

при выполнении привычных действий; увеличении конфликтных ситуаций; низкой продуктивностью деятельности. Были зафиксированы следующие эмоциональные признаки стресса: беспокойство, повышенная тревожность, снижение самооценки, чувство одиночества, подозрительность, мрачное настроение, депрессия, раздражительность.

В состоянии сильного стресса находится 22 % руководителей (12 человек). Это свидетельствует о стадии истощения, при которой организм близок к пределу возможностей адаптации и сопротивлению стрессу. Кроме интеллектуальных, поведенческих и эмоциональных признаков стресса, практически у всех испытуемых проявлялись физиологические симптомы (повышение и понижение давления; нарушение свободы дыхания; ощущение напряжения в мышцах; повышенная утомляемость).

Таким образом, можно сделать вывод, что проблема стресса для руководителей правоохранительных органов актуальна и практически значима, что свидетельствует о необходимости профилактики и коррекции их эмоционального состояния.

На основе анализа основных причин и признаков проявления стресса целесообразно разработать программу обучения, направленную на профилактику профессионального стресса у руководителей, которая включает 5 основных направлений: освобождение от иррациональных установок; формирование позитивного мышления; использование принципов психологической саморегуляции; овладение способами психологической защиты от стрессов; развитие психологической компетентности руководителя.

Основная задача профилактики стресса заключается в том, чтобы помочь руководителям сохранять эффективность, работоспособность и собственное здоровье при осуществлении управленческой деятельности.

Таким образом, деятельность современного руководителя правоохранительных органов характеризуется наличием ряда стрессогенных факторов. К основным стрессорам управленческой деятельности относятся: информационная нагрузка, фактор ответственности, дефицит времени, межличностные и внутриличностные конфликты. Для повышения эффективности профессиональной деятельности целесообразно при подготовке управленческих кадров проводить работу, направленную на развитие стрессоустойчивости личности.

УДК 159.9:34

С.А. Ступля

### **СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Темп жизни и смещающиеся аспекты приоритетных направлений деятельности современного человека побуждают его стремиться к самосовершенствованию и использованию в профессии новых технологий. Не составляют исключение и сотрудники правоохранительных органов: к ним особенно пристально, часто и критично относится не только население, но и средства массовой информации. Сегодня руководителю в органах и подразделениях важно быть не только первоклассным специалистом, профессионалом своего дела, но и высококвалифицированным психологом, способным грамотно решать проблемы межличностного, внутриличностного характера и при этом обладать беспристрастностью и гибкостью, стрессоустойчивостью, ораторским искусством и многими другими качествами.

В настоящее время происходит смещение приоритетов в качествах, которые необходимы современному руководителю органов внутренних дел. Важнейшая роль в повышении профессионализма руководителя ОВД отводится развитию психологической компетентности как профессионально важной характеристики личности, проявляющейся в эффективном взаимодействии с окружающими людьми, умении ориентироваться в социальных ситуациях, правильно определять личностные особенности других людей и выбирать адекватные способы общения с ними. В связи с этим существует необходимость изучения проблемы психологической компетентности руководителей органов внутренних дел в теоретическом и прикладном аспектах.

Отметим, что под психологической компетентностью понимается совокупность взаимосвязанных психологических качеств личности, задаваемых по отношению к определенному кругу процессов и необходимых для качественной и продуктивной деятельности.

Проблема социально-психологической компетентности руководителей правоохранительных органов многоаспектна, и единая точка зрения на ее содержание отсутствует. В большинстве работ рассматриваются весьма важные, но лишь отдельные стороны данной проблемы: на социально-психологическом уровне раскрывается структура социально-психологической компетентности, обосновываются психологические и социально-психологические механизмы ее развития у человека; на психолого-педагогическом уровне выясняются условия, факторы и способы развития составляющих социально-психологической компетентности личности в социально значимой деятельности. При этом до сих пор не изучены особенности развития социально-психологической компетентности представителей многих профессий класса «человек – человек», в частности, недостаточно разработана специфика развития социально-психологической компетентности руководителей ОВД. Попытки создания некоего универсального портрета эффективного руководителя неоднократно предпринимались в психологии. Эта проблема существует и для органов внутренних дел, поскольку вопрос, какими именно качествами должен быть наделен руководитель милицейского подразделения, остается до сих пор открытым. Профессионал в любой области должен уметь управлять собой и своей деятельностью, но в условиях экстремальности профессиональной деятельности развитая способность к самоуправлению приобретает особое значение. В вопросе формирования психологической и управленческой компетенции руководителя ОВД возможно исходить из принципа единства сознания и деятельности, позволяющего выявить важные закономерности психического развития человека, включенного в сферу управленческой и правоохранительной деятельности. Объясняется это тем, что тенденции современного развития повышают требования к компетентности руководителя в целом, включая высокий уровень его социально-психологической подготовки. Действительно, социально-психологическая компетентность руководителя базируется не столько на особенностях личности, сколько на специфике его взаимодействия с подчиненными и основывается на хорошем знании подчиненных, умении поставить себя на их место, характеризуется глубиной психологического включения руководителя как в предметную, так и в коммуникативную деятельность в психологической атмосфере, определяющей состояние межличностных отношений в коллективе организации. Социально-психологическая компетентность руководителя также характеризуется юмором, стремлением руководителя к установлению контактов, способностью правильно реагировать на обоснованные возражения, уважением к людям, ориентированностью на достижение поставленных целей, способностью анализировать ситуацию, определять ближайшие и отдаленные последствия своих действий, а также стремлением к самосовершенствованию.

