

Таким образом, развитие управленческого потенциала основывается на информационном, организационном, организационно-управленческом, квалификационном потенциалах личности.

Список использованных источников

1. Бабичев, И.В. Отбор персонала с использованием методов оперативной психодиагностики / И.В. Бабичев // Акмеология. – 2011. – № 4. – С. 85–93.
2. Ганьшина, Н.О. Моделирование системы акмеологической диагностики управленческих кадров / Н.О. Ганьшина // Акмеология. – 2013. – № 3. – С. 76–78.
3. Марков, В.Н. Ресурсный подход к организации и оценке кадров управления / В.Н. Марков // Акмеология. – 2011. – № 1. – С. 25–31.

УДК 005.32

В.П. Прилепин

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ НАБЛЮДАТЕЛЬНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ

Труд управленца является одним из наиболее сложных, разноплановых и напряженных видов деятельности, предъявляющих особые требования к профессиональным компетенциям, способностям и личностным качествам сотрудников, назначаемых на руководящие должности.

В этой связи проблема личности руководителя, его профессионально важных психологических качеств и особенностей уже более ста лет является предметом исследований и дискуссий ученых и специалистов в области менеджмента и психологии управления. За минувший период проведен ряд фундаментальных и эмпирических исследований, разработаны различные модели, типологии, схемы, наборы требований, перечни личностных черт и способностей.

Поскольку управленческая деятельность представляет собой труд, принципиально отличающийся от других видов деятельности, в первую очередь, значительной ролью, доминированием коммуникативной функции [1, с. 42], большинство авторов включают в эти модельные конструкции связанные с ней качества, компетенции и умения. В то же время, исходя из этимологии понятия «коммуникация» (от лат. *communicatio* – сообщение, передача), под коммуникативными качествами и способностями руководителя подразумевается, в первую очередь, общение и взаимодействие с подчиненными. Например, Р.Л. Кричевский к их числу относит коммуникабельность, общительность, близость к подчиненным [2], Л.В. Фаткин выделяет контактность [3, с. 146], Н.А. Киселева под коммуникативными умениями подразумевает личностное умение вли-

ять на окружающих, главенство гуманистических ценностей в отношениях с людьми, ориентацию на командные формы управления [4].

Вместе с тем в деятельности руководителя, наряду с коммуникативной, чрезвычайно важную роль играет социально-перцептивная составляющая, что чаще всего недостаточно учитывается и в составлении соответствующих профессиограмм и перечней профессиональных компетенций, и в разработке и реализации образовательных программ и учебных планов подготовки специалистов управленческого профиля. Глубокое знание своих подчиненных, их сильных и слабых сторон, мировоззренческих позиций, ценностных ориентаций и мотивационных приоритетов, способность к пониманию сложных переплетений деловых и межличностных отношений, настроений в служебном коллективе в значительной степени определяет основу эффективности руководителя.

Современное состояние психологии и других социально-гуманитарных и поведенческих наук создает благоприятную почву для развития и совершенствования этих крайне важных управленческих качеств, навыков и умений. Значительную популярность в последние годы приобрел пришедший из западных психотехнологий термин «профайлинг». Появились его ответвления и прикладные модификации, например, управленческий профайлинг, кадровый профайлинг. Однако, как это часто свойственно многим пришедшим с Запада веяниям, данное практико-ориентированное направление излишне коммерциализировано и не имеет под собой достаточно обоснованной научной базы.

В то же время незаслуженно забытыми оказались наработки отечественных психологов, в частности, проведенные в 1970–1980-е гг. исследования по социальной перцепции в рамках так называемой школы А.А. Бодалева [5, 6, 7]. Немалый вклад в разработку данного направления внесли и белорусские ученые: Я.Л. Коломинский и О.Я. Коломинская – в социально-психологической наблюдательности [8, 9], С.В. Кондратьева – в разработке психологии межличностного понимания [10].

В проведенных нами в рамках диссертационного исследования [11], констатирующем и формирующем экспериментах доказано, что психологическая наблюдательность, под которой понимается способность к формированию достоверного образа личности других людей на основе восприятия и правильного толкования их внешности и поведения, как и любая другая способность, развивается с возрастом и накоплением опыта взаимодействия с другими людьми. Благоприятное влияние на нее оказывают специфика получаемого образования (гуманитарно-психологическая подготовка) и опыт деятельности в социально-ориентированных видах профессий.

