

Министерство внутренних дел Республики Казахстан  
Карагандинская академия  
имени Баримбека Бейсенова

Бексеитова Замира Жоламановна

Тема: Формирование лично-профессиональных качеств  
руководителя правоохранительных органов как субъекта управления

На соискание академической степени «магистр» по специальности  
«6М030300 – Правоохранительная деятельность»

Караганда- 2019

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение .....	3
1 Теоретический анализ исследуемой проблемы формирования личностно-профессиональных качеств деятельности руководителя ОВД как основного субъекта управления.....	6
1.1 Теоретическое исследование влияния самооценки на уровень успешности профессиональной деятельности .....	6
1.2 Профессиональная деятельность руководителя ОВД и предпосылки её успешности.....	25
2 Взаимосвязь самооценки и успешности профессиональной деятельности руководителя ОВД .....	44
2.1 Особенности влияния самооценки на развития успех в профессиональной деятельности руководителя ОВД .....	44
2.2 Правовой статус и компетенция руководителя органа внутренних дел Республики Казахстан, как основного субъекта управления.....	65
Заключение.....	83
Список использованных источников.....	86

## ВВЕДЕНИЕ

Процесс построения в Республике Казахстан демократического и правового государства, проблемы управления приобретают особо важное значение. Сегодня их актуальность определяется особенностями развития казахстанского общества на современном этапе развития.

Как отметил Министр внутренних дел Республики Казахстан на совещании начальников городских, районных и линейных органов внутренних дел, в настоящее время большое значение придается имиджу полицейского. Сколько сил и энергии уходит на то, чтобы преодолеть негативное представление о нашей работе.

Между тем данные некоторых исследований показывают, что после общения гражданина с сотрудником полиции в большинстве случаев мнение о полиции меняется в худшую сторону. Руководителям органов внутренних дел следует потребовать от своих подчиненных изменения отношения к людям, искоренения нарушения законности, конституционных прав и свобод граждан [1,2,3,4,5,6,7,8].

Наведение порядка в наших рядах в первую очередь зависит от начальников горрайорганов. Прежде всего, от чистоты собственных рядов зависит мнение о деятельности правоохранительных органов.

Конституция Республики Казахстан относит к основным функциям государства всей, политической системы нашего общества - обеспечение законности и правопорядка. В той или иной форме эта функция реализуется каждым государственным органом. В условиях формирования правового, независимого, демократического государства, высшими ценностями, которого являются человек его права и свободы, проблема обеспечения законности и укрепления правопорядка в Республике актуализируется [9].

В современных условиях государству трудно обеспечить нормальные условия для жизни всего народа, но для обуздания преступности у него есть реальные возможности посредством функционирования различных правоохранительных органов. Одно из центральных мест в системе правоохранительных органов Республики занимают органы внутренних дел. В этой связи, важное значение приобретает совершенствование всей системы органов внутренних дел Республики Казахстан. Органы внутренних дел собственными им правовыми средствами и методами должны всемерно способствовать обеспечению правопорядка и законности в стране [10,11,12,13].

Как отметил Н.А.Назарбаев в своем послании народу Казахстана «Казахстан 2030» - к настоящему времени встал вопрос о том, что государственное управление сложными системными преобразованиями общества и экономики само должно стать системным. Конечно, добиться этого можно лишь поэтапно, но только в том случае, если предварительно выработать согласованный и последовательный план долгосрочного реформирования функций государства [14].

Изменения в обществе, а том числе и смена государственности с ее атрибутами, реформа экономики вызывают повышенный интерес к исследованию системы организации управления различными государственными органами. Задача правового государства состоит в создании такой системы государственно-правовых отношений, которая должна обеспечивать примат права во всех сферах общественных отношений, равенстве гражданина, личности и государства, постоянный контроль за деятельностью государственных органов, механизмами их ответственности перед обществом. В связи с этим наибольшую актуальность в современный период имеет изучение системы управления органами внутренних дел, внесение предложений по ее совершенствованию, использование полученных данных в определении закономерностей и тенденций ее развития.

Но аспект влияния самооценки на успешность профессиональной деятельности освещён слабо, вследствие чего мы решили в своём исследовании обратиться к данной проблеме, так как она кажется нам наиболее интересной и, раскрыв суть данного вопроса, мы сможем применить результат в практической деятельности психолога. В качестве методик исследования самооценки мы отобрали две из них: методику С.А. Будасси и методику Дембо, С.Л. Рубинштейна, это будет отражено более подробно в ходе нашего исследования.

**Цель исследования:** - проследить взаимосвязь уровня самооценки и успешности профессиональной деятельности руководителя ОВД

**Объектом данного исследования** является профессиональная деятельность руководителя ОВД.

**Предмет исследования** - влияние самооценки на успешность профессиональной деятельности руководителя ОВД.

**Гипотеза исследования:** при адекватной либо высокой самооценке профессиональная деятельность руководителя ОВД будет более успешна.

**Доказательство выдвинутой гипотезы было связано с решением следующих задач:**

1) провести теоретико-методологический анализ литературы по проблеме влияния самооценки на успешность профессиональной деятельности руководителя ОВД;

2) выявить группы успешных и неуспешных в профессиональной деятельности участников эмпирического исследования;

3) обсудить результаты эмпирического и теоретико-эмпирического исследования;

4) обобщить полученные результаты и сформулировать основные выводы.

**Методологию исследования** составляют положения философии и психологии о развитии личности, о единстве сознания и деятельности, раскрывающие сущность взаимодействия в субъект - объект - субъектных отношениях, наложения общей теории систем и теории управления.

**Источниками исследования:** являются труды отечественных и зарубежных ученых в области общей педагогики, психологии, культурологии,

права; официальные документы, регулирующие сферу профессиональной подготовки специалистов; Конституция РК, Закон РК «Об образовании», Закон РК «Об ОВД», государственные образовательные стандарты, образовательные программы и учебные планы вузов системы МВД РК; методологические рекомендации, обзоры, обобщения, документы статистической отчетности; «Государственная программа развития образования на 2011-2020 годы», а также собственный опыт в практической деятельности ОВД в должности начальника РОВД.

**Поставленные задачи решались с помощью следующих методов исследования:** теоретический анализ педагогической, психологической, социально-юридической и методической литературы по теме исследования; формально-логический, историко-правовой, системно-аналитический; сравнительно-правовой и конкретно-социологический методы исследования;

**Научная новизна исследования состоит в:**

- проведён теоретико-методологический анализ литературы по проблеме влияния самооценки на успешность профессиональной деятельности руководителя ОВД;

- выявлены группы успешных и неуспешных в профессиональной деятельности участников эмпирического исследования;

- обсуждены результаты эмпирического и теоретико-эмпирического исследования;

- обобщены полученные результаты и сформулировать основные выводы.

**Практическая значимость исследования** заключается в том, что выработанные практические рекомендации по вопросам формирования личностно-профессиональных качеств руководителя правоохранительных органов как субъекта управления.

**Положения, вносимые на защиту:**

1. Теоретико-методологический анализ литературы по проблеме влияния самооценки на успешность профессиональной деятельности руководителя ОВД.

2. Группы успешных и неуспешных в профессиональной деятельности участников эмпирического исследования.

3. Результаты эмпирического и теоретико-эмпирического исследования.

**Структура диссертации** соответствует логике построения научного исследования и включает введение, две главы, заключение, список использованной литературы.

1. Теоретический анализ исследуемой проблемы профессиональная деятельность руководителя ОВД как основного субъекта управления

1.2 Теоретическое исследование влияния самооценки на уровень успешности профессиональной деятельности

Психологическое слово описывает понятие деятельности. «Деятельность есть активное взаимодействие с активной природой, в ходе которого все живое принимает участие в этом вопросе и удовлетворяются его потребности» [15, С.95].; это «специфический вид человеческой деятельности, направленной на познание и творческое преобразование окружающего мира, в том числе самого себя и условий своего существования» [16, С.147]. «... сознательный» [С.Л. Рубинштейн, 17, стр. 465].

Теория деятельности представляет собой систему методологических и теоретических основ изучения психических явлений. Основным предметом исследования признана деятельность, опосредующая все психические процессы [18]. Этот подход начал формироваться в российской психологии в 20-х годах. Двадцатый век. В 30-е годы были предложены две интерпретации деятельностного подхода в психологии - С.Л. Рубинштейн (1889-1960), который сформулировал принцип единства сознания и деятельности - один из основных принципов деятельностного подхода в психологии; - затем единое, отличающееся по средствам эмпирического анализа, и как два случая, образующее неразрывное единство; и А.Н. Леонтьева (1903–1979), который вместе с другими представителями Харьковского психологического училища (неформальной организации психологов, работавших в харьковских научных учреждениях в 30-х годах) занимался разработкой идеи Л.С. Выготского и на основе деятельности Подход в психологии. В эту школу вошли: А. Н. Леонтьев, А. Р. Лурия, П. И. Зинченко, А. В. Запорожец, П. Я. Гальперин и др [19]., разработана проблема общности структуры внешней и внутренней деятельности [15].

Теория деятельности, разработанная С.Л. Рубинштейн является реализацией деятельностного подхода к анализу психологических явлений. В качестве предмета анализа психика рассматривается здесь через раскрытие ее основных объективных связей и опосредований, в частности посредством деятельности. Решая вопрос о взаимоотношениях между зарубежной практикой и сознанием, он исходил из того, что «внутреннюю» психическую деятельность нельзя считать сформированной в результате коагуляции «внешней» практики. В его формулировке принципа ментального детерминизма внешние причины действуют через внутренние условия. При такой интерпретации активность и сознание рассматриваются не как две формы проявления чего-то единого, различающиеся в эмпирическом анализе, а как два случая, образующих неразрывное единство [20].

В теории А.Н. Леонтьев как объект анализа рассматривается здесь как деятельность. Поскольку сама психика не может быть отделена от моментов

деятельности, порождающих и опосредующих ее, сама психика является формой объективной деятельности. При принятии решения о взаимоотношениях между чужой практикой и сознанием предполагается, что внутренний план сознания формируется в процессе коагуляции изначально практических действий. При такой интерпретации сознание и активность различаются как образ и процесс его формирования, образ как «совокупное движение», свернутые действия. Этот постулат был реализован во многих исследованиях [21].

Важнейшая особенность концепции А.Н. Леонтьева заключается в том, что в ней структура деятельности и структура сознания - это, по сути, взаимосвязанные понятия, связанные друг с другом в рамках одной интегральной системы: «Функционально их связи являются взаимными действиями и» контролируются сознанием «, и в то же время в определенном смысле он сам управляет им. «

А.Н. Леонтьев сказал, что С.Л. Рубинштейн разработал идею о том, что психическое и физическое - это одно и то же, а именно рефлексивная деятельность, но рассматриваемая в разных аспектах, и что ее психологические исследования являются продолжением ее физиологических исследований. Леонтьев, напротив, полагал, что исследования переходят от психологии к физиологии [22]. Различия между двумя вариантами деятельностного подхода четко сформулированы через 40-50 лет. и в основном затрагивают две группы проблем [15].:

1) Проблема предмета психологической науки. С точки зрения С.Л. Рубинштейна, психология должна изучать не деятельность субъекта как такового, а «психику и только психику», хотя и через раскрытие ее основных объективных связей и опосредований, в том числе посредством изучения деятельности. А.Н.Леонтьев, напротив, полагал, что деятельность неизбежно должна быть включена в предмет психологии, поскольку психика не отчуждается от элементов, которые ее порождают и опосредуют, более того: она сама является формой объективной деятельности (по мнению П.Я. Гальперин, ориентационная активность).

2) Спор касался связи между фактической внешней деятельностью и сознанием. По мнению С. Рубинштейна, нельзя говорить о формировании «внутренней» психической активности из «внешнего» практического способа интериоризации: до какой-либо интернализации внутренний (ментальный) план уже существует. А.Н.Леонтьев полагал, что внутренний план сознания формируется как раз в процессе интериоризации изначально практических действий, связывающих человека с миром человеческих субъектов. В то же время он утверждал, что при рассмотрении проблемы единства сознания и деятельности С.Рубинштейн не выходил за рамки дихотомии, которую он критиковал: сознание по-прежнему рассматривается не как «ключ деятельности», а как «опыт». «« Как «внутреннее», а деятельность выступает как нечто принципиально «внешнее», и тогда единство сознания и деятельности действует только как нечто постулируемое, но недоказуемое. А.Н. Леонтьев предложил свой вариант «удаления» этой дихотомии: реальная

противоположность противоположна образу и процессу (последний может существовать как во внешней, так и во внутренней формах). Образ и процесс находятся в единстве, но процесс, в котором этот образ связан с отраженной реальностью, ведет в этом единстве (например, обобщения формируются в процессе реального практического «переноса» одного способа действия в другие условия [15]).

В нашем исследовании мы руководствуемся теорией деятельности, разработанной А.Н. Леонтьевым.

### Структура деятельности

В теории А.Н. Леонтьева предложена структурная структура деятельности, которая предполагает выделение фактических действий, операций.

Среди компонентов деятельности [23].:

- мотивы, побуждающие субъекта к деятельности;
- цели как прогнозируемые результаты этой деятельности, достигнутые посредством действий;
- операции, с помощью которых осуществляется деятельность в зависимости от условий этой реализации.

Действия - это процесс взаимодействия с любым субъектом, который характеризуется тем, что достигает заранее определенной цели.

С.Л. Рубинштейн [17, с. 465]. писал, что действие, совершаемое человеком, не является полностью изолированным действием: «оно включено в более обширное целое деятельности данного человека и только в связи с этим может быть понято. «

Могут быть выделены следующие составные части действия:

- принятие решения;
- реализация;
- контроль и коррекция.

В то же время при принятии решения образ ситуации, способ действия, интегральная и дифференциальная программы связаны между собой. Внедрение и контроль осуществляются циклически. В каждом из них встречается использование как ассимилированных, так и индивидуально разработанных средств и инструментов. Типы действий: управляющий, исполнительный, утилитарно-адаптивный, перцептивный, мнемонический, психический, коммуникативный.

Операция [23]. (лат. Operatio - действие) является исполнительной единицей деятельности человека, соотнесенной с задачей и с объективными условиями ее выполнения. Операции, с помощью которых человек достигает своих целей, являются результатом овладения социально разработанными методами действия. В качестве операций рассматривались преимущественно врожденные или рано сформировавшиеся перцептивные, мнестические и интеллектуальные акты.

Та или иная деятельность может начать играть решающую роль в психологических новообразованиях, возникающих в процессе



онтогенетического развития человека. Такая деятельность получила обозначение ведущей деятельности.

Ведущая деятельность - это деятельность, реализация которой приводит к появлению и формированию основных психологических новообразований человека на определенной стадии его развития и закладывает основы для перехода к новой ведущей деятельности [23].

Виды: прямое общение младенца со взрослыми; предметно-манипулятивная деятельность в раннем детстве; ролевая игра дошкольного возраста; школьные мероприятия; профессионально-образовательная деятельность молодежи [24].

А.Н.Леонтьев [24]. выделил 3 признака ведущей деятельности:

1) в рамках ведущей деятельности возникают и дифференцируются новые виды деятельности (например, ребенок начинает учиться, играя)

2) в ведущей деятельности формируются и перестраиваются отдельные психические функции (например, в игре появляется творческое воображение)

3) от этого зависят изменения личности, наблюдаемые в это время (в той же игре ребенок усваивает нормы поведения взрослого, отношения, которые он устанавливает в игровой ситуации, формирует этические представления - начинается развитие нравственного сознания)

Исследования российских психологов (А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна и др.). Показали, что ход и развитие различных психических процессов существенно зависят от содержания и структуры деятельности, от ее мотивов, целей и средств реализации.

