

зателем социальной ориентации личности, как экстернальность (экстернальный, или внешний, локус контроля) и интернальность (интернальный, или внутренний, локус контроля). При экстернальном локусе контроля человек полагает, что происходящее с ним не зависит от него, а является результатом действия внешних причин (например, случайности или вмешательства других людей). При интернальном – человек интерпретирует значимые события как результат своих собственных усилий [2].

Исследования локуса контроля проводились в основном с использованием разработанной Дж. Роттером [6] шкалы интернальности – экстернальности. В современной науке исследования локуса контроля позволили не только конкретизировать различия между интерналами и экстерналами, но и выявить ряд интересных закономерностей.

В связи с этим мы провели исследование среди 76 курсантов психологического направления в Университете общественной безопасности Республики Узбекистан на наличие экстернального и интернального локуса контроля.

Экстернальным локусом контроля обладают 17 %, интернальным – 83 % курсантов. Курсанты, будущие военнослужащие, обладающие интернальным локусом контроля, берут на себя большую ответственность за результаты своей деятельности, и в связи со спецификой военно-профессиональной деятельности в них воспитывают и формируют такие качества, как требовательность к себе, склонность к принятию решений с учетом потребностей и нужд людей, но в интересах дела. Они руководствуются чувством долга, настойчивы, добросовестны, предпочитают работоспособных людей, сами таковыми являются. Хорошая адаптация к условиям, местности, учебе, работе, быту у интерналов, в свою очередь, плохая адаптация у экстерналов (они больше подвержены социальному воздействию).

По нашему мнению, развитию неуставных отношений способствуют военнослужащие с экстернальным локусом контроля, которые ищут причины собственных неудач во вне, таким образом вымещая свои неудачи на более слабых, обладают комплексом неполноценности и потребительским отношением к себе и к другим. В свою очередь, как руководители – экстерналы не всегда способны брать на себя ответственность и вовремя разрешать возникающие проблемы.

Более глубокий анализ взаимосвязи неуставных отношений с психологическими и социальными качествами личности военнослужащих в дальнейшем мы проанализируем в диссертационной работе «Социально-психологические особенности неуставных отношений среди военнослужащих». Нам также любопытно, формируется ли у курсан-

тов (будущих военнослужащих) интернальный локус контроля во время учебы в военном университете или же воинскую профессию выбирает большинство граждан, обладающих интернальным локусом контроля.

Список использованных источников

1. Бычков, А.В. Конфликт в среде военнослужащих контрактной службы / А.В. Бычков // Изв. Рос. гос. пед. ун-та им. А.И. Герцена. – 2008. – № 54. – С. 316–324.
2. Далгатов, М.М. Каузальная атрибуция и деятельность: феноменология, исследования и изменение : монография / М.М. Далгатов. – М. : Психология, 2006. – 334 с.
3. Кондаков, И.М. Экспериментальное исследование структуры и личностного контекста локуса контроля / И.М. Кондаков // Психол. журн. – 1995. – Т. 16, – № 1. – С. 47–59.
4. Королев, С.А. Микроструктуры в российском пространстве власти: архетипы и механизмы функционирования / С.А. Королев // ВВ: Филос. исслед. – 2013. – № 5. – С. 103–165.
5. Солнышков, А.Ю. Тип отношения к «значимому другому» как ключ к пониманию внутриличностных причин дедовщины / А.Ю. Солнышков // Социология права. – 2004. – № 6. – С. 45–83.
6. Rotter, J.B. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement / J.B. Rotter // Psychological Monographs: General and Applied. – 1966. – Vol. 80, № 1. – P. 1–28.

УДК 331.108

М.Н. Гаврилюк

О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПОДБОРА И РАССТАНОВКИ КАДРОВ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Поддержание здорового морально-психологического климата в подразделениях органов внутренних дел и обеспечение высокой эффективности труда представляется невозможным без наличия достаточного уровня индивидуальной мотивации каждого отдельно взятого сотрудника.

Специфика деятельности правоохранительной системы и всего силового блока такова, что приходящие на службу молодые люди, не имеющие необходимых компетенций, высокомотивированны. С первых дней они осознают, что их профессиональный путь имеет ряд знаковых временных отрезков, таких как предельный возраст прохождения службы и выслуга, дающая право на получение социальных гарантий. Для некоторых кандидатов указанные сроки могут выступать в роли доминирующего мотива выбора профессии.

