

Профессиональная ориентация – это целостная система, состоящая из взаимосвязанных компонентов, объединенных общностью цели и единством управления: профессиональное просвещение; развитие интересов, склонностей в различных видах деятельности – игровой, познавательной, трудовой (профессиональная активизация); профессиональная психодиагностика; профессиональная консультация; профессиональный отбор (подбор); профессиональная адаптация и профессиональное воспитание.

Следовательно, профессиональная ориентация в органах внутренних дел – это комплекс взаимосвязанных социальных, экономических, психологических, педагогических и организационных мероприятий, направленных на формирование у молодежи психологической готовности к осознанному выбору профессии и поступление на службу в органы внутренних дел в соответствии с объективными потребностями общества и государства, а также личностно-обусловленными мотивами.

К важнейшим компонентам профессиональной ориентации следует отнести: профессиональное просвещение (сообщение сведений о различных службах в системе органов внутренних дел); профессиональное воспитание (формирование профессиональной направленности).

Проведение мероприятий профессиональной ориентации в образовательных организациях позволяет познакомить учащуюся молодежь с деятельностью органов внутренних дел, сформировать представление об общественной и государственной значимости деятельности правоохранительной системы, развить базовые правовые знания, повысить интерес и мотивацию к прохождению службы в органах внутренних дел.

Реализация данных направлений позволяет не только более качественно подбирать кандидатов, поступающих на службу, но и повысить уровень информированности общества о деятельности органов внутренних дел, формирует положительный образ сотрудников среди молодежи.

Особенностью профориентационных мероприятий данного профиля является их относительно высокая эффективность, что обусловлено небольшими затратами ресурсов и в то же время решением большого круга задач: повышение престижа службы в органах внутренних дел и формирование положительного имиджа правоохранительных органов; повышение качества профессиональной ориентации среди учащейся молодежи, формирование осознанного выбора профессии; повышение уровня информированности общества о деятельности правоохранительных органов.

При этом система профориентационных мероприятий является достаточно гибким инструментом, поскольку разнообразие форм и методов работы по этому направлению позволяет оперативно реагировать на любые изменения. Следует отметить, что важным является и косвенный эффект от подобных мероприятий: формирование общеправовых знаний, коммуникативных навыков, развитие общей физической подготовки (в зависимости от типа проводимых мероприятий).

В ходе планирования и реализации профориентационных мероприятий необходимо учитывать особенности основных этапов, из которых формируется целостный процесс подготовки молодежи к решению о поступлении на службу в органы внутренних дел: подготовительный этап (дошкольное и начальное образование: формирование первых представлений о деятельности правоохранительных органов); формирующий этап (основное общее образование: формирование общепрофессиональных качеств, активизация процесса профессионального просвещения); основной этап (полное общее образование: определение профессии и конкретных путей приобщения к ней, конкретизация представлений, изучение индивидуальных особенностей); закрепляющий этап (выпускники средних школ, профессиональных образовательных организаций: уточнение имеющихся представлений, развитие профессиональных знаний).

Особенности каждого этапа позволяют выбрать наиболее обоснованные формы профориентационной работы: проведение встреч с курсантами, слушателями образовательных организаций, сотрудниками и ветеранами органов внутренних дел, организация спортивных соревнований, квестов, игр, викторин, олимпиад, участие учащейся молодежи в памятных мероприятиях, выполнении служебных ритуалов.

Таким образом, методологически правильно организованная профориентационная работа способствует повышению качества профессиональной ориентации молодежи и кандидатов на поступление на службу в органы внутренних дел, а также повышению информированности общества о деятельности правоохранительных органов и формированию их положительного имиджа.

УДК 174:34

**В.Е. Шпаковский**

## **ЭТИКА И ПСИХОЛОГИЯ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Стремление идти в ногу с общим цивилизационным процессом, потребности изменившейся практики заставили обратить пристальное внимание как на подготовку руководителей, так и на важную составляющую процесса управления – психологические аспекты руководства людьми. Знание психологических особенностей людей, всесторонний учет психологического содержания управленческой деятельности, стимулирование работников в процессе совместной деятельности, создание в организации здорового социально-психологического климата – эти и другие проблемы находятся в центре внимания психологии управления. Сейчас, как никогда прежде, требуется выработка у руководителей знания психологических основ управления, высокой управленческой культуры.