В ходе исторического развития содержание и технические средства деятельности начальника УВД меняются, что определяет формирование его сознания

Профессиональная сфера является одним из основных направлений жизни руководителя ОВД, многие авторы отмечают его как ведущее направление самореализации личности: К.А. Альбуханова-Славская [25]., Л.А. Коростылева [26]., А.К. Марков [27]., Н.С. Пряжа [28].; Л. Росс, А. Нисбетт [29].; Л.А. Рудкевич, Е.Ф. Рыбалко [30]., О.С. Советов [31].

Подводя итог вышесказанному, следует отметить, что структуру деятельности начальника УВД можно схематично представить в таком виде [31].: Р (потребность) - деятельность - М (мотив, предмет потребности) Д (действия) - С (цель) и (условия для достижения цели) - ОР (операция - особый аспект действия).

В этом контексте любая сознательная деятельность предполагает разработку и постановку конкретных целей. В то же время люди не только ставят цели, но и прилагают волевые усилия для их достижения. Интеллектуальные и волевые моменты управления существуют и проявляются неразрывно. Поэтому управление - это не какая-либо деятельность, а только одно целенаправленное и целенаправленное занятие.

Атаманчук Г.В. отмечает, что если кибернетический аспект управления реализуется в значительной степени с помощью нейтральной технологии для

осуществления контрольных действий, то есть социальный аспект управления выражается в продвижении контрольных целей и воли к их достижению [10].

Таким образом, содержание управления определяется категорией «цель», а его форма категорией «деятельность». В практической деятельности форма управления представляет в виде кибернетического аспекта управления, а содержание в виде аспекта социального.

Объект. Целенаправленность управления предполагает, что оно всегда направлено на определенный объект, который выступает как объект управления.

Люди управляют самыми разнообразными социальными объектами. Это как правило сложные объекты, объекты-системы. Их принято называть управляемыми социальными системами.

Понятие «система» одно из фундаментальных понятий в кибернетике. Система – это совокупность элементов, определенным образом упорядоченных, взаимосвязанных и взаимодействующих и вследствие этого составляющих целостное образование, обладающее специфическими системными признаками.

В каждой системе различаются, во-первых, элементы системы, во-вторых, порядок взаимосвязи элементов, и в-третьих, системные признаки, являющиеся следствием взаимосвязанности элементов. Эти признаки присущи всем системам объективного мира. Наличие определенных элементов, их специфическая связь и взаимодействие и качественная целостность позволяют различать системы, исследовать их особенности и закономерности организации и управления ими.

Наиболее сложным видом систем являются социальные системы, в работе Малкова В. Д. и Веселова В.З. представлены как группы или объединения людей. В качестве систем, полагают они, могут рассматриваться глобальные общности людей (например, человеческое общество как таковое) и различные элементы общества (группы государств, государство и его органы, в том числе органы внутренних дел, социальные слои, партии и т.д.), социально-психологические общности людей (толпа, компания, коллектив) [11].

Системы могут быть неуправляемыми и управляемыми. Это зависит, как мы считаем, как от их объективных свойств, так и от уровня научных знаний и навыков управления. В качестве неуправляемой системы может быть представлена, например, солнечная систем.

Системы, поддающиеся целенаправленному и целеустремленному воздействию, называются управляемыми. Например, механические системы (автомобиль), биологические (селекция растений) и социальные (органы внутренних дел). Предметом нашей темы является социальная система, в частности органы внутренних дел любого иерархического уровня и назначения.

Понятие «признаки системы», мы считаем, следует отличать от понятия «системные признаки».

Признаки системы составляют то общее, что объединяет все системы. Системные же признаки всегда специфичны и неповторимы, как и цели систем. Если признаки системы можно охарактеризовать как количественные параметры социальных систем, то системные признаки составляют их

качественные параметры. «Наука управления, в отличие от кибернетики, исследует и учитывает не только признаки системы, но и системные признаки, дополняя количественный и формально-логический аспект управления качественным и содержательным» [12]. Поэтому, основываясь на позиции Малкова В.Д., Веселова В.З., следует полагать, если для кибернетики как науки в принципе безразлично, какие системы и процессы управления подвергаются воздействию и преобразованию, то для науки управления необходимо, прежде всего выяснить вопрос о том, в каких именно областях человеческой деятельности ее положения будут применяться.

Необходимо отметить, что каждая социальная система должна состоять из двух и более, а чаще всего из множества подсистем. Все элементы подсистемы в совокупности образуют систему и определяют ее организацию.

Каждый элемент социальной управляемой системы выступает одновременно в двух ролях: он является элементом структуры вышестоящей системы и достаточно самостоятельной управляемой системой с присущими ему специфическими характеристиками.

Подобная двойственность ролей социальных управляемых систем связана с их иерархичностью. Наиболее отчетливо иерархичность социальных систем проявляется в том, что все системы и ее элементы, в свою очередь, являющиеся системными образованиями, можно разделить на управляющие и управляемые. Управляющая система, как отмечает Коренев А.П. – «... выступает как субъект управления, а управляемая система как объект управления. При этом всякая социальная система в большой или меньшей степени может выступать одновременно в двух ролях: в роли управляющего субъекта, и в роли объекта управления» [13]. Так МВД Республики Казахстан является управляющей системой по отношению к нижестоящим органам внутренних дел и управляемой системой по отношению к Президенту РК, Правительству и другим органам государственной власти.

Связь, идущую от субъекта управления к объекту управления называется прямой связью, идущую же от объекта управления к субъекту управления обратной. Процесс управления можно представить следующим образом: по каналам прямой связи «сверху вниз» идут команды или сигналы, которые несут управляющую информацию. Извещение о реагировании на эти сигналы, а также сообщения о качестве реагирования (то есть о выполнении или невыполнении команд управления), поступающие от объекта управления к субъекту управления «снизу в верх», есть обратная связь, она также осуществляется по каналам обратной связи, по которым идет осведомительная информация [14].

Таким образом, мы полагаем, что управляемая система включает в себя три элемента:

- субъект управления;
- объект управления;
- систему прямых и обратных связей.

По нашему мнению, от понятия «управляемая система» следует отличать понятие «система управления», причем в роли управляемой системы

выступают субъект и объект управления, функционирующие в рамках единого системного образования.

В управляемой системе процесс управления осуществляется внутри локализованного объекта, а информационные потоки циркулируют по замкнутому контуру. В результате система управляет как бы сама собой без каких-либо выходов вовне. В действительности такое положение объективно нереально и может быть представлено абстрактно в целях наглядности. Любая система не только не может функционировать без получения сигналов «со стороны», но всегда оказывает воздействие на окружающую среду.

Так, по нашему мнению, объективная взаимосвязь системных образований с внешней средой наиболее отчетливо проявляется в социальных управляемых системах. Это справедливо для таких социальных систем, как органы внутренних дел, которые собственно, и призваны оказывать позитивные управляющие воздействия на внешнюю среду.

Следовательно, понятие «система управления» в отличие от понятия «управляемая система» включает в себя, по меньшей мере еще один элемент, а именно систему прямых и обратных связей управляемой системы с внешней средой.

Некоторые авторы склонны само управление определять через понятие «система» (например у академика Берга А.И. управления – это перевод системы в новое состояние путем воздействия на ее переменные). Любая общность людей обладает необходимыми кибернетическими признаками управляемых систем. Таким образом, социальный управляемый объект может быть рассмотрен в двух аспектах – социальном и кибернетическом. По содержанию социальный управляемый объект – это общность людей, управление которой осуществляется в соответствии с законами общественного развития, по форме это система особого рода, функционирующая и управляемая согласно основным кибернетическим закономерностям. Оптимальность как цель всякого управления может быть достигнута лишь в том случае, если в ходе ее осуществления будут учтены социальные и кибернетические закономерности в совокупности.

Органы внутренних дел осуществляют самые разнообразные управленческие функции, поэтому весьма важным является выработка определения понятия «управления». Однако, несмотря на очевидность и простоту, эта задача является весьма сложной. В имеющихся административно-правовых определениях понятия «управления» «государственное управление – это исполнительно-распорядительная деятельность всех подзаконных органов государства», «деятельность органов государства по руководству хозяйственным и социально-культурным строительством называется исполнительной и распорядительской деятельностью» и др. Отображается конкретная деятельность в конкретной области, но нет проникновения в механизм процесса, данные определения на наш взгляд носят формальный характер.

Содержание управления, таким образом, определяется, во-первых, его технологией, то есть наличием и компоновкой элементов, отличающих

социальное управление от других видов человеческой деятельности, и во-вторых, и это главное, его целями, а отсюда его социальной ролью и местом в процессе функционирования общественного механизма.

В этом плане значительным шагом вперед является следующее определение: управление – представляет собой осуществление организационных функций, обеспечивающих достижение в процессе совместной деятельности людей поставленных целей. Здесь существенным является стремление к универсализации понятия «управления», во-вторых, отсутствует упоминание о «деятельности», хотя, конечно, она подразумевается, и наконец, отчетливо выделено указание на цель управления – осуществление организационных функций для достижения определенного результата. Данное определение включает более содержательные элементы. Они включают в себя указание на то, что управление это не просто деятельность, а деятельность целенаправленная, организующая и координирующая совместные усилия людей участников процесса управления. Такая характеристика управления универсальна и может быть распространена на самые различные области социального управления.

Итак, управление в самом общем виде может быть определено как сознательное и волевое воздействие на социальную управляемую систему с целью перевода ее из одного состояния в другое или придания ей определенных качеств и свойств. Соответственно управление в органах внутренних дел – это сознательное волевое воздействие на систему органов внутренних дел и ее структурные подразделения с целью повышения эффективности их функционирования для решения задач борьбы с преступностью, обеспечения общественной безопасности и общественного порядка.

Управление, так же как и любая деятельность в обществе, начинается с постановки цели. Оно оправдывается в той степени в которой способствует реализации целей.

Выдвижение и достижение целей предполагает наличие критериев эффективности управления. В любой сфере социального управления определяются свои цели и критерии оценки управленческой деятельности, посредством которых определяется степень приближения к цели.

Цель управления предопределяет его задачи, которые являются конкретизацией цели и служат предпосылкой образования адекватных организационных структур и определения наиболее действенных в данных условиях методов управления. Определению цели принадлежит решающая роль при создании системы управления. Цели определяются исходя из реальной действительности. Цель будет правильно определена тогда, когда она способствует объективным возможностям ее осуществления, закономерностям общественного развития. Субъект управления должен обладать способностью соотносить постановку целей с имеющимися возможностями их достижения, принимать во внимание то, что возможности в выработки средств достижения целей ограничиваются имеющимися рамками (ресурсами).

По своей значимости цели управления подразделяются на цели общие, высшего и низшего уровней, глобальные, генеральные и частные,

стратегические и оперативные, конечные и промежуточные. Все виды целей дополняют друг друга они находятся в отношении субординации. Так, например, частные цели могут быть определены не ранее, чем будут установлены общие цели на более высоком уровне социального развития. Следовательно, последние являются основополагающими целями, ибо на их базе выдвигаются цели и подцели для нижестоящих систем управления. Каждая социальная система имеет наряду с общими и свои конкретные цели управления, которые не должны противоречить общим целям и быть взаимосвязанными друг с другом.

Анализ соподчиненности и взаимосвязи глобальной (общей) цели с целями и подцелями производится с помощью метода построения «дерева целей», которое является схемой, показывающей членение общих целей на подцели, последних на подцели следующего уровня. Дерево это связной граф, выражающий соподчинение и взаимосвязи цели и подцели.

Целенаправленные воздействия на социальные процессы в целях достижения желаемого результата являются функциями управления [15]. В функциях проявляется сущность, содержание, цели и задачи управления. Функциям принадлежит важная роль в образовании организационных структур управления. Место, занимаемое функциями в системе управления, можно представить схемой:

Цель - задачи - функции - структура.

Посредством функций достигаются цели управления, ибо именно выполнение функций, различных по содержанию, но взаимосвязанных, составляет сущность управления социальной системой. Одновременно функция, как определенный вид деятельности по управлению характеризуется известной самостоятельностью, однородностью и повторяемостью. Она посредством соответствующей ей организационной структуры обеспечивает выполнение задач управления. По признаку содержания выполняемых работ различают общие функции управления, присущие всей системе управления; специальные функции управления, обеспечивающие организующее воздействие на отдельные сферы социальной деятельности, что способствует выполнению различных видов работ в этих сферах; обеспечивающие функции управления, обслуживающие процессы реализации общих и специальных функций.

К общим функциям управления относятся – учет, анализ, прогнозирование, планирование, организация, регулирование, контроль.

Учет – это системный сбор сведений данных о статистике (структуре) и динамике (изменения) объекта управления, осуществляемый путем регистрации, сравнения и сопоставления конкретных фактов (параметров), характеризующих с количественной и качественной сторон состояние и развитие социальных процессов. Посредством учета производится обеспечение субъекта управления информацией о ходе достижения целей управления, реализации планов, управленческих решений и т.д.

Благодаря учету создается возможность осуществлять контроль за состоянием системы управления, повышать исполнительскую дисциплину,

ответственность и действенность, а также вовремя вносить соответствующие коррективы и процессы управления.

Анализ. Данные, полученные в результате осуществления функций учета, подлежат анализу, под которым понимается познавательный вид деятельности по обработке и осмыслению информации, осуществляемый в целях глубокого изучения и понимания состояния объекта управления, объективной оценки этого состояния, с тем, чтобы своевременно оказать на объект управления соответствующее воздействие. Эффективность управления возможна только при условии глубокого и регулярного анализа управленческих решений и жизненных ситуаций. Анализ дает возможность правильно определить цель и выбрать средства ее достижения. На основе результатов анализа осуществляется прогнозирование. Прогнозирование – это научно обоснованное суждение возможных состояний объекта управления в будущем или путях и сроках достижения этих состояний. Это суждение, хотя и носит вероятностный характер, все же обладает соответствующей степенью достоверности, т.к. оно базируется на правильной оценке устойчивых связей и взаимозависимостей между прошлым и будущим объекта управления. Специфика прогнозирования состоит в том, что оно обосновывает возникновение таких процессов в социальном управлении, которых в реальной действительности пока нет и они недоступны непосредственному восприятию и проверке на практике [6]. Разумеется, прогнозирование может характеризовать состояние будущего лишь приблизительно, так как социальная детерминация в отличие от детерминации в природе не столь прямолинейна.

Планирование – это разработка общей концепции развития системы управления, обоснование конкретных заданий, сроков, целей и путей их реализации, то есть программы действий на перспективный период.

Планирование как функция управления представляет собой сложную научную организационную деятельность. Для успешного планирования важно знание: объективных законов развития общества, их требований и механизма действия, конкретных условий, возможностей и потребностей развития общества; целей, задач и намеченного уровня развития планируемого процесса; средств достижения этого уровня; резервов времени и ресурсов.

Организация – это совокупность взаимосвязанных мероприятий и действий, объединяющих людей в процессе осуществления целей и задач управления. В ходе реализации этой функции обеспечивается необходимое воздействие субъекта управления на объект управления [16].

