

установка на приоритетность текущего процесса деятельности, выполнения задач вне связи с достижением конечных результатов;

переоценка старых методов работы и игнорирование необходимости внедрения новых инновационных методов.

Профилактика профессиональной деформации – совокупность мероприятий, ориентированных на снижение вероятности ее возникновения и развития. Одной из задач профилактики является предупреждение факторов, стимулирующих профессиональную деформацию.

Основные направления профилактики профессиональной деформации работников органов правопорядка:

формирование профессиональной и коммуникативной компетентности;

освобождение от иррациональных установок и стереотипов;

овладение приемами психологической саморегуляции;

развитие нравственно-психологической устойчивости;

гибкость стиля и методов управления персоналом;

формирование благоприятного морально-психологического климата в службах и подразделениях органов правопорядка.

Таким образом, профилактика профессиональной деформации в системе повышения квалификации и переподготовки кадров позволяет сохранить профессиональное здоровье сотрудников и руководителей органов правопорядка, психофизиологические качества, обеспечивающие высокий уровень работоспособности в различных условиях профессиональной деятельности и умение восстанавливать утраченные функциональные резервы.

1. Водопьянова Н.Е. Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях // Психология здоровья / Г.С. Никифоров [и др.]; под ред. Г.С. Никифорова. СПб. : Изд-во СПбГУ, 2000. С. 548–573.

2. Столяренко А.М. Прикладная юридическая психология. М. : Юнити, 2001. 639 с.

УДК 351

*А.А. Постникова*

### **ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Поиск форм и методов совершенствования управления в органах внутренних дел, повышения качества подготовки руководящих кадров должен быть ориентирован на содержание современной парадигмы управления, которая определяется тем, насколько широко и результа-

тивно используются знания. В XXI в. знание становится доминирующим средством достижения социально-экономических результатов. Знания в данном контексте – не только те, которые нужно приобрести в учреждениях высшего образования, но и идеи о том, как должен быть организован процесс. Управление знаниями – решающий фактор социально-экономического развития.

Еще одной общей тенденцией развития управления сегодня стало распространение практики современного менеджмента в сфере деятельности правоохранительных органов. Понятия «управление» и «менеджмент» часто воспринимаются как синонимы, однако между ними имеются различия. Слово «менеджмент» обычно употребляется по отношению к людям, коллективам и организациям: менеджмент организации означает управление этой организацией. Современная практика употребления термина «менеджмент» в русском языке охватывает три его основных значения: процесс управления людьми в организациях; наука управления; орган управления и люди, его составляющие.

Сердцевиной управленческой деятельности является работа с персоналом органов и подразделений внутренних дел: подбор кадров, мотивация и стимулирование работников, получение и развитие знаний, умений и навыков, создание дружного коллектива и организация эффективной командной работы, управление конфликтами и др. Подобный подход работы с персоналом (кадровый менеджмент) интенсивно развивается в странах Западной Европы и США. Он получил название проактивного (профилактического, упреждающего) менеджмента, отличающегося от старого, так называемого реактивного подхода к управлению.

Подобный подход в управлении внедряется и на постсоветском пространстве в практике управления органами внутренних дел и подготовки управленческих кадров. В 2002 г. в Национальной академии внутренних дел Украины кафедрой теории и практики управления органами внутренних дел разработаны рабочие модули по проактивному полицейскому управлению, которые подготовлены для руководителей органов внутренних дел, работников кадровых служб, психологов системы МВД, слушателей магистратуры управления, курсантов и иных слушателей. Значительная часть информации отводится активным формам самостоятельной работы управленца: практическим занятиям, тренингам, ролевым играм, ориентированным на развитие умений и необходимых управленцам особых качеств. Для самостоятельной работы и дополнительного чтения предлагаются фрагменты из разных литературных источников, представлен значительный теоретический материал, предлагаются тесты, практические задания.

