

спечивать сознательное и качественное выполнение решаемых задач. К основным направлениям совершенствования процесса воспитания необходимо отнести следующие: повышение психолого-педагогических знаний руководителей; постоянное уточнение содержания воспитательной работы, исходя из потребностей общества, профессиональных задач, решаемых МВД Республики Таджикистан, и потребностей самой личности сотрудника; овладение методами, формами, средствами и приемами воспитательной работы; постоянный анализ и учет факторов и условий, влияющих на личность и процесс воспитания; создание условий деятельности и атмосферы в коллективах, способствующих развитию личности; повышение общей и педагогической культуры руководителей, согласование действий различных категорий воспитателей при организации и проведении воспитательной работы и др.

Успешное решение сложных и ответственных задач воспитания сотрудников органов внутренних дел во многом зависит от уровня подготовленности руководителей, их педагогической культуры, целеустремленности, настойчивости, служебного и нравственного авторитета, от знания научно-педагогических и методических основ воспитания [5].

Список использованных источников

1. Выступление Лидера Нации, главы государства, уважаемого Эмомали Рахмона по случаю Дня знания и открытия нового здания Академии Министерства внутренних дел // Тр. Акад. МВД Респ. Таджикистан. – Душанбе : Тип. МВД Респ. Таджикистан, 2017. – № 3 (35). – С. 15–21.
2. Азимова, У.А. Кадры и кадровое обеспечение органов внутренних дел: понятие и сущность / У.А. Азимова // Тр. Акад. МВД Респ. Таджикистан. – 2018. – № 1. – С. 106–114.
3. Шарифзода, Ф.Р. Individual educational work with employees of the criminal investigation department / Ф.Р. Шарифзода, М.М. Мирзорустамов // Тр. Акад. МВД Респ. Таджикистан. – Душанбе : Тип. МВД Респ. Таджикистан, – 2020. – № 1 (45). – С. 8–13.
4. Рустамзода, А.К. Асосҳои идоракунии ҷайати кадрӣ мақомоти корҳои дохилӣ : воситаи таълимӣ-методӣ / А.К. Рустамзода, У.А. Азими. – Душанбе : Сифат-Офсет, 2021. – 324 с.
5. Рустамзода, А.К. Индивидуальная воспитательная работа с сотрудниками органов внутренних дел : учеб. пособие / А.К. Рустамзода. – Душанбе : Сифат-Офсет, 2020. – 93 с.

ОБ УПРАВЛЕНИИ ОТРЯДОМ В ПЕНИТЕНЦИАРНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Начальник отряда отдела исправительного процесса учреждений лечебно-трудового профилактория (далее – начальник отряда ЛТП) является центральным звеном, определяющим успешность преодоления гражданами алкогольной, наркотической или токсической зависимости, формирование у них готовности к адаптации в обществе. Инструментом достижения данной цели (на примере ЛТП) выступает медико-социальная рееадаптация (рис. 1) [1, ст. 39].

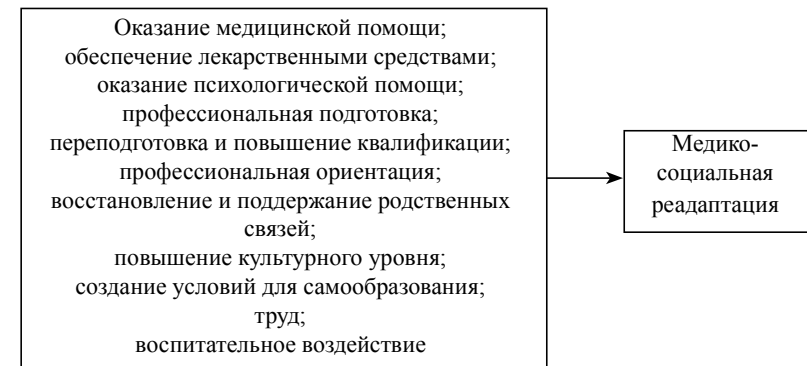


Рис. 1. Компоненты медико-социальной рееадаптации в ЛТП

Для учреждений уголовно-исполнительной системы средства достижения исправления представлены на рис. 2 [2, ст. 7].