Имеющаяся нормативно-правовая база, система первоначальной подготовки и наставничества на сегодня в своем большинстве удовлетворяет потребности получения базовых компетенций, необходимых для самостоятельной служебной деятельности. При этом в зависимости от индивидуально-личностных и морально-деловых качеств срок формирования компетенций у сотрудников различается.

Современной психологической наукой установлено, что после окончания этапа формирования профессиональных компетенций, при длительном пребывании сотрудника в занимаемой должности (как правило, более 5 лет), на человека начинают оказывать деструктивное влияние не только физические и психологические нагрузки, специфичные для каждого вида деятельности, но и факторы, ранее формировавшие его компетентность, что находит свое отражение в мотивационной сфере личности, таких как проявление синдромов профессионального и эмоционального выгорания [1, 2, 3, 4].

Согласно теории канадского исследователя доктора Лоуренса Питера, квалифицированный и эффективный сотрудник, работающий в любой иерархической системе, будет стремиться совершенствоваться или повышаться во внутренней иерархии до тех пор, пока не окажется некомпетентным. Такой феномен в теории Питера носит название уровня некомпетентности сотрудника. По его утверждению, на определенном этапе сотрудник «застрянет» и будет находиться в данном положении до тех пор, пока не покинет систему [5].

На первоначальном этапе формирования описанного феномена для поведения людей характерно изменение устоявшейся модели поведения, что обусловлено активностью психики, направленной на самозащиту. В сфере потребностей личности появляются желания и установки, направленные на развитие, самосовершенствование и формирование новых компетенций, формируется порыв сменить должность, а часто и сферу деятельности.

В случае невозможности удовлетворения потребностей в реализации компетенций или смены обстановки описанный феномен ведет к прогрессирующему эмоциональному и профессиональному выгоранию, которые, в свою очередь, могут стать причиной ухудшения состояния здоровья, возникновения и обострения хронических заболеваний, развивающихся на нервной почве.

В своих трудах Питер утверждает, что для сотрудника, достигшего уровня некомпетентности, характерен и специфический набор особенностей поведения, названный синдромом конечной остановки, когда с целью создания видимости компетентности для окружающих и поддержания позитивной самооценки сотрудник начинает подменять

результативную работу какой-либо другой заметной деятельностью, занимающей рабочее время, требующей определенных усилий, но не приносящей реальных полезных результатов. Часто синдром конечной остановки проявляется в формализации работы, изобретении бюрократических правил и требованиях точного их соблюдения даже вопреки объективной целесообразности.

Существующая система подбора и расстановки кадров в органах внутренних дел принимает во внимание желание и навыки конкретного специалиста, стремится обеспечить конкурентность в комплектовании должностей и наиболее эффективное использование человеческих ресурсов, формируя тем самым определенный уровень мотивации к приобретению необходимых компетенций.

Действующая система подбора и расстановки кадров прошла путь своего становления и постоянного совершенствования с момента зарождения милиции в огне Первой русской революции до наших дней, сумев при этом не превратиться в статичную модель. В полной мере этому способствуют развитие современных технологий и возросшие требования к компетенциям кандидатов, подбираемых на вакантные должности, что не позволяет остановить процесс совершенствования форм и методов указанной работы.

За последние годы существенно проработан механизм подбора и комплектования руководителей системы органов внутренних дел. В подразделениях формируется резерв руководящих кадров, сотрудники проходят удаленное обучение, приобретают компетенции, необходимые для назначения на должности, включенные в основную и учетно-контрольную номенклатуру.

При этом нельзя не отметить тот факт, что механизм комплектования должностей оперативного и инспекторского состава требует дальнейшего совершенствования. В настоящий момент обязанность по комплектованию подразделений возложена на их руководителей, которые в силу объективных причин не в состоянии обеспечить назначение в свои подразделения специалиста на конкурсной основе. Изменение подхода к комплектованию центрального аппарата Министерства внутренних дел и подразделений центрального подчинения способно сформировать при замещении вакантных должностей принцип состязательности.

Подобный подход к комплектованию открывает возможности назначения в подразделения центрального аппарата и центрального подчинения людей, обладающих необходимыми знаниями и навыками, мотивированных развивать компетенции уже сформировавшиеся в ходе профессиональной деятельности в структурных подразделениях органов внутренних дел.