В Республике Казахстан основные направления кадровой политики в полиции в свете Послания Президента Республики Казахстан «Стратегия „Казахстан-2050“» нашли отражение в реформе правоохранительной системы. Разработаны Президентская программа по дальнейшей модернизации правоохранительной системы Республики Казахстан на 2014–2020 годы и Концепция кадровой политики правоохранительных органов Республики Казахстан. В практику вводится кадровый менеджмент, который включает два параметра: профессиональную компетенцию и показатели эффективности работы. Разработаны процедура постаттестационного развития сотрудников и индивидуальные программы профессиональной самоподготовки, результаты которой станут основой планирования карьеры сотрудника. Существует система стимулов и мотиваций в служебной деятельности сотрудников.

Еще одной тенденцией развития управления в правоохранительной сфере стало распространение моделей управления, доказавших свою эффективность в коммерческих организациях. В частности, речь идет о внедрении менеджмента качества в работе полиции. Довольно подробно эта система описана на примере работы полиции словенского города Марибор. В 2003 г. полицейское управление применило бизнес-подходы к оценке эффективности и качества своей деятельности, в основе которых лежали принципы менеджмента качества. Внимание было сконцентрировано на потребителях услуг и удовлетворенности местного сообщества работой полиции.

Управление специфическими процессами лежит в основе так называемого специального менеджмента, разновидностью которого является риск-менеджмент. Инструментарий последнего имеет очень большие перспективы в управленческой деятельности органов внутренних дел. В настоящее время подходы, выработанные в риск-менеджменте, применяются органами внутренних дел в управлении миграционными процессами, обеспечении безопасности дорожного движения. Инструментарий теории управления рисками может быть положен в основу криминологических исследований по проблемам обеспечения безопасности, например проведения системных исследований социальных, демографических, криминогенных рисков, связанных с уровнем продажи и потребления алкоголя в стране.

Указанные тенденции современного подхода к управлению определяют вопросы совершенствования качества подготовки управленческих кадров для органов внутренних дел. Актуальным является овладение теорией менеджмента, терминологией, которая не применяется в профессиональной лексике. Перспективным представляется вклад в развитие теории полицейского менеджмента путем проведения научных исследований.

### **ОПЫТ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ОПЕРАТИВНОГО ИНТЕЛЛЕКТА РУКОВОДИТЕЛЕЙ В ПРОЦЕССЕ ПОВЫШЕНИЯ ИХ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ**

Требования к уровню подготовки специалистов постоянно повышаются. Особенно это касается управленческих кадров, которые должны принимать эффективные решения в быстро меняющихся условиях, в ситуациях, характеризующихся неопределенностью, уметь корректировать свои действия по ходу деятельности. В первую очередь необходима подготовка эффективных руководителей в тех областях, где управленческий процесс напрямую связан с принятием оперативных решений.

До недавнего времени значимость формирования у руководителей оперативного интеллекта как способности находить оптимальные решения в проблемных ситуациях явно недооценивалась. Предполагалось, что некоторые субъекты наделены этой способностью от природы, важно уметь их найти и назначить на должность. Вместе с тем оперативный интеллект можно формировать и развивать в процессе повышения квалификации и переподготовки руководящих кадров.

В основу наших исследований легли принципы функционально-деятельностного подхода, согласно которым интеллект, как любая способность, развивается в деятельности, в процессе решения субъектом проблемных задач, инициирующих мыслительную продуктивность и генерацию новой информации об объекте (А.В. Брушлинский, Л.А. Венгер, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн). В проблемных ситуациях, характеризующихся противоречиями, неопределенностью, сложностью объекта управления, руководитель не может действовать в соответствии с известными ему алгоритмами. Любая проблемная ситуация обладает для него новизной, иначе она не являлась бы проблемной. Принимаемые решения в такой ситуации вырабатываются специально для конкретных условий и нередко корректируются по ходу деятельности, т. е. оперативно (Н.Д. Завалова, Б.Ф. Ломов, В.А. Пономаренко, В.Н. Пушкин). Чтобы сформировать у субъекта деятельности способность генерировать информацию в новых условиях, необходимо его включать в процесс разрешения проблемных ситуаций, моделируя их, создавая своеобразные «мыслительные тренажеры».

В Академии управления при Президенте Республики Беларусь на протяжении нескольких лет проводились исследования особенностей формирования оперативного интеллекта руководителей. В качестве метода исследования применялось экспериментальное моделирование