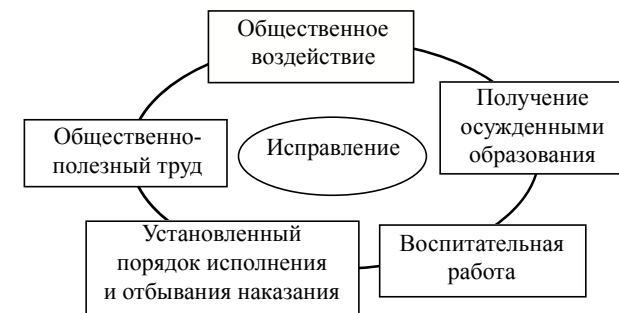


Рис. 2. Инструменты исправления в исправительных учреждениях

Учитывая, что в пенитенциарных учреждениях Республики Беларусь размещение спецконтингента строится на принципе отрядной системы, то эффективное использование управления данным инструментарием в рамках отряда зависит от его начальника. Актуальность такого исследования подчеркивает отсутствие в Республике Беларусь работ, позволяющих взглянуть на профессиональную деятельность начальника отряда не с позиции описания процесса профессиональной деятельности сотрудника, а предписанного результата. Исследователи исправительного процесса, изучая эти вопросы, начальника отряда рассматривают через призму «воспитателя» и ограничиваются рассмотрением профессиональной деятельности в рамках воспитательной функции. Это значительно сужает и не позволяет сформировать представление о полном объеме и специфике служебной деятельности данного сотрудника.

В соответствии с предложенной классификацией А.В. Карпова [3, с. 64] все функции начальника отряда можно дифференцировать по четырем основным категориям.

Первая группа – деятельностно-административные функции:

- 1) целеполагание, которое выражается в формировании цели в соответствии с их иерархией;
- 2) прогнозирование;
- 3) планирование;
- 4) функция организации;
- 5) мотивирование;
- 6) принятие решения;
- 7) коммуникативная функция;
- 8) функция контроля.

Вторая группа – кадровые функции (подбор и делегирование полномочий на основе профессиональных и личностных характеристик) управления гражданами, включающие ряд более частных функций:

- 1) воспитательная;
- 2) арбитражная;
- 3) психотерапевтическая;
- 4) дисциплинарная;
- 5) экспертно-консультативная.

Третья группа – технологические функции:

- 1) оперативного управления, внесение изменений, корректировки в связи с изменившимися условиями.
- 2) инновационная функция, включающая поиск новых подходов, форм и методов достижения стратегической цели: преодоление гражданами алкогольной, наркотической или токсической зависимости, формирование у них готовности к адаптации в обществе [1].

Четвертая группа – синтетические функции:

- 1) интеграционная;
- 2) представительская: начальник отряда ЛТП является представителем администрации исправительного учреждения и лицом пенитенциарного учреждения.

Учитывая вышеизложенное, можно сделать такие выводы:

- 1) профессиональная деятельность начальника отряда не сводится только к воспитательной функции. Рассмотрение профессиональной деятельности начальника отряда ЛТП в рамках функционального подхода позволяет сформировать более полное представление об объеме служебной деятельности данного сотрудника;
- 2) использование функционального подхода к профессиональной деятельности начальника отряда ЛТП дает возможность разработки критериев создания профессиограммы начальника отряда, которая на сегодня отсутствует в Республике Беларусь.

Список использованных источников

1. Об изменении Закона Республики Беларусь «О порядке и условиях направления граждан в лечебно-трудовые профилактории и условиях нахождения в них» : Закон Респ. Беларусь, 10 дек. 2020 г., № 70-3 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2020. – № 15. – 2/2790.
2. Уголовно-исполнительный кодекс Республики Беларусь от 11.01.2000 г. № 365-3 (в ред. от 26.05.2021 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 32. – 2/140.
3. Карпов, А.В. Психология менеджмента : учеб. пособие / А.В. Карпов. – М. : Гардарики, 2005. – 584 с.

УДК 005.32

О.Э. Схончик

О КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ И ЕЕ РАЗВИТИИ ПОСРЕДСТВОМ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

Сегодня предъявляются высокие требования к руководителю как профессионалу высочайшего уровня, осуществляющему эффективное управление служебным коллективом, обладающему необходимыми профессионально значимыми, деловыми, личностными качествами и коммуникативной компетентностью.

Коммуникативная компетентность в управленческом общении предполагает, что руководитель умеет хорошо говорить, выразить собствен-