

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.

Управленческая деятельность требует от руководителя и эмоциональной зрелости, которая выражается в умении и готовности идти навстречу сложным ситуациям, успешно справляться с ними, не делать трагедии из поражений, неминуемых на жизненном пути.

Современному лидеру следует формировать у себя положительное отношение к жизни и службе, создавать «здоровое» окружение путем выдвижения сотрудников на вышестоящие должности и их обучения, поощрения их самостоятельности в служебной деятельности, раскрытия их способностей и талантов. При этом не нужно опасаться потерять авторитет – в большинстве случаев сотрудники за такое отношение к ним платят, наоборот, признанием, благодарностью и глубоким уважением.

Таким образом, можно сделать вывод, что управленческая деятельность в системе органов внутренних дел отличается повышенной сложностью и требует от руководителя определенных личностных качеств и способностей, от наличия которых в существенной степени зависит успешность и эффективность его профессиональной деятельности.

УДК 351.74:65

А.Д. Ульянов

ФОРМИРОВАНИЕ СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

В основе кадровой политики лежит современная и эффективная система профессиональной подготовки. Для МВД России крайне важен уровень знаний сотрудников, которые придут на работу уже в ближайшие годы. В ходе опроса различных категорий практических сотрудников ОВД установлено, что 97,1 % опрошенных имеют ясное представление об образе современного сотрудника полиции. Это должны быть люди с высоким уровнем профессионального мастерства, добросовестно относящиеся к своим служебным обязанностям, которые разделяют позитивные морально-этические ценности, повышают культурный уровень, обладают высокой работоспособностью и широким образованием.

Разумеется, эти модельные признаки существовали и ранее. С уверенностью их можно отнести и к должностным лицам руководящего состава органов внутренних дел. Однако многие отечественные и зарубежные ученые отмечают, что наиболее характерным признаком труда нынешнего руководителя является его интеллектуализация, поскольку основным содержанием деятельности становится его умственный компонент, основанный не на эмпирически накопленных навыках, а на соответствующем объеме творческих и специальных знаний и навыков, дающих возможность творческого осмысления складывающейся обстановки. Поэтому интеллектуальный ресурс руководящего состава органов внутренних дел является, с одной стороны, условием достижения правоохранительных целей, с другой – одним из конечных результатов (продуктов) управления.

Осознание важности интеллектуального ресурса и необходимости его преобразования обусловили необходимость создания Концепции кадровой политики в органах внутренних дел Российской Федерации – стратегического долгосрочного решения, содержащего цель и концептуальные взгляды на кадровую проблему, пути и способы ее решения. Однако нужно отметить, что сама идея концепции, ориентированная в будущее, была озвучена еще в начале нынешнего столетия и до сих пор не достигнута по ряду причин. На наш взгляд, не был обеспечен стратегический подход к решению кадровой проблемы, в основе которого лежит переход от традиционного понуждения кадров при выполнении трудовых операций к целесообразному их использованию в соответствии с профессиональными знаниями и умениями в важнейших областях деятельности; от минимизации издержек на работу с кадрами к их оптимизации, от оперативного управления кадрами к управлению на основе долгосрочных перспективных планов их развития.

Исследования, проведенные в Академии управления МВД России, позволили выявить основные качественные требования к будущим руководителям: умение довести идею до практического воплощения (84 %); знание основ общей и специальной теории управления (77 %); умение творчески мыслить, генерировать идеи (75 %); аналитический стиль мышления (67 %); глубокие профессиональные знания и умения в одной сфере борьбы с преступностью (59 %) или средние по глубине, но в ряде смежных сфер (47 %); стремление к новаторству (57 %).

Нужны ли определенные качества личности для того, чтобы стать руководителем территориального органа МВД России? На этот вопрос наука управления отвечает утвердительно, поскольку руководство – не просто разновидность обязанностей или определенный уровень квалификации, а профессия. Так же, как далеко не всякий человек пригоден к работе следователя, оперативника, не каждый способен и к управленческой деятельности. К ней нужно иметь определенную предрасположенность, особые черты характера. Следствием недостатков по организации работы личного состава стала укоренившаяся практика у определенного контингента начальствующего состава оправдывать низкие результаты своей работы ссылками на сложность обстановки. В данном случае речь идет о том, что для эффективного управления людьми требуется много навыков, которые в совокупности называются способностью руководить.

В свое время требования к кадрам управления традиционно включали в себя политические качества (коммунистическую идейность, политическую зрелость, ответственность), деловые качества (компетентность, организационные способности, чувство нового) и личные качества (быстроту и гибкость мышления, находчивость, развитую интуицию, решительность, волю, твердость и упорство в процессе реализации решений). Современное влияние политических, социальных, экономических, психологических изменений на руководителя требует от него способности управлять собой, наличие зрелых личностных ценностей, четких личных целей и собственных интересов, упора на постоянное саморазвитие, умение влиять на личный состав и знание современных, управленческих подходов, обладание педагогическими способностями.

Способность управлять собой выступает как важнейшее качество руководителя в связи со сложной оперативной обстановкой, трудностями, проблемами, конфликтами, возникающими в деятельности любого коллектива органов внутренних дел. Следует еще раз подчеркнуть, что перенапряжение руководителя является следствием недостаточной организации его деятельности, а зачастую и неверных представлений о формах выражения преданности делу.

Одно из главных требований к современному начальнику – наличие зрелых личных ценностей. Традиционное профессиональное образование крайне мало внимания уделяло развитию системы личностных ценностей руководящего состава, в связи с чем остро стоит проблема создания эффективно работающей системы непрерывного образования как условия интеллектуализации человеческого ресурса.