Специально организованный социально-перцептивный тренинг, а также другие формы целенаправленного обучения позволяют добиться существенного повышения достоверности отражения личности других людей [12, 13, 14]. Разработка и внедрение в учебные программы подготовки и повышения квалификации будущих руководителей тематических блоков, направленных на развитие их психологической наблюдательности и других социально-перцептивных способностей, будут способствовать совершенствованию профессиональной компетентности руководящего состава, что в конечном итоге может привести к качественному приросту эффективности работы подразделений органов внутренних дел.

Список использованных источников

1. Урбанович, А.А. Психология управления : учеб. пособие / А.А. Урбанович. – Минск : Харвест, 2003. – 640 с.
2. Кричевский, Р.Л. Если Вы – руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе / Р.Л. Кричевский. – М. : Дело, 2006. – 352 с.
3. Урбанович, А.А. Теория и практика управленческой деятельности / А.А. Урбанович. – Минск : Современ. шк., 2008. – 608 с.
4. Киселева, Н.А. Формирование готовности будущих менеджеров к управленческой деятельности : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Н.А. Киселева. – Волгоград, 2006. – 283 л.
5. Бодалев, А.А. К проблеме социальной перцепции / А.А. Бодалев // Учен. зап. ЛГУ. – Серия психол. наук. – Вып. 2 : Эксперимент. и приклад. психология. – Л. : Изд. Ленингр. ун-та, 1970. – С. 14–21.
6. Бодалев, А.А. О разработке психологии познания людьми друг друга / А.А. Бодалев // Психол. журн. – 1980. – Т. 1, № 1. – С. 21–29.
7. Бодалев, А.А. Личность и общение / А.А. Бодалев. – М. : Педагогика, 1983. – 272 с.
8. Коломинский, Я.Л. Экспериментальное исследование социально-психологической наблюдательности учителей / А.А. Бодалев, Н.Л. Березовин // Теоретические и прикладные проблемы психологии познания людьми друг друга. – Краснодар : Изд-во КГУ, 1975. – С. 239–240.
9. Коломинская, О.Я. Влияние особенностей межличностного восприятия на положение личности в группе : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / О.Я. Коломинская. – СПб., 1993.
10. Кондратьева, С.В. Межличностное понимание и его роль в общении : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.05 / С.В. Кондратьева ; Ленингр. гос. ун-т. – Л., 1976.
11. Прилепин, В.П. Достоверность восприятия личностных особенностей других людей и влияющие на нее факторы : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / В.П. Прилепин. – Минск, 2001.

12. Прилепин, В.П. Социально-психологическая наблюдательность офицера как фактор эффективного управленческого общения / В.П. Прилепин // Военная психология и педагогика : учебник. – Минск : Воен. акад. Респ. Беларусь, 1999. – С. 318–320.

13. Прилепин, В.П. Психологическая наблюдательность и адекватность межличностного восприятия / В.П. Прилепин // Психологія. – 1999. – № 4. – С. 19–25.

14. Прилепин, В.П. Психологическая наблюдательность как профессионально важное свойство / В.П. Прилепин // Развитие психологии личности и педагогических проблем социальной психологии : материалы респ. науч.-практ. конф. – Минск : БГПУ, 1998. – С. 187–190.

УДК 331.108

А.К. Рустамзода

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН ПО ВОСПИТАНИЮ ЛИЧНОГО СОСТАВА

Становится ясным, что без обеспечения ведущей роли воспитания надеяться на духовное оздоровление общества и личного состава не приходится. Как показывает практика, именно невоспитанность, отсутствие должной политической, нравственной, педагогической и иной культуры не позволяют продуктивно обсуждать и решать насущные вопросы жизни общества, в том числе деятельности Министерства внутренних дел (МВД) Республики Таджикистан.

Воспитание характеризуется многими переплетающимися явлениями и процессами, в котором руководителям приходится решать множество различных педагогических задач. Чтобы уверенно прогнозировать желанный результат, принимать научно обоснованные решения, воспитательная работа требует от всех категорий руководителей органов внутренних дел МВД Республики Таджикистан обширных педагогических знаний, передовых взглядов, широкой эрудиции, высокого уровня методической подготовки. Все это может обеспечить эффективность и качество воспитательной работы с личным составом.

В настоящее время есть немало фактов, когда отдельные руководители органов внутренних дел не отвечают современным требованиям педагогической культуры, не обладают фундаментальными навыками организации практической работы по воспитанию личного состава. Они часто не умеют работать в условиях публичности и глобализации, оторваны от своих подчиненных. Имеют место и многие другие недостатки [1]. Причин тут немало. В частности, наблюдается недооценка воспи-