Изучение психологической компетентности современными исследователями показывает, что в настоящее время происходит смещение приоритетов в качествах, которые необходимы современному руководителю. От профессионализма в узко-служебном смысле слова акценты в современных требованиях к руководителю смещаются на решение задач, связанных с наличием у руководителя комплекса профессионально-психологических и личностных качеств: умения разбираться в людях, навыков эффективного влияния на их поведение, способности убеждать и мобилизовать подчиненных на результативное решение оперативно-служебных задач, лидерства и высокого авторитета, а также способности управлять своими эмоциями и собственным поведением. Поэтому в современных условиях деятельности правоохранительных органов особый интерес представляет исследование сущности и условий реализации социально-психологической компетентности руководителя как составной части его управленческой компетентности, профессионализма в целом.

Успешный руководитель понимает, что без всестороннего и глубокого изучения психологии людей невозможно по-настоящему познать богатство их природных дарований, увидеть перспективу работы с ними, проникнуться верой в неисчерпаемость их духовного и физического потенциала. Только знание и учет в служебной деятельности особенностей психологии общения, индивидуально-психологических характеристик сотрудников, использование соответствующих психотехник и приемов создадут условия для рационального и эффективного управления сотрудниками ОВД.

УДК 343.985

М.Ю. Узгорок

### **ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА РУКОВОДИТЕЛЯ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОВД**

Современный характер общественного развития в целом, а также органов внутренних дел существенно изменили положение руководителя ОВД. Новые тенденции общественной жизни повлекли за собой серьезные качественные преобразования в системе управления, сделали работу руководителя несравнимо более сложной и ответственной. Повысились и требования, предъявляемые к этой должности.

Высокая социальная значимость деятельности органов внутренних дел всегда предполагала особые требования к профессиональной деятельности сотрудников и их личностным качествам. От уровня кадрового потенциала зависит успешное решение сложнейших задач обеспечения личной и общественной безопасности и борьбы с преступностью, стоящих перед органами внутренних дел в настоящее время. Стремление сотрудников ОВД применить свои силы и способности в укреплении законности и правопорядка в стране зависит от их профессиональной направленности. Однако необходимо признать, что всякая профессиональная направленность базируется на общей направленности личности, отражающей человеческие, личностные качества, гражданские позиции; особенности мировоззрения, системы ценностей, жизненных идеалов, потребностей, стремлений и др. И прежде всего это касается представителей руководящего состава, так как именно личность руководителя во многом предопределяет качественную и эффективную деятельность правоохранительных органов.

Современный руководитель ОВД выступает сразу в нескольких ипостасях.

Во-первых, это управляющий, обладающий властными полномочиями и руководящий коллективом. Во-вторых, лидер, способный вести за собой подчиненных, используя свой авторитет и высокий профессионализм. В-третьих, дипломат, устанавливающий контакты с другими ведомствами и властями, успешно преодолевающий внутренние и внешние конфликты. В-четвертых, это воспитатель, обладающий высокими нравственными качествами, способный сформировать и сплотить коллектив. Кроме того, это инноватор, испытывающий потребности в переменах, понимающий роль науки в современных условиях, умеющий оценить и внедрить в служебную деятельность своего подразделения новые идеи и новаторские решения. Наконец, это просто человек, обладающий высоким интеллектом и способностями, достойным уровнем культуры, решительным характером и в то же время рассудительностью, способный быть во всех отношениях образцом для окружающих.

В каждой из этих ролей личностная составляющая достаточно велика, так как прежде всего она задает общую управленческую позицию руководителя ОВД. Однако, к сожалению, многие руководители формируют иную шкалу приоритетов, ставя на первое место профессиональные и деловые качества, а личностные, в частности морально-нравственные человеческие качества, отодвигают на второй план.

Ни в коей мере не умаляя значимости высокого профессионализма и компетентности руководителя в направлении деятельности подразделения, которое он возглавляет, практика показывает, что безупречные знания в какой-либо узкой сфере не являются гарантией успешного достижения поставленных целей. Руководитель должен мыслить системно, стратегически грамотно концентрироваться на оптимизации рабочего процесса, максимально эффективно распоряжаясь ресурсом своих сотрудников.

При этом одним из определяющих факторов успеха в управленческой деятельности предполагается наличие определенных личностных качеств, наиболее значимыми из которых являются честность и порядочность, обеспечивающие соблюдение норм общечеловеческой морали, скромность и справедливость по отношению к окружающим. Благородство, верность нравственным принципам всегда отмечаются подчиненными и невольно вызывают глубокое уважение. Начальник должен стараться понимать своих подчиненных, видеть в них личности, достойные уважения, уметь разбираться в их поведении, быть человечным и заботиться о людях, стремиться к сотрудничеству, учитывая при этом их интересы. Он должен быть принципиален во всех вопросах, уметь противостоять давлению как «сверху», так и «снизу», последовательно и твердо отстаивать свои позиции, не скрывать своих взглядов, защищать до конца те ценности, которые он исповедует, и помогать обрести эти ценности другим посредством личного примера, а не морализирования, твердо держать данное слово. К сожалению, нередко случается, что по мере повышения руководителя по служебной лестнице уменьшается критика в свой адрес и растет в адрес подчиненных, а индивидуальные особенности сотрудников начинают интересовать высокого начальника все меньше.

Талантливый руководитель всегда выступает в роли примера для подражания среди подчиненных, коллег, равных по должности, и даже для более высоких начальников. Оригинальные методы управления, профессиональное мастерство, нормы поведения трудно передать путем внушений и нравоучений, они гораздо более эффективно воспринимаются подчиненными в процессе наблюдения за поведением руководителя и общения с ним.