Следует иметь в виду, что понятие организация трактуется в двух аспектах. Во-первых, под организацией понимается состояние объекта или субъекта управления, их определения упорядоченность и целостность в структурном и функциональном отношении. Во-вторых, организация рассматривается как функция управления, деятельность людей, направленная на создание упорядоченности. Эти аспекты взаимосвязаны. Организация как состояние упорядоченности заключается в разработке и осуществлении конкретных мер по реализации принятого решения (плана). К их числу относятся: подбор исполнителей, доведение задания до исполнителей,

специальная подготовка исполнителей для осуществления поставленным перед ними задач, выбор методов достижения поставленных целей, материальное, финансовое и иное обеспечение исполнителей. В конечном счете назначение организации состоит в том, чтобы сформировать в системе управления такие организационные отношения, которые могли бы обеспечить достижение ее целей с минимальными затратами сил и средств.

Регулирование – это действия, направленные на установление, изменение или прекращение тех или иных управленческих отношений, складывающихся между участниками социального управления, на упорядочение их поведения. Благодаря регулированию сохраняется установленная организация, поддерживаются существующие связи между различными элементами системы управления, своевременно ликвидируются возможные отклонения от программы заданий в поведении объекта управления. С помощью регулирования осуществляется непосредственное оперативное управление системой. Без регулирования невозможно целенаправленное поведение объекта управления с намеченными целями [17].

Необходимость функции регулирования обусловлена тем, что существует потребность в упорядоченности, постоянном поддержании, сохранении и совершенствовании взаимосвязей, существующих между субъектом и объектом управления. Дело в том, что всякая система управления находится под воздействием двух противоположных тенденций: к их сохранению и упорядочению ее организации, обеспечиваемой целенаправленными действиями субъекта управления, и к дезорганизации, обусловленной как внешними воздействиями на систему управления, так и недостатками в ее собственной деятельности. Функция регулирования как раз и призвана своевременно нейтрализовать внешние и внутренние возмущения или их адаптацию к существующей системе управления.

Контроль – это действие, устанавливающее соответствие исполнения принятому решению путем сопоставления фактически достигнутых промежуточных или конечных результатов и задач, предусмотренных решением. Успешное осуществление намеченных мер невозможно, если постоянно не следить, насколько сделанное соответствует поставленным задачам [18].

Специальные функции управления. Виды и содержание специальных функций обуславливаются соответствующей сферой управления. Так, в сфере внутренних дел государства специальными функциями являются: обеспечение охраны общественного порядка, собственности, прав и свобод граждан, предприятий, учреждений от преступных посягательств и иных правонарушений и антиобщественных действий, пресечение и предупреждение преступлений и иных правонарушений, быстрое и полное раскрытие преступлений и др.

Обеспечение функций управления. К данному виду функций относятся: кадровая, материально-техническая, финансовая, делопроизводственная и др. [19].

Общие, специальные и обеспечивающие функции существуют наряду и во взаимодействии друг с другом.



Как сложное социальное явление процесс управления характеризуется с трех сторон: содержательной, организационной и технологической.

Содержание процесса управления как органической части единой системы, включающей объект и субъект управления, определяется сущностью управления, его целями и задачами, функциями, принципами и применяемыми методами управления.

Организация процесса управления характеризуется его динамичностью. Он представляет собой управленческий цикл, который ограничен временным интервалом и состоит из следующих стадий: прогнозирования и планирования (предварительное управление), оперативного управления (организации, координации, распорядительства), учета, анализа и контроля. К организационной характеристике управления относится также процесс решения управленческих задач. Принятие и реализация решений, главные стадии процесса управления. Каждая из них включает по несколько более конкретных этапов процесса управления.

Технология управления представляет собой процесс совершения управленческих операций по сбору, хранению, преобразованию и передаче разнообразной информации и ее документированию. Важными составными частями технологии управления является делопроизводство [20].

Значение информации в управлении силами и средствами органов внутренних дел трудно переоценить, так как сведения и данные о внутреннем состоянии объекта управления и внешней среде, в которой он функционирует, составляют основу для подготовки управленческих решений – важнейшей функции управления. Известно, что основным содержанием процесса управления являются выработка, принятие, организация и исполнение решений. Поэтому, не располагая данными о состоянии, уровне, динамике преступности, а также о социально-экономических условиях, в которых действует тот или иной орган внутренних дел, нельзя принять оптимальное, научно обоснованное управленческое решение. Информационное и аналитическое обеспечение пронизывает как решение. Процесс управления в целом, так и каждую из его стадий.

Трудно представить себе организацию планирования, учета или контроля вне соответствующей информационной базы. Этим и определяется ведущая роль информации и анализа в достижении конкретных целей управления, стоящих перед органом внутренних дел, каждый из его структурных подразделений.

В философской литературе анализ рассматривается как метод теории познания, метод научного исследования путем выделения отдельных сторон, свойств, частей предмета, явления, процесса.

Это определенный прием мыслительной деятельности, заключающийся в разложении предмета познания на составляющие его части или стороны. Однако широко употребляемое во всех сферах научной и практической деятельности человека понятие «анализ» не ограничивается рамками приема разложения целого на части, а включает в себя множество других приемов

мыслительной деятельности и предполагает всесторонний разбор, рассмотрение, познание, изучение чего-либо.

Понятие анализа в управленческой практике ОВД ближе именно ко второму его значению и представляет собой исследовательскую, познавательную функцию, осуществляемую сотрудниками этих органов. Аналитическая работа в ОВД есть определенного рода деятельность, причем деятельность постоянная, повседневная [21].

Речь идет о специализированной или выполняемой наряду с выполнением других функций деятельности сотрудников ОВД, преследующих в ходе ее осуществления достижение определенных целей. Эта деятельность обеспечивает целенаправленное управление системой и оценку эффективности управляющих воздействий.

Наиболее характерной чертой аналитической работы является ее непрерывная связь с информационными процессами, без которой невозможно и самоуправление. Всякое управление необходимо следует из информации для выбора управляющего воздействия, да и само управляющее воздействие формируется на основе информации, содержащейся в команде управления.

Таким образом, аналитическая работа в органах внутренних дел – это специализированная или осуществляемая наряду с выполнением других функций постоянная исследовательская, познавательная деятельность сотрудников этих органов, связанная с оперированием информацией и обеспечивающая целенаправленное управление системой, а также оценку эффективности управляющего воздействия на субъект управления [22].

Анализ обеспечивает изучение отклонений в заданном состоянии функционирования особенностей среды, а также условий, способствующих или мешающих достижению стоящих перед системой целей [23].

Аналитическая работа в ОВД – это постоянная, последовательная деятельность (функция процесса управления), охватывающая своим содержанием, широкий комплекс организационных мероприятий и методических приемов для изучения и оценки информации о состоянии преступности и общественного порядка, результатах практической деятельности органов на выполнение стоящих перед ними задач, а также об условиях, в которых эти задачи решаются, обеспечивая целенаправленное управление и оценку эффективности управляющего воздействия [24].

Понятие «аналитическая работа» имеет широкое содержание, охватывающее не только метод собственного анализа (разложение целого на части), но и методы синтеза, индукции, дедукции, другие многообразные приемы мыслительной деятельности.

Методологической основой информационно-аналитической работы и принятия на ее основе управленческих решений является положение о том, что социальные процессы развиваются в соответствии с объективными закономерностями. Их познание и использование – важнейшие условия сознательного, целенаправленного управления. Аналитическая работа в ОВД осуществляется для обеспечения научно-организованного управления и должна основываться на учете объективных потребностей, возникающих не только в

сфере внешней деятельности, но и в области улучшения внутри-организационной деятельности [22].

Одна из задач, реализуемых в процессе аналитической работы ОВД, заключается в обнаружении и осознании объективных потребностей. Чем своевременнее осознаются тенденции развития явлений общественной жизни, чем правильнее формулируются цели деятельности, тем качественнее разрешаются возникающие задачи.

Процесс изучения отдельных проблем правопорядка и деятельности ОВД можно условно разделить на следующие этапы:

1. Поиск проблемы.
2. Выдвижение гипотез.
3. Разработка программы исследования.
4. Выбор объектов исследования.
5. Разработка методики исследования.
6. Разработка материалов до выхода на объект исследования.
7. Пилотаж, апробирование методики.
8. Организация исследования на объекте.
9. Обработка собранного материала и составление итогового документа.

Поиск проблемы. Проблема обнаруживается на основе изучения статистики о состоянии правопорядка и результатах деятельности ОВД, фактического положения дел, жалоб и заявлений граждан, анализа материалов средств массовой информации. Иногда она формулируется органами ОВД. (например, изучить причины роста бытовых преступлений, н. л. и др.).

Выдвижение гипотез – предположений, при котором на основе ряда фактов делается вероятный вывод о существовании объекта, связи или причины явления (например, различия в экономических условиях, в организации работы и др.).

Разработка программы исследования, то есть документа, в котором определены основные вопросы исследования. Вопросы в программе нужно ставить таким образом, чтобы в результате исследования можно было бы установить причины изучаемого явления и определить меры, которые необходимо принять горрайорганам внутренних дел для повышения эффективности их деятельности на данном участке работы.

При составлении программы надо всегда помнить, что она должна содержать перечень таких вопросов, решение которых должно стать в перспективе руководством к действию [25].

Выбор объектов исследования. Во многих случаях объект приходится подбирать специально. Принципы выбора объектов различны. Выбор объекта зависит от проблемы исследования. Надо выбирать такие объекты, в которых с наибольшим основанием можно найти ответы на вопросы программы исследования.

Разработка методики исследования. Эта работа связана с определением методов социологических и криминологических исследований, с помощью которых наиболее эффективно можно провести запланированное изучение проблемы (наблюдение, опрос, качественное и количественное изучение

документов, методы математической статистики). На этом же этапе определяются и источники получения информации, порядок ее сбора, хранения, систематизации и обработки, заранее разрабатываются формы статистических таблиц, анкеты и т.п., а также численность группы участников исследования и конкретные обязанности каждого ее члена.

Весьма эффективным является метод сравнительного анализа, который используется, как правило, для выявления причин, обуславливающих различия в состоянии правопорядка в 2-х населенных пунктах или в 2-х микрорайонах, на 2-х предприятиях и т.д.

Сравнению подвергаются все компоненты комплексного анализа: преступность и другие правонарушения, влияющие на них условия внешней среды, силы и средства подразделений органов внутренних дел, формы и методы их работы.

Сравнение позволяет установить объективные и субъективные преимущества организации борьбы с преступностью на одном объекте по сравнению с другим. В зависимости от целей, содержания исследования о нем может применяться один или одновременно несколько разных методов.

Подготовка материалов до выхода на объект заключается в подборе и изучении необходимых материалов: научной и специальной литературы, статистических и справочных материалов: по интересующим объектам, материалов ранее проводившихся проверок. В идеале должно быть изучено все, что имеется и что касается объектов, подлежащих исследованию.

Пилотаж, апробирование методики. Цель его состоит в том, что бы проверить возможность получения необходимой информации, целесообразность составленных форм и таблиц, вопросов анкет и интервью. Здесь же уточняются вероятные сроки исследования и об занятости группы.

Личность - это человеческий индивидуум, который в системе управления может выступать как субъект и объект управления. Он же на основе специфических биологических предпосылок в процессе усвоения общественных ценностей и становится самостоятельно и сознательно действующим субъектом деятельности. «Неразрывная связь личностью и деятельностью лежит в основе развития личности, именно в деятельности развиваются когнитивные (познавательные), эмоциональные, мотивационные, волевые, креативные (творческие) процессы, позволяющие уму компетентно действовать в различных деятельности» [26]. Можно проследить такую же связь между личностью и управлением. Личность, именно находясь в социуме вступая в управленческую сферу: ребенок – родители; ученик – педагог и в дальнейшем начальник – подчиненный; лицо наделенное властными полномочиями, обеспечивающих государственное принуждение и объект воздействия.

Деятельность личности протекает среди окружающих его людей во взаимодействии с ними, такие отношения носят в не малой мере управленческий характер. Сами мотивации человека в философском смысле связаны в отношении другим человеком доминирования или подчиненности, положение в обществе обязуют гражданина починяться закону и одновременно

выполнять законные требования представителя власти. Управленческие потребности блюстителя порядка возложены на него системой государственной власти, он обязан применить необходимое принуждение для установления правопорядка в обществе.

При всем своеобразии деятельность отдельного индивида представляет собой систему, включенную в систему отношений, общества. Вне этих отношений человеческая деятельность вообще не существует.

В работах А.Н. Леонтьева развернуто представлено психологическое строение деятельности, имеющие следующие составляющие: потребность - мотив - цель - условия достижения цели. Деятельность - это не реакция и не совокупность реакций, а система, имеющая строение, свои внутренние переходы и превращения, свое развитие [27. С-82].

Граждане в своей практической деятельностью определяют цели и направления развития деятельности, выступают как целенаправленный субъект. «Человек не просто адаптируется к миру, а изменяет его в соответствии своими интересами и потребностями и т.д., т.е. создает свой, социально обусловленный, человеческий мир, включая мир его собственных отношений» [28].

Деятельность В.С. Швырев понимает как «своеобразную форму активности, которая способна по самой природе к неограниченным какими-либо извне заданными рамками смотрю и совершенствованию лежащих в ее основании программ, к неограниченному, так сказать программированию» [29]. То есть, деятельность не может ограничиваться только своего рода воздействия субъекта на объект, отношениями, когда активность субъекта связывается только с преобразованием объекта в соответствии со своими целями, установками. Деятельность характеризуется способностью самоизменения, саморазвития субъекта, его «самовоспитания» [29].

Мнение Швырева В.С. поддерживает И.Т. Касавин он указывает, что диалектическое мышление убеждает в огромных способностях человека познавать и преобразовывать мир и самого себя, воспитывая потребность такой деятельности. «Всякая деятельность должна основываться не на какой-то отдельной социальной позиции или системе убеждений. Напротив, ее исходным пунктом оказывается сама способность сделать практический выбор и рефлексивно оценить его, используя для этого наличные культурные ресурсы» [30].

Человек, являясь продуктом объективных процессов ее жизнедеятельности, выступая как сила, преобразующая внешний мир в ходе своей деятельности, сам подвержен изменениям. Так, Л.П. Буева отмечает, что духовной причиной, побуждающей к деятельности, выступает «осознание личностями объективных законов, тенденций и своих потребностей, интересов, целей» [31].

«Отметим, таким образом, деятельность, как философская категория означающая процесс, способ познания человеком окружающего мира, проистекает из необходимости удовлетворения конкретной потребности и нацелена на познание и преобразование» [32].

На аналогичных позициях связанных с материалистическим пониманием мира рассматривают проблемы потребности и личности в своих работах Б.Г. Ананьева, Р.С.Немов, С.Л.Рубинштейна, В.С.Теплова [33, 34, 35,36].

Потребность личности отображает объективно существующие условия жизни и деятельности человека, его отношения, которые проявляются в результате этой деятельности.

Мы полагаем, что суть потребностей личности связаны с его общественной жизнью. Вне этой связи, вне деятельности потребности личности не могут развиваться и поэтому изучение потребностей, изолированных от реальных условий их становления, не в состоянии обнаружить ни тенденций их развития, ни возможностей управления ими.

Следовательно, исходным для анализа человеческих потребностей выступает общество как социальная система, обуславливающая формирование и развитие разнообразных потребностей, а также содержание, способы и формы их удовлетворения.

Биологические потребности - это стимул жизнедеятельности всех живых существ, которые не могут жить без удовлетворения своих первичных потребностей.

Потребности личности являются первоосновой, первичными побудительными силами, исходной причиной жизнедеятельности человека. Удовлетворяя свои многозначные потребности, человек не только приобретает возможность жить, развиваться как организм, производить потомство, трудиться, общаться, но и способствовать развитию общественного производства. Таким образом, потребность – социальная категория.