Закономерным решением на насущную потребность практики в разрезе органов внутренних дел Республики Беларусь стало введение в учреждении образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь» специальности «Государственное управление и право» первой и второй ступени высшего образования, обучение по которой проходят со-

трудники, состоящие в резерве руководящих кадров. В 2018–2020 гг. в подразделениях МВД Республики Беларусь апробирована система дистанционного обучения сотрудников, включенных в резерв руководящих кадров, посредством Единой информационной системы обучения, размещенной в глобальной компьютерной сети Интернет на сайте Академии МВД, где также отдельным модулем выделена дисциплина «Психология управленческой деятельности».

Большое значение в служебном коллективе имеют субординация и сопутствующие ей нравственные взаимоотношения между начальником и подчиненным, определяемые как этика руководителя и этика подчиненного. Под указанным видом этики стоит понимать практику морального общения руководителя и подчиненного, определенные моральные правила, которыми регулируются их общение и деятельность, а также их нравственные качества.

Важнейшим показателем культуры управления являются профессиональная этика и деловой этикет. Профессиональная этика – совокупность определенных нравственных обязанностей, принципов и норм поведения, которые реализуются во взаимоотношении работников в процессе трудовой деятельности. Она призвана прививать моральные принципы и правила долга, чести, воспитывать человека. Профессиональная этика базируется на общественной этике, поэтому в ней выражаются моральные принципы подчиненных и руководителей. Фундаментом профессиональной этики является: добросовестный труд, высокое сознание общественного долга, коллективизма, гуманное отношение между людьми и взаимное уважение, честность, гласность, скромность, непримиримость к несправедливости, взяточничеству, бюрократизму, волоките.

В контексте выполнения возложенных на руководителя обязанностей принципиальное значение приобретают основы делового общения.

Одной из особенностей делового общения является тот факт, что нужно уметь выстраивать отношения с разными людьми, добиваясь максимальной эффективности. Исходя из сведений специалиста в области психологии делового общения Ф. Снелла, руководитель за рабочий день произносит порядка 30 тыс. слов, так как без речи невозможны деловые контакты: переговоры, беседы, выступления на совещаниях и презентациях.

Специфика делового общения обусловлена тем, что оно возникает на основе и по поводу определенного вида деятельности, связанной с производством какого-либо продукта или делового эффекта. Отличительной чертой делового общения является то, что оно не является самоцелью, а служит средством для достижения целей организации. Стороны делового общения выступают в формальных (официальных) статусах, определяющих необходимые нормы и стандарты (в том числе и этические) поведения людей.

Следовательно, деловое общение – это физический и психологический контакты, обмен эмоциями. Обладать умением строить отношения с людьми, находить определенный подход к конкретному человеку необходимо руководителю, так как от качества и уровня его общения зависит внутреннее психическое состояние участников коммуникации и общие результаты служебной деятельности его подразделения.

Умение общаться с коллегами, понимание психологии подчиненного или гражданина в процессе общения по служебной необходимости, интересов другой организации можно считать одним из определяющих факторов в процессе деятельности управленца. Руководитель должен помнить, что в основе человеческого поведения лежат сокровенные желания. Прежде всего надо понять эти желания, затем нужно внушить либо убедить собеседника (подчиненного) в том, что его желания тождественны с вашими предложениями и дать ему возможность реализовать их. Используя данную тактику при деловом общении и управлении, руководитель, который способен поставить себя на место других людей и понять ход их мыслей, может не беспокоиться о результате – он, несомненно, будет достигнут.

Таким образом, служебный этикет в органах внутренних дел как проявление правовой этики содержит такие правила поведения, которые являются нравственными по содержанию, эстетическими по форме и правовыми по характеру применения. В этом жизненность и стимулирующая роль.

Знание основ психологии управления, профессиональной этики и служебной эстетики, грамотное применение их на практике не только позволяют руководителю качественно управлять подразделением или органом внутренних дел, но также повышают его авторитет среди коллег, служебного коллектива и гражданского населения, тем самым укрепляют статус сотрудника органов внутренних дел Республики Беларусь.