Изменения в подборе и расстановке кадров открывают возможности сотрудникам, проходящим службу в территориальных подразделениях и обладающих востребованными компетенциями, реализовать свой потенциал на вышестоящих должностях, профилируя тем самым отток кадров из органов внутренних дел по различным субъективным основаниям.

В качестве одного из алгоритмов мы предлагаем применение уже имеющегося инструментария, дополнив его формированием и использованием актуальных баз данных о вакансиях.

Так, следует сформировать четкие критерии, которым должен соответствовать кандидат на каждую должность, сформулировать необходимый перечень требований (выслуга в территориальных подразделениях, образование, навыки и др.) и разместить информацию об имеющихся и освобождающихся вакансиях на удаленных серверах Министерства внутренних дел, что позволит сотруднику, находящемуся в активном поиске, своевременно получить информацию об освобождении интересующей его вакансии и подать заявку на участие в конкурсе на ее замещение.

Одновременное перемещение журналов проводимой воспитательной работы с личным составом в электронный формат, с обязательным учетом всех поощрений, взысканий и обновляемых не реже одного раза в год характеристик, позволит оперативно оценить потенциального кандидата, а также исключить случаи искажения как в положительную, так и в отрицательную сторону сведений о морально-деловых качествах сотрудника на момент перемещения по службе.

Все вышеописанные меры позволяют, не изменяя существующую систему подбора и расстановки кадров, существенно повысить мотивацию деятельности сотрудников органов внутренних дел, обеспечить эффективность профессионального отбора, расширить горизонт возможностей перемещения по службе и сформировать у личного состава стремление к приобретению новых, востребованных компетенций.

Список использованных источников

1. Иноземцева, О.В. Синдром выгорания и увлеченность работой. Проблемы исследования синдрома «выгорания» и пути его коррекции у специалистов «помогающих» профессий (в медицинской, психологической и педагогической практике) : сб. науч. ст. / О.В. Иноземцева // под ред. В.В. Лукьянова, С.А. Подсадного ; Курск. гос. ун-т. – Курск : КГУ, 2007. – 168 с.
2. Климов, Е.А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд) : учеб. пособие / Е.А. Климов. – М. : Моск. психол.-соц. ин-т Флинта, 2003. – 320 с.
3. Орел, В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы / В.Е. Орел // Психол. журн. – 2001. – № 1. – Т. 22. – С. 90–101.

4. Селье, Г. Стресс без дистресса / Г. Селье. – М. : Прогресс, 1982. – 127 с.
5. Peter, Laurence J. The Peter Principle: Why Things Always Go Wrong / Laurence J. Peter, Raymond Hull. – New York : William Morrow and Company, 1969.

УДК 174

В.Л. Голубев

К ПОНЯТИЮ КУЛЬТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ

Культура охватывает все области деятельности человека в процессе его развития как в сфере материального производства, так и в сфере духовной. Она состоит в знаниях человечества, содержании труда человека, его привычках, жизненном опыте. Культура управления представляет собой форму использования общечеловеческого культурного достояния в сфере управления и является составной частью человеческой культуры. Это совокупность достижений в организации и осуществлении процесса управления, организации управленческого труда, использовании техники управления. Это рациональная организация труда аппарата управления, усиление роли культурного элемента в нем. Культура управления – важная сфера влияния на сознание и поступки подчиненных, их помыслы и желания. Следовательно, под культурой управления понимают степень соответствия управленческих действий текущим и долгосрочным задачам развития общества. В зависимости от того, насколько деятельность руководителя соответствует требованиям общества, нормам морали и нравственности, можно говорить об управленческой культуре высокого или низкого уровня, развитой или неразвитой, эффективной или неэффективной и т. д. Таким образом, культура управления включает в себя:

- теоретическое обоснование того, как лучше применить ту или иную эффективную управленческую систему;
 - обобщение рациональной организации работы аппарата управления, привитие ему наиболее эффективных способов, форм и методов работы;
 - понимание управления как важной социальной функции – осмысленной и властной;
 - комплексный системный подход к решению управленческих проблем;
 - систему знаний о процессах управления, структуре управленческих систем, формах, методах и принципах управленческой деятельности.
- Культура управления определяется также требованиями к системе управления и работникам, обусловленными нормами и принципами