Общественные требования к человеку, если они усваиваются и принимаются личностью, постепенно превращаются в требования к себе, своему образу жизни, т.е. становятся потребностью [37]. Таким образом, потребности общественно детерминированы, уровень их развития определяется характером общественного производства и определения.

Философия видит единство объективного характера существования потребности и субъективного отражения их в знании людей.

Так по определению Толкового словаря русского языка под ред Ожегова С.И. и Шведова Н.Ю. «Потребность –надобность, нужда в чем-нибудь, требующая удовлетворения» [38].

Потребности побуждают человека к активной деятельности, направленной на создание соответствующих условий, средств удовлетворения его нужд.

«Объективная потребность, прежде чем стать побудительной силой активности, должна пройти человеческую голову, отразиться в ней, т.е. осознаться. Отраженная потребность выступает в качестве субъективного состояния личности, отношения, которое имеет тенденцию регулировать поведение и деятельность, определять направленность мышления, чувств и воли человека. Таким образом, в потребности мы имеем единство объективного и субъективного» [39].

Психология главным образом акцентирует внимание на исследовании

субъективной стороны потребностей как внутренних побуждений и мотивов, отражающих относительно устойчивые жизненно необходимые требования организма, так и окружающей среды, общества в целом.

Ученые считают, что посредством потребностей налаживается связь субъекта с объективным миром. Все, что составляет предмет потребностей, почерпнуто человеком из объективной действительности. Но предметом потребностей для человека является далеко не все, а лишь то, что имеет для него необходимость, значимость, ценность и привлекательность.

И.А. Джидарьян считает, что общепсихологическая природа потребностей раскрывает себя как «сгусток» противоречий, заложенных в самой сущности этих специфических образований человеческой психики. Со стороны механизмов своего функционирования, своей внутренней динамики потребности - это единство постоянно сменяющих друг друга, с одной стороны, состояний напряжения, «нуждаемости», неудовлетворенности, а с другой стороны, состояний «насыщения» и удовлетворенности. «Испытываемая нужда индивида в чем-то ему противоречащем, выраженная в потребности, выступает попеременно и как его зависимость от чего-то, и как стремление к нему» [40].

Согласны, со стороны своей предметной направленности потребности - это единство внешнего и внутреннего, объективного и субъективного, идеального и опредмеченного. «Со стороны своей деятельной природы - это не только обусловленное, но и обуславливающее начало цельности человека, не только предпосылка, но и результат человеческой деятельности» [41].

Благодаря научно-техническому прогрессу последнего десятилетия значительно расширяются возможности доступа каждого человека к информации, накопленной обществом, оперативности в ее использовании. Имеются в виду работы, направленные на создание единой системы сбора, хранения и использования информации. Б.Ф. Ломов писал в 1992 году:

«Недалеко то время, когда каждый человек, обладающий необходимой техникой, сможет получать любую интересующую его информацию в любой момент времени и достаточно быстро. Значение такой системы для умственного развития людей сейчас еще трудно оценить. Но можно предположить, что использование новых систем сбора, хранения и передачи информации приведет к качественным изменениям в умственном развитии человека, подобным тем, которые возникают у индивида в процессах восприятия, и мышления, когда он овладевает письменностью» [42].

Потребность осознается личностью как стремление получить необходимую информацию. «Потребность аудитории в информации, - отмечает П. Прохоров, - это такая совокупность сведений о явлениях действительности, закономерностях социальной жизни, природы и мышления, идей, взглядов, ценностей, норм, мотивов и стремлений и т.д., которые необходимы для полного и истинного осознания людьми своего места и роли в социальной жизни, выработки соответствующего отношения окружающим людям, к себе, определенных действий, соответствующих тенденциям прогрессивного развития общества, целей и путей их постижения.

Р.Н. Иванов определяет информационную потребность как необходимость своевременного получения достоверной информации в соответствии с характером и целями выполняемой работы; различает три основных группы информационных потребностей: общественная, коллективная, индивидуальная. Общественная информационная потребность определена основными экономическими и социальными задачами общества в данный период развития и отличается высокой стабильностью. Коллективная информационная потребность определяет потребность группы специалистов, решающих ту задачу. Индивидуальная потребность отражает интересы отдельной личности. Эти группы информационных потребностей формируются в условиях активного взаимодействия и определяют в целом рост потребностей в каждой сфере общественной деятельности.

К. Обуховский связывает все познавательные потребности информацией: «Познавательные потребности есть свойство индивида, обуславливающее тот факт, что без получения определенного количества информации в любой ситуации и в возможности проведения познавательной деятельности с помощью понятий в частично новых ситуациях индивид не может нормально функционировать».

Соотношение «познавательная потребность» и информационная потребность» в науке до настоящего времени глубоко не исследовано.

Современная ситуация требует активной информатизации общественной жизни, производства, научно-исследовательских операций, что актуализирует проблему создания условий генерации новой информации. Указанная проблема в свою очередь выдвигает в число важнейших задач современности - развитие потребности в информации. При этом важно понять отмечал П.В.Нестеров, что «специалист, слабо вооруженный информацией и техническими средствами, вряд ли станет генератором новых знаний. Только интеграция передовой профессиональной и развитой информационной деятельности обеспечивает эффективность творческого труда».

Нами принят термин «педагогическая информация», употребляемый в двух смыслах: в узком - как научно- педагогическая (т.е. сведения о достижениях педагогической науки научно-осмысленном передовом педагогическом опыте) и в широком - как сведения о педагогических процессах, совершающихся в учебных заведениях в условиях нововведений.

Из вышесказанного следует, что современный этап развития общества предполагает широкое применение науки управления это заключается в оптимизации управленческой деятельности на основе использования передовых идей современного менеджмента, информационных технологий и социального опыта передовых стран. В первом параграфе первого раздела магистерской диссертации мы проделали анализ имеющихся литератур по проблеме влияния самооценки на уровень успешности профессиональной деятельности, что позволит нам во втором параграфе изучить профессиональную деятельность руководителя ОВД и предпосылки её успешности.



## 1.2 Профессиональная деятельность руководителя ОВД и предпосылки её успешности

Среди многообразных видов социальной деятельности личности особое место занимает профессиональная деятельность. Руководитель ОВД как субъект деятельности большую часть своей жизни посвящает профессиональному виду труда, как главному направлению становления человеческой сущности.

Н.В.Самоукина [32] даёт описание структуры профессиональной деятельности: термин «профессия» происходит из латинского и французского языков и имеет примерно такое значение: говорить публично, объявлять, заставлять.

Профессия понимается как общность, как область приложения сил, как деятельность и область проявления личности [33]. Профессионал может преобразовывать свою профессиональную деятельность, внося в неё творческие элементы, расширяя область приложения своих сил, придумывая новые средства, приёмы работы.

Профессия как трудовая деятельность имеет свою структуру. Н.В. Самоукина описывает её таким образом [32]:

- заданные цели, представления о результате труда;
- заданный предмет (исходный материал – не обязательно вещь, но и ситуация неопределённости, любая система, например, социальная, знаковая, художественно - эстетическая и др.);
- система средств труда (в зависимости от предмета они существенно различаются между собой);
- система профессиональных служебных обязанностей (заданных трудовых функций);
- система прав;
- производственная среда, предметные и социальные условия труда.

И.Ю.Кулагина, В.Н.Коллюцкий [34] пишут, что самоопределение, как профессиональное, так и личностное, становятся центральным новообразованием ранней юности.

Личностные изменения, происходящие в ходе профессиональной деятельности, приводят к становлению личности как субъекта деятельности. Э.Ф.Зеер [35] под профессиональным становлением субъекта понимает движение личности в ходе профессионального труда. Профессиональное становление руководителя ОВД развёрнуто во времени и охватывает период от начала формирования профессиональных намерений до финиша, который заканчивает активную профессиональную деятельность.

Е.А.Климов предлагает возможную группировку фаз жизненного пути профессионала, выделяя следующие фазы: оптации, адепта, адаптации, интернала, мастерства, авторитета, наставничества [33]. Мы считаем, что данные указанные фазы приемлема и для руководителя ОВД. Рассмотрим указанные фазы развития профессионала:

1) Фаза оптанта или оптации. В данном периоде человек стоит перед проблемой выбора профессии или вынужденной перемены профессии и осуществляет свой выбор. Данная проблема может вставать и перед подростками, и будущими выпускниками средней школы, и профессионалами. Эта фаза завершается формированием реалистического представления о мире труда и своего места в нём, появлением профессионального плана.

2) Фаза адепта или профессиональной подготовки будущего сотрудника ОВД. По мере многолетней профессиональной подготовки у субъекта учебно–профессиональной деятельности происходят существенные изменения в самосознании, в направленности, информированности, умелости.

3) Фаза адаптации молодого специалиста ОВД к работе. Имеются различия в социальных, деятельностных нормах учебного заведения и коллектива ОВД. В связи с этим специалист должен понять, почувствовать новые нормы, регулирующие его поведение, образ жизни, манеры, внешний облик, освоить «технологические» тонкости профессии и должен научиться соответствовать этим нормам. Профессионал ОВД должен адаптироваться к работе.

4) Фаза интернала. На данном этапе развития профессионал ОВД приобретает значительный профессиональный опыт, имеет профессиональную направленность, способен самостоятельно выполнять основные профессиональные функции на данном трудовом посту. Профессионал на данном этапе своего развития характеризуется состоявшимся «вхождением в профессию сотрудника ОВД».

5) Фаза мастерства. Данная фаза включает характеристики последующих за нею фаз: авторитета, наставничества. Субъект деятельности способен решать самые сложные профессиональные задачи. Руководитель ОВД отличается от других специальными качествами, умениями или универсализмом, широкой ориентированностью в своей профессиональной области. Он выработал индивидуальный стиль деятельности, стабильно получает хорошие результаты деятельности.

6) Фаза авторитета. Руководитель ОВД является мастером своего дела. Профессиональная деятельность характеризуется высокой успешностью. Несмотря на свой биологический возраст, он успешно решает профессионально - служебные задачи, опираясь на высокий уровень профессионализма, умелость, организаторские способности.

7) Фаза наставничества. Авторитетный руководитель своего дела в каждой профессии имеет единомышленников, учеников, которые перенимают его опыт, следуют ему. Жизнь руководителя ОВД, несмотря на его биологический возраст, имеет определённую перспективу, смысл в связи с передачей опыта молодым профессионалам, отслеживанием их успехов, посильным включением в их дела.

Выделенная учёным фазовость в профессиональном развитии руководителя ОВД позволяет более дифференцированно представить жизненный путь профессионала как определённого рода целостность.

Н.В.Самоукина [32] говорит, что на всех этапах развития человека как профессионала он действует в условиях двух групп факторов: объективных и субъективных, причём теоретически необходимо чтобы система объективных профессиональных требований находилась в соответствии, взаимной сообразности с субъективными особенностями и возможностями человека-профессионала.

Объективные факторы – это требования, нормы и ограничения, выдвигаемые со стороны руководителя ОВД к его труду и наличию у него определённых свойств и особенностей (профессиональных знаний, умений, навыков, профессионально значимых качеств).

Субъективные факторы – это имеющиеся у данного руководителя ОВД задатки и способности, индивидуально-психологические свойства и особенности, его мотивация и уровень притязаний, а также самооценка, которая интересует нас наиболее всего в данном исследовании.

Рассмотрим точки зрения некоторых авторов на предпосылки успешности профессиональной деятельности руководителя ОВД.

Б.М. Теплов говорил, что успешность профессиональной деятельности зависит от индивидуальных способностей человека, описывая их таким образом [36, с.9-20]: «Способностями можно называть лишь такие индивидуально - психологические особенности, которые имеют отношение к успешности выполнения той или другой деятельности. Однако, не отдельные способности как таковые непосредственно определяют возможность успешного выполнения какой-нибудь деятельности, а лишь своеобразное сочетание этих способностей, которое характеризует данную личность «, но он делал оговорку: «одной из важнейших особенностей психики руководителя ОВД является возможность чрезвычайно широкой компенсации одних свойств другими, вследствие чего относительная слабость какой-нибудь одной способности вовсе не исключает возможности успешного выполнения даже такой деятельности, которая наиболее тесно связана с этой способностью. Недостающая способность может быть в очень широких пределах компенсирована другими, высокоразвитыми у данного человека... От одаренности зависит не успех в выполнении деятельности, а только возможность достижения этого успеха. Даже ограничиваясь психологической стороной вопроса, мы должны сказать, что для успешного выполнения всякой деятельности требуется не только одаренность, т. е. наличие соответствующего сочетания способностей, но и обладание необходимыми навыками и умениями. Одаренность не является единственным фактором, определяющим выбор деятельности, как не является она и единственным фактором, определяющим успешность выполнения деятельности».

У каждого руководителя ОВД существует также свой, индивидуальный стиль профессиональной деятельности, влияющий на её успешность или неуспешность. Е.А Климов [37, с.74-77] считает, что под индивидуальным стилем следует понимать всю систему отличительных признаков деятельности данного человека, обусловленных особенностями его личности: «...индивидуальный стиль есть индивидуально-своеобразная система

психологических средств, которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего уравнивания своей (типологически обусловленной) индивидуальности с предметными, внешними условиями деятельности... Среди особенностей такого рода, составляющих ядро индивидуального стиля, всегда оказываются две их категории: особенности, благоприятствующие успеху в данной обстановке («А»), и особенности, противодействующие успеху («Б»). При этом следует подчеркнуть чисто функциональный характер этого деления, т. е. одна и та же особенность деятельности может оказаться в одном случае в категории «А», в другом — в категории «Б» в зависимости от характера объективных требований. Предпочтение однообразных неторопливых движений у инертных окажется в категории «А», например, при ручной полировке изделия, и в категории «Б», если стоит задача срочно и часто менять характер движений, например при удержании равновесия на неустойчивой опоре... Формирование индивидуального стиля продвигает личность на все более высокие уровни осуществления деятельности, а значит, и способствует обоснованной реализации принципа «от каждого по способностям».

Представляя нам сам термин успеха в профессиональной деятельности, Н.В. Самоукина высказывается о нём следующим, вполне соответствующим Нашему пониманию, образом: «Успех в профессиональной деятельности проявляется прежде всего в достижении работником значимой цели и преодолении или преобразовании условий, препятствующих достижению этой цели» [38, с.221].

Н.А. Лаврова [38], анализируя влияние личностных особенностей на успешность профессиональной деятельности в системе «человек – человек» показала в своём исследовании, что требования, выдвигаемые авторами, как определяющие для успешной профессиональной деятельности, более чем разнообразны. Ею выявлено, что субъект трудовой деятельности как личность характеризуется определённой специфической совокупностью устойчивости личностных образований, в которую входят: мотивы, установки, иерархическая система сложившихся субъективных отношений, направленность, способы поведения и реагирования, характерологические особенности и другие структуры, определяющие своеобразие его индивидуально- психологических проявлений в профессиональной деятельности.

Мы принимаем утверждения всех вышеприведённых авторов по данной теме, так как они не противоречат друг другу, а, скорее, дополняют друг друга, способствуя лучшему пониманию факторов, от которых может зависеть успех в профессиональной деятельности руководителя ОВД.

Таким образом становится видно, что успех в профессиональной деятельности руководителя ОВД может быть вызван различными причинами. Но подробнее всего мы остановимся на самооценке руководителя ОВД, так как именно она является наиболее значимой для нашего исследования.

Далее мы постараемся осветить взгляды различных исследователей на вопрос возникновения самосознания, стадийность его развития и его

составляющие, так как без раскрытия этого вопроса описание самооценки, являющейся его компонентом, было бы неполным.

Становление руководителя ОВД как субъекта деятельности неразрывно связано с развитием самосознания. В осуществлении различных видов активности субъекта, в том числе его деятельности, общения, поведения, значительная роль принадлежит самосознанию. В процессе практической деятельности человек как субъект (человек на характерном для него высшем уровне активности, целостности, автономности [39]), характеризуется совокупностью деятельностей и мерой их продуктивности, преобразует социальный мир, а также и самого себя. Изменяя мир, руководитель ОВД глубже понимает и его, и самого себя как субъекта деятельности (личность, имеющая определённые права, обязанности и выполняющая определённые роли и функции [40]).

Психологический словарь определяет самосознание как осознанное отношение человека к своим потребностям и способностям, влечениям и мотивам поведения, переживаниям и мыслям, выражающимся также в эмоционально – смысловой оценке своих субъективных возможностей, выступающих в качестве основания целесообразных действий и поступков [15].

В основе самосознания – способность руководителя ОВД отличать себя от своей собственной жизнедеятельности, возникающая в общении при формировании первичных способов человеческой жизнедеятельности. Отношение к своему бытию, опосредованное совместной (в общении осуществляемой) деятельностью, способствует формированию определённого представления о себе самом как о способном на общественно значимые поступки и действия. Представления о себе (субъективный образ своего Я) складывается под влиянием оценочного отношения других людей при соотнесении мотивов, целей и результатов своих поступков и действий с канонами и социальными нормами поведения, принятыми в обществе. «Образ Я» - непереносимое условие каждого акта целеполагания. Представление о цели и путях её достижения есть одновременно и представление о своих будущих действиях, о формирующихся в этих действиях способностях – о себе, уже добившемся своей цели, так или иначе изменившемся. При этом человек может и завышать, и занижать свои возможности; в первом случае он относит себя к тем, кто обладает нужными и престижными способностями, во втором - к тем, у которых этих способностей нет [15].

С.Л. Рубинштейн пишет, что проблема психологического изучения личности завершается раскрытием её самосознания [17]. Он считал, что развитие самосознания проходит ряд ступеней: от наивного неведения в отношении самого себя до всё более углублённого самопознания, соединяющегося затем со всё более определённой и иногда резко колеблющейся самооценкой. С.Л. Рубинштейн высказал суждение [41] о трёхкомпонентной структуре самосознания: переживаемое отношение к себе, отношение к другому человеку и воспринимаемое (или ожидаемое) отношение другого.

Самосознание принадлежит целостному руководителю ОВД и служит ему для организации его собственной деятельности, его взаимоотношений с окружающими и его общения с ними.

Самосознание в психической деятельности руководителя ОВД выступает как сложный процесс посредованного познания себя, развернутый во времени, связанный с движением от единичных, ситуативных образов через интеграцию подобных ситуативных образов в целостное образование – понятие собственного «Я».

Образование отношений формирующегося руководителя ОВД к самому себе является наиболее поздним по сравнению с другими свойствами. Во всех видах деятельности и поведения эти отношения следуют за отношением к ситуации, предмету и средствам деятельности, к другим людям. Лишь пройдя через многие объекты отношений, сознание становится само объектом самосознания. Требуется накопление опыта множества подобных осознаний себя субъектом поведения для того, чтобы отношения к себе превратились в свойство, называемое рефлексивностью. Однако именно эти свойства завершают структуру личности руководителя ОВД и обеспечивают ее целостность. Они наиболее тесно связаны с целями жизни и деятельности, ценностными ориентациями, установками; выполняя функцию самопознания, самоконтроля, саморегуляции и самоорганизации личности [42].

Самопознание – сложный многоуровневый процесс, индивидуализированно развернутый во времени. Очень условно можно выделить 2 стадии: познание своих особенностей через познание особенностей другого, сличение и дифференциацию; на 2-й стадии подключается самоанализ [42].

По своему объекту (тому, что осознаётся) самосознание понимается как процесс, направленный на осознание себя как субъекта сознания, общения и действия (А.Г. Спиркин), своих отношений к внешнему миру, другим людям, к самому себе (П.Р. Чамата), своей личности как физического, духовного и общественного существа (Н.Е. Анкудинова); осознание самого себя как существа, осознающего мир и изменяющего его, как субъекта, действующего лица в процессе его деятельности – практической и теоретической, субъекта деятельности осознания в том числе (С.Л. Рубинштейн).

И.И. Чеснокова рассматривает самосознание как сложный [43] психологический процесс, заключающийся в восприятии личностью многообразных «образов» самого себя в различных ситуациях деятельности и в соединении этих образов в единое целостное образование – в представление, а затем в понятие о собственном Я. Процесс самопознания тесно связан с разнообразными переживаниями, которые в дальнейшем обобщаются в эмоционально-ценностное отношение личности к себе. Обобщённые результаты познания себя и эмоционально-ценностного отношения закрепляются в соответствующую самооценку, которая становится регулятором поведения личности. Таким образом, И.И. Чеснокова рассматривает самосознание как единство трёх сторон: самопознания, эмоционально-ценностного отношения к себе и саморегулирования поведения. Самосознание

является динамичным образованием психики, находится в постоянном движении не только в онтогенезе, но и в постоянном функционировании.

Сторонами внутреннего строения сознания и самосознания руководителя ОВД являются знание и отношение.

Самосознание является отражающим проявлением себя. Отражение выступает как психологический механизм самосознания руководителя ОВД. В.Н. Козиев [44] определяет рефлексю как способность двигаться в определенную позицию.

Самосознание сопровождает любые процессы сознания в конкретном

Структура самосознания представляет собой взаимодополняющую комбинацию трех подструктур: когнитивной, аффективной и поведенческой [45, 27].

Когнитивная субструктура включает в себя осознание самого руководителя ОВД в системе деятельности, в системе межличностных отношений, определяемых этой деятельностью, и в системе его личностного развития. Постепенно, на основе идеи о себе в определенных ситуациях, на основе мнения коллег, формируется устойчивое Я - понятие, придающее ему чувство профессиональной уверенности или неопределенности.

В аффективно-оценочном отношении главы УВД к себе они различают оценку своих текущих возможностей (фактическая самооценка), вчерашних (ретроспективная самооценка) и будущих достижений (потенциальная или идеальная самооценка)), а также оценка того, что о нем думают другие (рефлексивная самооценка). По мнению А.К. Маркова, если фактическая оценка выше, чем ретроспектива, а идеал выше, чем фактическая, это указывает на повышение профессионального самосознания.

И, наконец, третий компонент профессионального самосознания - поведенческий - означает способность действовать на основе знаний руководителя ОВД о себе и отношении к себе.

А. Г. Спиркин, анализируя особенности самосознания и самооценки, фактически выявляет эти явления: в жизни « [46, с. 148-149].

Основными функциями самосознания являются «развитие и совершенствование своей личности в соответствии с социальными и моральными требованиями общества и сознательное использование психических законов их личности для наиболее успешной трансформации природы и общества» [47, стр. 166].

Приведенный выше обзор различных точек зрения на вопрос о возникновении самосознания в онтогенезе, о стадийном характере его развития показывает, что существуют разногласия по этим вопросам. Мы будем придерживаться трехкомпонентной структуры самосознания, как и большинство психологов, которые рассматривают самосознание как единство трех сторон: самопознание, эмоционально-аксиологическое отношение главы ОВД к себе и саморегуляцию.

Знания руководителя ОВД о себе разнообразны по своему составу. Отражение, или саморефлексия, действует как психологический механизм самосознания. В результате саморефлексии возникает понятие менеджера ОВД

о себе, или я являюсь понятием (динамическая система представлений индивида о себе, которая формируется в процессе включения человека в различные социальные сообщества, группы и активное участие в различных мероприятиях).

Развитие самосознания руководителя ОВД характеризуется поэтапностью, то есть делением на периоды времени, в течение которых накапливаются количественные признаки, которые постепенно или периодически приводят к качественным новообразованиям в самосознании. Каждая сторона самосознания определяется образом жизни, ведущими занятиями и общением, а также уровнем развития индивидуальной психики.

Исходя из вышеизложенного понимания самосознания, раскрывая его значимый аспект, мы можем выделить следующее: руководитель ОВД как социальное существо осознает себя как член общества, группы: возраст, пол, профессионал, семья и т. Д. ., его социальный статус, роли, социальные связи с другими людьми. Объектом самосознания является сама личность руководителя ОВД, как знающего субъекта, который осведомлен о своих личных характеристиках: ориентации и отношениях, психических состояниях, процессах, свойствах, характере, способностях; проявления собственной деятельности: поступки, отношения с внешним миром; осознавать себя субъектом знаний, общения и труда. Осознаёт свои индивидуальные свойства: особенности внешнего облика, функции своего тела, особенности соматической организации и так далее.

Теперь мы обратимся к анализу Я - концепции – содержательной стороны самосознания руководителя ОВД.

У. Джемсу принадлежит первая концепция личностного Я, рассматриваемая в контексте самопознания. С его точки зрения глобальное, личностное Я является двойственным образованием, состоящем из двух составляющих - Я - сознающего и Я – как объекта. Эти две стороны самосознания всегда существуют одновременно. В состав Я – как объекта включаются : материальное Я (одежда, дом, семья), физическое Я (тело), социальное Я (общественное признание человека, его репутация), духовное Я (сам «мыслящий» субъект). Джемс рассматривает действующее Я – как субъекта мысли, но при характеристике эмпирического Я выходит за пределы сознания [48].

Учёными выделяются различные аспекты в изучении «Я». Р.Мейли [49] выделяет три аспекта в изучении «Я»:

1) Центрация большинства психических функций и явлений. Человек чувствует себя субъектом своих действий, своего восприятия, мыслей, чувств и отражает свою тождественность и неразрывность с тем, чем он был ранее.

2) Совокупность объектов, определяющих «содержание Я» или его поле.

3) "Защитные механизмы». В более общем смысле под ними понимается совокупность небологических побуждений, направленных на защиту, а также укрепление чувства своей силы и ценности.

И.С. Кон [50] выделяет следующие аспекты проблемы «Я»:



1) «Я» – идентичность (самость). Человек при изменениях окружающей среды сохраняет некоторую идентичность, поддерживая и воспроизводя собственную структуру.

2) «Эго» – (субъективность). С данным представлением связана субъективность сознания, понятие действующего лица, наблюдателя, которое получило название Я. При изучении данного аспекта внимание исследователей направлено на процессы и механизмы сознательной саморегуляции поведения.

3) Образ Я. При изучении Я - образов рассматриваются конкретные процессы и механизмы самосознания, степень адекватности самооценок, структурные компоненты Я-образов и динамика их изменения, роль и значение самосознания в общем балансе психической деятельности.

Вышеуказанные аспекты проблемы «Я» являются взаимосвязанными и предполагают друг друга: «Идентичность психики и поведения индивида не возможна без какого-то единого регулятивного начала, которое требует самосознание. «Эго» как регулятивный механизм предполагает преемственность психической деятельности и наличие информации о себе. «Образ Я» как бы достраивает идентичность и субъективность личности и одновременно корректирует её поведение».

Общим в позициях Мейли и Кона является то, что они различают «Я» как субъект, активный, действующий, а также объективное «Я». Предметом отражения предмета являются различные содержания «я». Также аспект проблемы «я» - это личность (идентичность). Человек отражает свою индивидуальность, неотделимость от того, кем он был раньше.

Еще один подход к пониманию Я - образ, характерный для Н.И. Непомынящая [51, 52]. Образ эго рассматривается как сторона ценности, в которой выделяются две стороны: значение для субъекта определенных сторон реальности; Я-образ или «образ Я». Автор этого подхода исследует формирование образа Самости как ценности, определяет связь образа Самости человека с ориентацией, с ценностными ориентациями, что является преимуществом этого подхода. Недостатком этого подхода является то, что автор строит свою концепцию, основываясь на исследованиях психического развития детей.

Большой интерес представляет подход к изучению образа Я, разработанный в рамках концепции общения М. И. Лисина [53], который занимается формированием образа Я на ранних этапах онтогенеза.

Основными факторами формирования самооценки являются ведущая активность, характерная для каждой возрастной стадии психического развития ребенка, и форма его общения с другими людьми, причем эти факторы тесно взаимосвязаны. Компонентами образа Я как целостного образования являются два компонента: когнитивный (знание о себе) и аффективный (отношение к себе), они находятся в неразрывном единстве [54]. На начальных этапах онтогенеза аффективная сторона отношения к себе преобладает над когнитивной, так как развитие развивает аффективно-когнитивное единство образа себя.

А.Н.Крылов [34] рассматривает в теоретическом плане образ Я как фактор развития личности, образ Я формируется в результате интериоризации её внешних отношений, в первую очередь общения, и представляет собой, согласно автору, интериоризированное общение.

Таким образом, можно заключить, что имеется разнообразие в понимании Я - образа.

В зарубежных исследованиях преимущественно рассматриваются не разрозненные образы Я, а систематическая Я - концепция. Дж. Мид [55] считал, что становление человеческого Я как целостного психического явления есть не что иное, как происходящий «внутри» индивида социальный процесс формирования Я - сознающего и Я - как объекта. Индивид осознаёт и принимает те представления, которые существуют у других людей относительно него. Итогом этого является возникновение в сознании индивида «Ме» - обобщённой оценки индивида другими людьми. Он считал «Ме» образуют усвоенные человеком установки (значения и ценности), а « I « – это то, как человек в качестве субъекта психической деятельности воспринимает ту часть своего Я, которая представлена как «Ме». «I» и «Ме» образуют собственно личностное Я (Self) [цит.: Бернс Р., 55,с.51-52]. Он считает социальное окружение важным фактором формирования Я - концепции индивида.

У Р. Бернса Я - концепция понимается как совокупность установок «на себя». В установке выделяются три составляющих компонента: когнитивный, эмоционально-оценочный и поведенческий. Применительно к Я - концепции руководителя ОВД конкретизируются такие элементы установки как:

1) Образ Я – это представления руководителя ОВД о себе. В него включаются ролевые, статусные, психологические характеристики индивида, жизненные цели. Одни характеристики Я – образа обладают большей значимостью, другие меньшей.

2) Самооценка – аффективная оценка данного представления. В Я–концепции представлена не только констатация, описание черт, но и вся совокупность их оценочных характеристик и связанных с ними переживаний.

3) Потенциальная поведенческая реакция, т.е. те конкретные действия, которые могут быть вызваны образом Я и самооценкой.

У Бернса Я – концепция представлена в виде иерархической структуры. Её вершину составляет глобальная Я – концепция, включающая всевозможные грани индивидуального самосознания. Это чувство собственной преимущества, неповторимости. Основываясь на том, что образ Я и самооценка образуют неразрывное единство, и предрасполагают индивида к определённому поведению, автор рассматривает глобальную Я – концепцию как совокупность установок индивида, направленных на себя. Можно выделить три основные модальности самоустановок руководителя ОВД:

1) Реальное «Я» – это установки, связанные с тем как руководитель ОВД воспринимает свои актуальные психологические особенности, роли, статус, то есть представления о том, какой он есть на самом деле.

2) Зеркальное (социальное) Я – это установки, связанные с представлениями руководителя ОВД о том, каким его видят другие люди.

3) «Идеальное» Я – установки, связанные с представлением о том, каким он хотел бы быть.

Я – образ или Я – концепция является важной характеристикой личности руководителя ОВД. Руководитель ОВД воспринимает различные характеристики своего «Я». Эти восприятия организуются в более или менее объективный, связанный, устойчивый целостный образ [49].

Смысл «образа Я» складывается на основе соотнесения собственных свойств личности с мотивом её деятельности [56]. Существование внутренних преград, их противоборство в реальном или воображаемом поступке становится основой саморефлексии – главной составляющей смысла Я - руководитель ОВД.

Причём саморефлексия имеет две основные стороны: когнитивную и эмоциональную. Когнитивная проявляется в субъективном определении собственных черт, в их самооценке, эмоциональная – в формировании эмоций и чувств, направленных на себя самого. Из вышесказанного нами представлена структура Я – концепции руководителя ОВД в рисунке 1

Итак, структура Я – концепции руководителя ОВД схематически может быть представлена нами следующим образом:

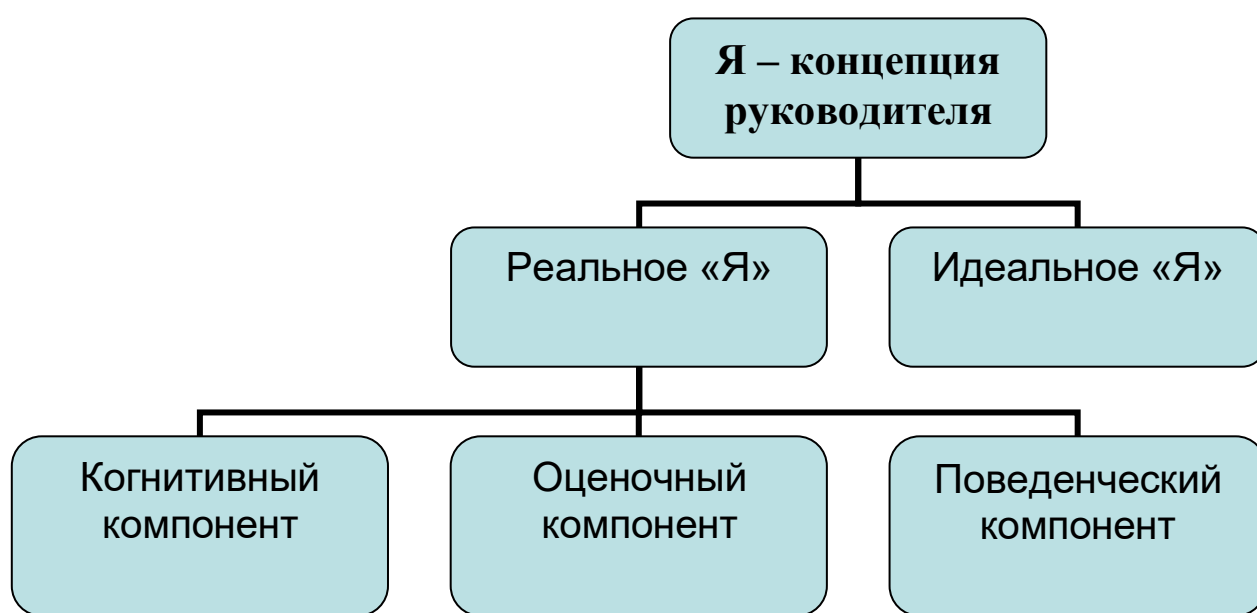


Рисунок 1. Я – концепции руководителя ОВД.

Осветив вопрос самосознания и Я – концепции, мы можем перейти к более всего занимающей нас теме – самооценке.

Следует отметить, что далее немаловажное значение становлении личности руководителя ОВД отводится профессиональному самосознанию.

На этапе профессионального развития руководителя ОВД происходит дальнейшее вхождение в систему межлюдских отношений в данной профессиональной общности и дальнейшее развитие, формирование всех

элементов структуры субъекта деятельности, в том числе и профессионального самосознания [57].

Профессиональное самосознание, по мнению П.А. Шавира, впервые появляется в юношеском возрасте. Он его истолковывает как «избирательно направленную деятельность самосознания, подчинённую задаче профессионального самоопределения. В наиболее обобщённом виде оно проявляется в осознании себя как субъекта будущей самостоятельной деятельности» [58].

С.В. Васьковская [59] трактует профессиональное самосознание как особый феномен человеческой психики, обуславливающий саморегуляцию личностью своих действий в профессиональной сфере на основе познания профессиональных требований, своих профессиональных возможностей и эмоционального отношения к себе как к субъекту профессиональной деятельности. По А.К. Марковой, профессиональное самосознание - это «комплекс представлений человека о себе как профессионале, это целостный образ себя как профессионала, система отношений и установок к себе как профессионалу» [27, с.308].

Профессиональное самосознание характеризует определенный уровень самоопределения личности руководителя ОВД. Личность руководителя ОВД, самоопределившаяся в профессиональном плане, - индивид, осознающий свои жизненные цели, планы, связанные с самореализацией в профессиональной сфере, профессиональные намерения (что он хочет), свои личностные и физические качества (что он представляет собой как профессионал), свои возможности, способности, дарования (что он может, пределы его самосовершенствования), требования, предъявляемые деятельностью, профессиональной группой [59].

По мере роста профессионализма меняется профессиональная идентичность руководителя ОВД. Он расширяется за счет включения новых признаков развивающейся профессии, что предъявляет новые требования к человеку - профессионалу; Критерии оценки себя как профессионала меняются. Расширение профессионального самосознания выражается в увеличении количества признаков профессиональной деятельности, отражающихся в сознании специалиста, в преодолении стереотипов образа профессионала, в целостном видении себя в контексте всех профессиональная деятельность.

Вопрос профессионального самосознания неразрывно связан с проблемой самоопределения личности руководителя ОВД. Так, П. А. Шавир [59] считает, что степень формирования профессионального самосознания выпускника вуза может служить показателем успешности и полноты его профессионального самоопределения.

По мнению К.А. Албуханова-Славская [25], в профессиональном самосознании человек представляет себя как объект в определенной социальной и профессиональной системе и как ее субъект. Это связано, во-первых, с осознанием соответствия их личных способностей профессиональным требованиям и задачам, во-вторых, с размышлением, с

удовлетворением, успешностью деятельности и, в-третьих, с социальным одобрением.

Следует также отметить, что формирование личностно-профессиональных качеств руководителя правоохранительных органов, как субъекта управления, происходит под влиянием различных факторов объективного и субъективного порядка.

В то же время роль субъективного фактора в переходные периоды истории естественным образом возрастает. Это означает, в частности, что в процессе подготовки специалистов правоохранительных органов в современных условиях возрастает роль их личных усилий в современном развитии. Не умаляя значения воспитательной работы, тем не менее следует со всей определенностью сказать, что благодаря объективным обстоятельствам, подкрепленным глубокими преобразованиями общества, самообразование становится основой морального ожесточения работника. Высоконравственным специалистом становится не принуждение, а внутреннее убеждение, которое не арендуют, а производят самостоятельно.

Развитие профессиональных и управленческих потребностей может быть эффективным только тогда, когда преобладает принцип: «Я должен самообразоваться». И, наоборот, нельзя ожидать успеха, когда они действуют только по принципу: «Я должен быть воспитан».

Самообразование способствует повышению эффективности и рациональному использованию свободного времени. С этим связана оптимизация процессов формирования высоких профессиональных, моральных, психологических и боевых качеств, развитие устойчивости к антиобщественным и аморальным явлениям. Это вызывает необходимость постоянного всестороннего развития личности работника, дает целеустремленность, активность, устойчивость всей его деятельности и позволяет наиболее эффективно преодолевать трудности службы и жизни. В учебных заведениях уровень самообразования студентов сразу влияет на темпы роста их обучения. По словам Опалева А.В. и профессора Дубова Г.В. «... моральные и профессиональные качества слушателя развиваются в процессе самообразования в два-три раза быстрее, чем в процессе обычной (не ориентированной на самообразование) системы обучения и воспитания» [43].

Недооценка роли самообразования ослабляет эффективность воспитательной работы, приводя к разрыву между влиянием педагогов и результатами этого влияния. В отсутствие самообразования может появиться только пассивный человек без твердых убеждений и твердых убеждений, неспособный к трудной службе в правоохранительных органах страны и обучению подчиненного персонала. Это определяет важность работы всех подразделений правоохранительных органов в развитии самообразования работников.

Профессиональная и управленческая потребность в самообразовании - это активный, осознанный, целенаправленный процесс формирования и развития позитивных и искоренения негативных качеств работника в соответствии с социальными потребностями, личными моральными идеалами и

характером деятельности; это постоянная, систематическая работа по развитию знаний, умений, навыков и привычек, отвечающих моральным требованиям современного человека, специалиста. Профессиональная и управленческая потребность в самообразовании подразумевает интеллектуальное, эмоциональное и волевое развитие личности, навыки самоконтроля, управление своими мыслями, чувствами, действиями, способность предвидеть непосредственные и предполагаемые результаты своей деятельности.

Формирование самообразования работников Министерства внутренних дел Республики Казахстан входит в общий процесс обучения и самообразования. Но в то же время у него есть некоторые особенности, связанные с характером и задачами службы в правоохранительных органах. Эти особенности включают в себя тот факт, что наряду с развитием общих личностных качеств он включает в себя формирование особого вида конкретных профессиональных качеств, то есть формирование профессиональной готовности к решению задач управленческой деятельности. Он призван развить в себе качества не только профессионального специалиста, но и активного гражданина, педагога и грамотного руководителя своих подчиненных. Будучи представителем правоохранительных органов, будущий специалист тесно связан с политическими целями и интересами государства, и это не может не сказаться на его самообразовании.

В дальнейшем формирование профессиональной готовности к решению задач управленческой деятельности работника происходит в рамках режима военной службы, строгого регулирования и строгого статутного порядка, которые сами по себе выступают в качестве важных условий и средств самообразования. Наконец, самообразование учащихся правоохранительных учебных заведений связано с увеличением физической и духовной силы из-за постоянного сочетания учебы и услуг, иногда связанного с преодолением ситуаций, опасных для здоровья и жизни.

Самообразование — дело не только отдельного сотрудника, но и служебного коллектива (части, подразделения, учебной группы, малой группы, неформальной общности и т.д.). Индивидуальное и коллективное самообразование в оптимальном варианте гармонируют между собой и способствуют выработке социально и профессионально значимых качеств личности специалиста, его активной жизненной позиции, развивают у сотрудников чувство взаимной моральной ответственности, взаимовыручки, стимулируют усилия по овладению смежными специальностями и выработке навыков взаимозаменяемости. Организация и осуществление формирования готовности к управленческой деятельности включает в себя: изучение работником общепринятых социальных и качественных параметров личности цивилизованного общества, а также специфических черт личности специалиста правоохранительных органов (профессиограмма); самопознание и критическая самооценка деятельности и поведения, потребностей и способностей, сильных сторон и способностей; планирование работы над собой, постановка целей, разработка программы и правил формирования готовности к управленческой деятельности, изучение средств, методов и приемов самообразования; изучение

практики самообразования выдающихся личностей - представителей выбранной профессии, педагогов, мыслителей, ученых, деятелей культуры и политики; повышение собственной активности во всех сферах деятельности.

В процессе самообразования работник изучает основные принципы и принципы универсальной морали и их проявления в сфере выбранной профессии; превращает эти знания в социально значимые потребности, придает им личный смысл, обретает уверенность в их правдивости и жизненной необходимости; реализует моральные знания и убеждения в службе (учебе), общественной жизни и быту.

Между процессами формирования готовности к управленческой деятельности и нравственного воспитания существует глубокая диалектическая взаимосвязь и взаимообусловленность. Они соотносятся между собой как внешнее и внутреннее. Воспитание — является одним из важнейших условий, в которых происходит процесс формирования личности специалиста. Условия, как известно, играют большую роль в любом процессе, но источником развития по-прежнему остаются внутренние противоречия. Внешнее (образование) органично участвует в формировании нового качества (личности), но только через внутреннее (самообразование). Человек является объектом-субъектом, и это необходимо учитывать в процессе формирования личности специалиста правоохранительных органов.

Действительное воспитание никогда не может быть отделено от самовоспитания, а образование от самообразования. Исходя из этого, следует, в частности, определять и задачи воспитания в правоохранительных учебных заведениях: они должны давать будущим специалистам умение вырабатывать самим нравственные устои, побуждать и развивать в них желание совершенствоваться. Действительное человеческое воспитание должно рассматриваться прежде всего как управление самообразованием. В этом — один из важнейших принципов формирования личности специалиста правоохранительных органов.

В процессе самопознания и формирования управленческих потребностей используются многочисленные методы и приемы. Их невозможно ограничить какими-либо жесткими рамками. Дело в том, что теоретически гармоничная система таких методов и приемов не была создана, а практика самопознания и самообразования настолько индивидуальна, что можно сказать: сколько людей, столько систем; каждый знает и воспитывает себя по-своему. Принимая это во внимание и не требуя исчерпывающего обзора, рассмотрим сущность, познавательные и образовательные преимущества некоторых наиболее важных методов и приемов самопознания и формирования управленческих потребностей работников.

Среди этих методов в первую очередь самонаблюдение. Самонаблюдение является осознанным, целенаправленным, включает в себя определенную концепцию и систему приемов, но все же это только восприятие самой личности, только чувственная поддержка абстрактно-логического мышления о себе. Данные самонаблюдения являются лишь эмпирическим материалом, одним из начальных моментов самопознания, формой проявления сущности.

Результаты самонаблюдения необходимы для практических действий по самообразованию и не являются самоцелью.

Самонаблюдение как динамический процесс принимает форму самоконтроля. Самоконтроль подразумевает наличие установки и критическое отношение к отклонениям от нее. Это одна из важнейших функций самопознания работника и одновременно метод его самообразования. Следует отметить, что самоконтроль должен распространяться на всю духовную и практическую деятельность сотрудников ОВД на службе и дома. В то же время эффективность самоконтроля возрастает с увеличением достоверности самонаблюдения.

В своем развитии самонаблюдение достигает стадии понимания результатов, а затем развивается во второй - логический шаг самопознания. Дальнейшее углубление знаний работника о себе, его проникновение в его собственную духовную сущность связано с использованием всего арсенала познавательных методов.

В частности, самоанализ широко используется в практике самопознания и самообразования сотрудников правоохранительных органов. Но это не всегда применяется правильно. Научный подход к интроспекции требует, чтобы объектом его были главным образом конкретные действия, действия, отношения, а не «чистый» опыт. За эталоном истинности самопроверки являются результаты труда. Также невозможно допустить односторонней ориентации самоанализа, например, анализируя только свои отрицательные или только положительные черты. Анализу должны подлежать все главные стороны профессиональной деятельности, завершая определенный этап анализа, надо сделать из него правильные выводы, поставить задачи и энергично их реализовать.

Одним из важнейших методов самовоспитания является самокритика. Вскрывая недостатки личности, самокритика в конечном итоге служит ее совершенствованию и обеспечению успехов в деле. Не менее велика роль самокритики в сфере морали, нравственных отношений. В жизнедеятельности сотрудника «хочу» и «надо» гармонирует не всегда. Вскрытию и разрешению противоречий между ними и служит самокритика, без нее немислимо сознательное профессионально-управленческая потребность совершенствование.

Важнейшее требование действенности самокритики — учет собственного достоинства, ибо подлинный смысл применения этого метода состоит в опоре на себя как на главную силу освобождения от недостатков и обеспечения дальнейшего развития. Цель самокритики — не самоуничтожение, а утверждение себя.

Условия службы и обстоятельства жизни также требуют таких методов самовоспитания, как самоограничение и самоотречение, самообладание и т. Д. Самостоятельность, в частности, широко используется в процессе обучения, при подготовке к экзаменам и т. д. Высшая степень приверженности и самоотдачи - принятие присяги. Провозглашая торжественную присягу, призывник берет на себя высокие обязанности защитника интересов Родины,



заявляет о своей личной ответственности за святое дело. Этот торжественный акт оставляет в сознании человека глубокий след и навсегда сохраняется в памяти как одно из самых значительных событий в его жизни. Требования присяги необходимо использовать в качестве побудителя самовоспитания не только молодых, но и опытных кадров правоохранительных органов.

Некоторые сотрудники для выработки власти над собой применяют метод переключения. Метод этот заключается в том, что человек переключает свое внимание от вредной, ненужной мысли и направляет его на полезную, нужную. «Переключать» можно не только мысли, но и действия, поступки. В основе переключения лежит волевой акт, а лучшим средством переключения является самоотверженный труд. Развитию этого качества способствуют занятия спортом, художественной самодеятельностью, увлечение литературой и т.п.

Положительное влияние на процесс формирования готовности к управленческой деятельности оказывает самоободрение. Трудная ситуация может повлечь за собой упадок настроения, понижение морального духа.

Надо найти в себе силы продержаться, сохранить бодрость и твердость духа. Сделать это помогает самоободрение. Оно может быть как непосредственным («не унывай»), так и опосредованным (обращение к приятной мысли прошлого или будущего). Песня о героических действиях и крик «ура» в атаке — примеры самоободрения.

При выполнении сложных задач, требующих больших волевых усилий, может применяться самоприказ. Самоприказ отдается во внутренней или внешней речевой форме. Воздействие самоприказа основано на силе словесного раздражителя. Использование этого метода предполагает основательную волевою подготовку и практику самовоспитания.

Часто для удержания себя от вредных поступков и действий, а также для развития положительных качеств сотрудники составляют личные правила самовоспитания. Такие правила могут носить характер девиза. Например: «каждая секунда на учете, каждая минута — для пользы»; «преграды на то и существуют, чтобы их преодолеть»; «тяжело в учебе, легко в бою»; «дал слово — подтверди делом» и др. Нередко личный план вырастает в программу самовоспитания, в которой ставятся конкретные задачи формирования управленческих потребностей на определенный период. Такую программу имеют многие молодые люди. Характерно, что тот, кто активно работает над собой, испытывает потребность вовлекать в такую работу других. И тогда программа самовоспитания принимает коллективный характер. При этом важно, чтобы инициатор ее был начальник. Программа предусматривает ознакомление с теорией и методикой самовоспитания, а реализация ее осуществляется через деятельность. Она органически сочетается с текущими и перспективными планами службы и охватывает все стороны жизнедеятельности специалистов. При этом главное внимание уделяется выработке умения всегда и везде следовать нормам сегодняшнего дня, научной организации труда, требованиям руководящих документов, стремлением учиться самому и учить других, помогать им словом и делом, контролировать их труд и учить самоконтролю. Желательно разработать тематику

индивидуальных занятий по самообразованию, методику проведения тренажей и упражнений личного состава. Одна из основных сторон этой работы — побуждение к нравственному самовоспитанию подчиненных, выработка у них стремления выполнять задания только с высоким качеством, привитие навыков скрупулезного соблюдения последовательности в действиях и взыскательности к себе.

В качестве приема самовоспитания используется и самонапоминание. Приступая к выполнению задания, сотрудник напоминает себе, что выполнение этого задания должно служить развитию нужных ему качеств. Исходя из этого, он определяет подходы, правила и соответствующие действия при выполнении служебной задачи. Самонапоминание может при этом перерасти в самоинструктирование, в детальное «проигрывание» предстоящей операции и способов ее осуществления.

Прежде чем принуждать себя к выполнению тех или иных действий, у человека может появиться сомнение в их целесообразности. Здесь возникает потребность в самоубеждении. В процессе самоубеждения приводятся различные аргументы, подкрепляющие целесообразность предварительного решения, и только после этого начинается его выполнение. В итоге самоубеждения может появиться и решение об отказе от вредных привычек, поступков.

Большую роль в процессе формирования управленческих потребностей призвано играть правильно поставленное самовнушение. Самовнушаемость — нормальное свойство человеческой психики. Основой ее является нейтрализация задерживающих механизмов и критической способности личности. Такая нейтрализация достигается благодаря командной роли второй сигнальной системы относительно первой.

Сила внушения и самовнушения может быть чрезвычайно большой. Боевые уставы и наставления не только берут на вооружение эту силу, но и возводят ее применение в ранг обязанностей командиров и начальников: командир обязан внушить всем подчиненным непоколебимую уверенность в успехе. И в повседневной службе начальник внушает подчиненному личному составу и себе самому, что в дисциплине, организованности и порядке нет и не может быть мелочей. При этом очень важно отбирать внушаемые идеи, остерегаться отрицательного самовнушения: «не могу», «невозможно» и т.д. Считать себя неспособным — это значит начинать быть таковым. И наоборот, уверенность в успехе — это уже начало успеха.

В целом, как видим, методы и приемы формирования управленческих потребностей охватывают все духовные и физические проявления человека — его чувства, разум, волю и практическую деятельность. Сущность действительного применения методов и приемов самовоспитания состоит в том, чтобы найти в духовном мире собственной личности точки своего приложения в виде желаний, стремлений, интересов, задатков и т.д. и так организовать их борьбу, чтобы потерпело поражение негативное.

Таковы некоторые теоретико-методологические и методические вопросы формирования управленческих потребностей как важного фактора

формирования и духовного развития личности сотрудника правоохранительных органов. Решение задач по укреплению конституционной законности, защите правопорядка в стране, становлению и возвышению личности в значительной степени обусловлено уровнем самосознания и самовоспитания самих блюстителей прав и порядка.

Исходя из вышеизложенного, подведём итоги по этому пункту: профессиональное самосознание руководителя ОВД является важным звеном в регулировании, как текущей деятельности, так и профессионального развития субъекта в целом.

По мнению Е.А. Климова, ведущего специалиста в этой области: «Образы самосознания человека (наряду с образами окружающего мира) – необходимая основа целесообразной регуляции, саморегуляции его трудовой деятельности и взаимодействия с окружающими людьми ... Руководитель ОВД планирует и строит свою трудовую деятельность с учётом не только внешних обстоятельств и вероятности ожидаемых событий, но и личностных качеств, функциональных состояний ... Развитое самосознание руководителя ОВД – одно из условий формирования оптимального индивидуального стиля ("своего почерка") в труде, связанного с максимальным использованием человеком своих сильных сторон и компенсацией недостатков ... Образы самосознания руководителя ОВД – одно из необходимых условий нахождения человеком наиболее подходящего для него места, в частности, в профессиональной общности, а также условие планирования и построения личных профессиональных планов на этапе выбора профессии» [57, с.25].

Осветив вышеприведённые темы, перейдём теперь к вопросу влияния самооценки на успешность профессиональной деятельности руководителя ОВД.

## 2 Взаимосвязь самооценки и успешности профессиональной деятельности руководителя ОВД

### 2.1 Особенности влияния самооценки на развития успех в профессиональной деятельности руководителя ОВД

С. Л. Рубинштейн пишет: «Реальная личность, отражаясь в своём самосознании, осознаёт себя как « я », как субъекта своей деятельности ». Он говорит, что человек прежде всего для нас определяется его отношением к своему труду, поэтому его самооценка определяется тем, что он как общественный индивид делает для общества. Это сознательное общественное отношение к труду, по мнению С.Л. Рубинштейна, является стержнем самосознания личности [17, с639-640]. На наш взгляд слова этого великого учёного остаются уникальными и по сей день.

На сайте интернета <http://testonlaine.webservis.ru/test/test3/index.php> [60] говорится, что человека с низкой самооценкой не ценит никто, кроме самых близких друзей: «Неуверенность – своеобразный сигнал для окружающих, так как никто не знает человека лучше, чем он сам, а он заранее расписывается в своей несостоятельности, показывая тем самым свою неуверенность», что говорит о негативном влиянии низкой самооценки на жизнь человека.

Во «всемирной паутине», на страницах, посвящённых поиску работы, можно встретить описание факторов, необходимых для успешной карьеры руководителя ОВД [61]:

1. Самооценка руководителя ОВД: важна, поскольку отражает уверенность человека в своих профессиональных и личных силах, его самоуважение и адекватность происходящему. Оптимальна - высокая самооценка, уважение к себе при трезвой (реалистичной) оценке своих возможностей и способностей. Заниженная самооценка приводит к выученной беспомощности - руководителя ОВД заранее опускает руки перед трудностям и проблемами, поскольку все равно ни на что не способен. Завышенная самооценка чревата чрезмерными претензиями на внимание к своей персоне и опрометчивыми решениями.

2. Уровень притязаний «самооценка в действии»: Высокий уровень притязаний указывает на то, что руководитель ОВД хочет многого достичь в жизни, подняться по социальной или профессиональной лестнице, завоевать свое место под солнцем. Он готов для этого рисковать и браться за трудные задачи. Низкий уровень притязаний бывает у руководителей ОВД, для которых важнее не потерять достигнутое, избежать неудачи.

3. Локус контроля. Это показатель ответственности руководителя ОВД. Руководители ОВД с внешним локусом контроля ищут объяснения всего происходящего в стечении обстоятельств и поступках других людей. Внутренний локус контроля говорит об ответственности за свои поступки и способности делать выводы из собственных ошибок (иногда приводит к чрезмерному самообвинению [61]).

«Самооценка является важным фактором, поскольку отражает уверенность человека в своих профессиональных и личных силах, его самоуважение и адекватность происходящему. Оптимальна – высокая самооценка, уважение к себе при трезвой (реалистичной) оценке своих возможностей и способностей. Заниженная самооценка приводит к «выученной беспомощности» – человек заранее опускает руки перед трудностями и проблемами, так как всё равно ни на что не способен. Завышенная самооценка чревата чрезмерными претензиями на внимание к своей персоне и опрометчивыми решениями» [61].

Неверная самооценка, считают Санфорд и Донован, лежит в основе многих проблем, которые могут быть у женщин, - от переедания до алкоголизма. «Если мы не любим себя и не уважаем себя...мы выбираем работу, слишком простую для наших возможностей, и совершаем другие ошибки ... в основе которых, - замечает Санфорд, - лежит наше мнение, что мы этого заслуживаем» [62].

Успех руководителя ОВД - это всегда следствие внутренних, а не внешних причин [63]. То есть все, что может помочь человеку в достижении успеха, находится в нем самом. К этим внутренним признакам, отличающим успешного руководителя ОВД от не успешного, относятся, в первую очередь, три фактора: самооценка, общительность, энергичность.

1) Самооценка руководителя ОВД, так как помогает найти свое место среди окружающих людей. Чем ниже самооценка руководителя ОВД, тем хуже считает себя руководитель ОВД по сравнению с окружающими людьми. Он ждет (и как правило, дожидается, неосознанно провоцируя окружающих) насмешки, обмана, унижения со стороны тех, кто с ним общается. Защищая себя, он выстраивает вокруг стену недоверия. Такие руководители ОВД не могут объективно воспринимать мир и, следовательно, принимать правильные решения.

Руководитель ОВД, постепенно накапливая опыт неуспеха, начинает чувствовать себя непригодным к этой жизни.

Руководитель ОВД, чья самооценка высока, доверяет самому себе и совершает обдуманые поступки. Он в состоянии самостоятельно разобраться в ситуации и сделать правильный выбор, опираясь на свой опыт, а не на чужое мнение.

Даже руководитель ОВД, ценящий себя выше, чем он того заслуживает, находится в более выгодном положении, чем руководитель ОВД с заниженной самооценкой.

Самооценка служит основой, на которой руководитель ОВД выстраивает свои взаимоотношения с окружающим миром» [64].

2) Общительность руководителя ОВД.

«Можно быть умным и образованным, но если человек не умеет общаться с людьми, то все знания и умения останутся нереализованными по той причине, что у вас не будет единомышленников. Выстроить свое дело и достичь в нем успеха для такого человека - вещь непосильная» (там же).

3) Энергичность руководителя ОВД. Под энергичностью нужно понимать

способность руководителя ОВД упорно тратить свои силы для достижения выбранной цели.

С.Ю. Колесников (консультант в области управления предприятием; директор по персоналу и организационному развитию группы компаний «СБС») [65] пишет: «Уверенность в своих силах заставляет человека бороться за то, что он ранее считал непосильным для себя, что открывает новые возможности. Высокая самооценка помогает избежать задержек при выборе вариантов действий. Раз выбрав стратегическое направление, успешный человек идет по нему, не сворачивая. Он осознает, что существуют и другие пути, ведущие к его цели, однако, уверенность в собственной силе убеждает его, что путь, им выбранный, по крайней мере, ничуть не хуже других путей, и он достигнет своей цели. Здоровая амбициозность и желание быть лучшими играет роль топлива, позволяя менеджеру и возглавляемой им фирме двигаться вперед».

Р.Бернс [66, с.151] высказывается так о высокой самооценке: «Высокая самооценка обеспечивает хорошее владение техникой социальных контактов, позволяет индивиду показать свою ценность, не прилагая особых усилий».

Многое из того, что делает руководитель ОВД или отказывается делать, зависит от уровня собственного достоинства человека. Т.Шибутани пишет: «Те, кто сам не считает себя особенно талантливым, не стремятся к очень высоким целям и не проявляют огорчения, когда им не удаётся что-то хорошо сделать... Человек, который думает о себе как о никчёмном, ничего не стоящем объекте, часто неохотно прилагает усилия, чтобы улучшить свою судьбу. С другой стороны, те кто высоко себя ценит, часто склонны работать с большим напряжением. Они считают ниже своего достоинства работать недостаточно хорошо» [67, с.220].

Ф. Зимбардо [68, с.282] говорится: «...то, что мы думаем о себе, оказывает глубокое влияние на всю нашу жизнь. Люди, осознающие собственную значимость, как правило распространяют вокруг себя ореол удовлетворённости. Они менее зависимы от поддержки и одобрения окружающих, поскольку научились сами себя стимулировать. Такие люди своей предприимчивостью и инициативой заставляют вращаться социальный механизм, и соответственно им достаётся львиная доля предоставляемых обществом благ».

О самооценке политиков Екатерина Егорова, председатель совета учредителей «Никколо М», высказывается таким образом: «У политика, как у каждого человека, есть представление о самом себе. И если политик доволен собой и у него высокая самооценка, то он держится весьма уверенно и замотивирован на успех. Важно, конечно, чтобы его уверенность в себе соответствовала его компетентности в излагаемой теме. Как правило, уверенные в себе политики воспринимаются как более убедительные с точки зрения аргументации» [69].

Л.Н.Корнеева [70] указывает, что на профессиональную деятельность специалиста оказывает влияние параметр высоты самооценки. Высота самооценки влияет на уровень целей и широту профессиональных планов

субъекта. Адекватная самооценка профессионала определяет степень расхождения между уровнем его притязаний и реальным уровнем осуществления деятельности, точность постановки целей, адекватную эмоциональную реакцию на различный результат деятельности. Завышенная самооценка способствует постановке целей, не соответствующих возможностям профессионала: он ориентирован на успех, пренебрегает необходимой информацией, не развивает больших усилий для достижения своих целей. Заниженная самооценка приводит к пассивности, боязни ответственности, к склонности профессионала ставить лёгкие цели и задачи; к ожиданию неуспеха. Неадекватная самооценка не позволяет профессионалу полностью реализовать свои возможности в профессиональной деятельности. В данной работе Л.Н. Корнеева показала роль и функции самооценки в регуляции профессиональной деятельности, что является очень ценным для нашего исследования.

В.В.Овсянниковой [71] изучались самооценки профессионально значимых личностных качеств у учащихся ПТУ и профессионалов. Ею была установлена следующая динамика в формировании самооценки профессионально значимых качеств: от завышенной у начинающих обучение и учащихся I курса ко всё более реалистичной у учащихся III курса. Ею было выявлено, что профессионалы (успешные профессионалы) имеют высокий показатель самооценки, они оценивают себя исходя из реальных производственных результатов своей деятельности.

О.Н.Родина обращает внимание на то, что внешние и внутренние оценки успешности деятельности существенно зависят от личностных особенностей человека, от его мотивов, направленности, потребностей, интересов, свойств нервной системы, особенностей характера и самооценки [72].

Исследования мотивационной сферы госслужащих, проведённые И.И. Богдановой, В.Ф. Спиридоновым показали, что значительную роль в формировании мотивов их деятельности играют ценностные ориентации [73].

Е.М. Борисовой изучалась динамика становления личности ткачих. Она выяснила, что передовым ткачихам свойственен высокий уровень профессиональных притязаний и адекватная устойчивая самооценка, складывающаяся под влиянием реальных достижений субъекта деятельности, а также под влиянием оценок со стороны трудового коллектива. Устойчивость и адекватность самооценки является основой для формирования черт личности – уверенности в себе, чувства собственного достоинства. Для работниц, не справляющихся с профессиональными заданиями, характерна неуверенность в своей профессиональной состоятельности, которая в свою очередь подкрепляется оценкой, даваемой окружающими. На этой основе у них складывается заниженная самооценка и сниженный уровень притязаний [74].

Н.В.Самоукина считает, что для достижения профессионального успеха большое значение имеет внутреннее состояние, сопутствующее эффективной деятельности. Она пишет, что человек, когда у него получилось что-то важное и значимое, чувствует спокойствие и уверенность в себе, « будто наперёд знали, что у вас всё получится » [32].

Н.В.Самоукина замечает, что успешные люди, в своём стремлении вверх, не проявляют сверхзависимости от своего положения: они очень уверены в себе и своих возможностях. «Именно напористость и уверенность, даже при отсутствии яркого таланта,- продолжает Н.В.Самоукина,- являются основными причинами успеха в случае, если конкурентом выступает талантливый, но стеснительный и неуверенный» [там же, с.234].

Вирджиния Н.Квинн [75] пишет, что исследования проведённые Ливануэем и Уайли [Levanway, 1955; Wylie, 1957] позволили заключить, что люди с положительными Я-концепциями склонны терпимее относиться к окружающим. Им легче смириться с неудачами, которые у них случаются реже, так как как правило они работают эффективнее, чем люди с низкой самооценкой. Большинство людей с низкой самооценкой предпочитают работать над простыми задачами, так как тогда они уверены в успехе.

Типичный портрет [76] успешного предпринимателя, по мнению североамериканских исследователей, включает в себя такие личностные свойства, как реалистическая оценка при выборе альтернатив, критичность в представлении о своих возможностях и одновременно высокий уровень притязаний, готовность идти на разумный риск, преодолевать узко конъюнктурные оценки и хорошо прогнозировать развитие событий. Согласно полученным данным «предприниматели не страдают от скромности, их самооценка тождественна, а иногда и превосходит оценку преуспевающих коллег. Это важный методический вывод, позволяющий рассматривать самооценки предпринимателей либо как завышенные, либо как адекватные» [76, с.81].

Ю.А.Борисов, И.А.Кудрявцев [77] выявили, что у успешных менеджеров наблюдается тенденция к завышенной самооценке, у них высокий уровень самоуважения, они полны уверенности в своих силах, оптимистически прогнозируют будущее, стремятся постоянно повышать уровень целей и требований к себе. Напротив, в образе мира неуспешных менеджеров нет видения себя ответственными и автономными в пределах своей компетенции лидерами, нет властной ролевой диспозиции, смысловой установки на эффективное управление подчинёнными или людьми.

Ю.А.Борисов, И.А.Кудрявцев [77] говорят, что зависимость успешности управления от структурно-содержательных характеристик самосознания и мотивационно-смысловой сферы закономерна. Она позволяет учитывать количество и качество отклонений по этим личностным параметрам от соответствующих шкал принятого культурного эталона как критерии профессионального отбора.

Н.А. Гульянова пишет, что в процессе любой деятельности человек получает подтверждение уже имеющемуся Я - образу, либо воспринимает в себе что-то новое и по-новому. «Значимый неуспех,- говорит Н.А.Гульянова,- снижает устойчивость Я – образа» [78, с.68].

С.В.Славнов отмечает [79], что операциональная сторона, включающая личностные профессионально важные качества и представления о них, наиболее существенна с точки зрения прогноза профессиональной



пригодности, тогда как мотивационная сфера ("духовное наполнение профессии": увлечённость «менталитетом» профессии, мотивация «высоких уровней достижения», стремление к саморазвитию в профессии, «внутренний локус профессионального контроля») имеет важнейшее значение для профессионального роста.

С.В.Славнов (там же) выявил в проведённом исследовании образа успешного профессионала у опытных сотрудников следующие оценки по личностным чертам: быстро и легко входит в контакт, хорошо контролирует свои эмоции, наблюдателен, с адекватной самооценкой, широким кругозором и др.; также, исследуя образ успешного профессионала у студентов, в образе личностных черт он тоже выявил одной из них адекватную самооценку, и стремление к профессиональному росту, как и в своём исследовании образа успешного профессионала у абитуриентов снова одним из пунктов выявлена адекватная самооценка.

И.Ю. Кулагина, В.Н. Колюцкий указывают, что осознание временной перспективы и построение жизненных планов требуют уверенности в себе [24], в своих силах и возможностях.

А.К. Маркова [27], исследуя успешность педагогической деятельности, заключает, что наиболее важным для педагога является формирование положительной самооценки в целом, так как у учителя, позитивно воспринимающего себя, повышается уверенность в себе, удовлетворенность своей профессией и эффективность работы в целом.

В исследовании Н.А. Лавровой [38] указаны авторы, считающие самооценку важным компонентом влияния на успех в профессиональной деятельности: А.Р. Фонарёв - «уверенность в себе» [с.179] - выделяет её одним из таких факторов; Р.В. Овчарова считает неприемлемой низкую самооценку в профессионально – важных личностных чертах психолога; А.Г. Васюк также выделяет одной из важных характеристик врача адекватную самооценку.

Том Шрайтер [80] пишет: «То, как мы себя видим, определяет, как мы думаем, и определяет решения, которые мы принимаем... Если вы зарабатываете пятьдесят долларов, то вы, соответственно, имеете самооценку на пятьдесят долларов. Если вы зарабатываете десять тысяч долларов в месяц, то вы имеете самооценку на десять тысяч»,- хотя со вторым утверждением данного автора мы не вполне согласны, так как в жизни людей встречаются ситуации, когда данное заключение себя не оправдывает.

Обобщая результаты вышесказанного, можно подвести итог, всё что сложилось и отстоялось в личности руководителя ОВД, возникло благодаря совместной с другими людьми деятельности и в общении с ними и для этого предназначено. Руководитель ОВД включает в деятельность и общение существенно важные ориентиры для своего поведения, всё время сверяет то, что он делает, с тем, что ожидают от него окружающие, справляется с их мнениями, чувствами и требованиями. Познавая качества другого человека, личность руководителя ОВД получает необходимые сведения, которые позволяют выработать собственную оценку. Уже сложившиеся оценки собственного «Я» есть результат сопоставления того, что личность наблюдает в

себе, с тем, что видит в других людях. Руководитель ОВД, уже зная кое-что о себе, присматривается к другому человеку, сравнивает себя с ним, предполагает, что и тот небезразличен к его личностным качествам, поступкам, проявлениям; всё это входит в самооценку личности и определяет её психологическое самочувствие [81, с.410].

Согласно работам, проведённым перечисленными авторами, можно заключить: самооценка руководителя ОВД является центральным звеном произвольной саморегуляции руководителя ОВД, определяет направление и уровень активности руководителя ОВД, его отношение к миру, к людям, к самому себе; выступает в качестве важной детерминанты всех форм и видов деятельности и социального поведения руководителя ОВД.

Она выполняет регуляторную и защитную функции, влияя на развитие личности руководителя ОВД, её деятельность, поведение и взаимоотношения с другими людьми. Отражая степень удовлетворённости или неудовлетворённости собой, уровень самоуважения, самооценка создаёт основу для восприятия собственного успеха или неуспеха, достижения целей определённого уровня, то есть уровня притязаний личности руководителя ОВД.

Руководители ОВД с адекватной либо высокой самооценкой настроены более оптимистично, нежели те, у кого самооценка занижена; они успешно решают встающие перед ними задачи, так как чувствуют уверенность в собственных силах. Такие руководители ОВД менее подвержены стрессу и тревожности, доброжелательно воспринимает окружающий мир и себя самого.

Верная самооценка даёт руководителю ОВД нравственное удовлетворение и поддерживает его человеческое достоинство.

Основы самовосприятия закладываются в детстве и могут оказывать влияние на весь дальнейший ход жизни.

Профессиональная самооценка руководителя ОВД рассматривается как самоотношение служащего к результату сопоставления реального и идеального «Я - профессионал», формирующегося в результате процесса самооценивания (в контексте профессиональной деятельности службы, в сравнении с другими и с самим собой).

Ещё у С. Л. Рубинштейна [82] основной мыслью концепции субъекта и его деятельности, основания которой заложены в статье 1922 года ("Принцип творческой самодеятельности") является то, что человек и его психика формируются и проявляются в деятельности. Согласно принципу единства сознания и деятельности, деятельность человека обуславливает формирование его сознания и самосознания, психических процессов, свойств человека, а они в свою очередь являются регуляторами его деятельности, условиями её адекватного выполнения.

Проведённые исследования отечественными и зарубежными авторами, показали зависимость успешности профессиональной деятельности от уровня самооценки руководителя ОВД. Все авторы единогласны во мнении негативного влияния неадекватной, либо заниженной и завышенной самооценки на социальное поведение руководителя ОВД в его управленческой деятельности.

Сам процесс управления, представляющий собой обмен информацией между социальными системами, элементами-подсистемами и средой функционирования является непрерывным. Постоянные изменения среды и самих социальных систем управления, в том числе органов внутренних дел, неизбежно побуждают системы управления оказывать те или иные воздействия на управляемые объекты.

Воздействия, обращенные на элементы системы органов внутренних дел составляют процесс внутрисистемного управления. Воздействия направленные вовне, на объекты внешнего управления системы МВД составляют процесс внешне системного управления, и тот и другой протекают одновременно и непрерывно.

Непрерывность процесса управления обуславливает его цикличность, т.е. постоянное воспроизведение управляющих воздействий, повторения всех стадий управленческого цикла.

Организационная сторона процесса управления состоит из следующих стадий:

- информационно-аналитическая работа,
- подготовка и принятие управленческих решений,
- организация исполнения управленческих решений,
- контроль исполнения управленческих решений.

Можно выделить две крупные стадии процесса управления:

I - выработка и принятие управленческого решения;

II - организация исполнения принятого решения;

Мы с Вами рассмотрим первую стадию процесса управления выработка и принятие управленческого решения.

Итак, начиная разговор о подготовке и принятии управленческого решения необходимо вначале уяснить, что же такое управленческое решение. Так, Ипакян А.П. пишет, что: управленческое решение - это «сознательный акт (действие) субъекта управления, связанный с выбором цели действия, путей, способов и средств ее достижения», [44]. а Коренев А.П. указывает, что « управленческое решение представляет собой программу действий, выраженную в форме предписания (директивы), содержащая постановку целей, определяющую трудовые и материальные ресурсы, пути и средства достижения этих целей, а также формы организующей деятельности субъектов и объектов управления в реализации решения [13].

В литературе даются и иные определения управленческого решения, но во всех случаях процесс подготовки и принятия решений признается важнейшей функцией управления.

Признаки управленческих решений:

1. управленческое решение принимается людьми последовательно, оно носит субъективный характер;
2. управленческое решение обладает директивным, властным характером и обязательно для тех, кому адресовано;

3. управленческое решение принимается в результате согласования воли субъекта управления с волей другого участника управленческого отношения, либо одного лишь волеизъявления субъекта управления;

4. управленческое решение либо устанавливает обязательные правила поведения, либо регулирует отдельные управленческие отношения;

5. процесс принятия управленческого решения носит творческий характер;

6. управленческое решение принимается субъектами управления, в пределах своей компетенции.

С учетом понятий управленческого решения приведенных выше и, исходя из признаков управленческого решения можно сформулировать понятие решения в органах внутренних дел.

Управленческое решение в органах внутренних дел - это решение, принимаемое в одностороннем порядке в соответствии с установленной процедурой, компетентными органами внутренних дел и их сотрудниками, которое направлено на разрешение вопросов (дел), ситуаций, возникающих в сфере управления, обеспечения общественной безопасности, обладающее творческим, организующим, государственно-властным характером.

В управленческом решении органов внутренних дел находят свое непосредственное выражение цели, задачи, функции, методы и средства деятельности органа. Посредством решения разрешаются вопросы и дела, возникающие в процессе осуществления органами внутренних дел, возложенных на них функций. Решения принимаются по вопросам управленческой (административной) деятельности, контрразведывательной деятельности, а также дознания и следствия.

Так скажем, при осуществлении следствия либо дознания принимают черты управленческого решения юридические решения (акты) уголовно-процессуального характера. Порядок их принятия регламентируется уголовно-процессуальным законодательством. Большое количество принимаемых управленческих решений органами внутренних дел относится к сфере деятельности, направленной на решение вопросов возникающих в процессе управления внутри системы ОВД, и в ходе осуществления внешней административной деятельности.

Рассматривая сущность управленческих решений в деятельности органов внутренних дел, следует исходить из того обстоятельства, что эти системы функционируют в постоянно изменяющихся условиях внешней среды, реагируя на различные ее воздействия. Для обеспечения нормального функционирования органов внутренних дел надо соответствующим образом реагировать на возникающие всевозможные воздействия последних, т.е. принимать и выполнять решения.

Изменения оперативной обстановки в первую очередь связанные с возникновением новых задач органов внутренних дел, требующие принятия соответствующих решений, могут быть как единовременными (например, совершение преступления), так и длящимися, происходящими в течение определенного периода (например, наметившиеся негативные тенденции в

социально-политической жизни, рост численности населения, развитие промышленности, транспорта и т.д.).

Следовательно, управленческое решение есть сознательный акт организующей деятельности субъекта, связанный с выбором цели, путей и средств ее достижения.[45].

Сложность и разнообразие задач выполняемых органами внутренних дел, обуславливают необходимость принятия ими множества самых различных управленческих решений. Важное теоретическое и практическое значение имеет их классификация. Она позволяет выделить виды решений по признаку их относительной однородности. Существуют различные основания для классификации управленческих решений, однако необходимо отметить, что на сегодняшний день в теории управления нет единой классификации управленческих решений. В литературе дается множество классификаций, но, обобщая их, мы предлагаем Вам следующую классификацию:

1. По направленности воздействий решения можно классифицировать на внешние и внутрисистемные.

К внутрисистемным решениям относятся те, которые связаны только с организацией деятельности структурных звеньев органов МВД (например, с работой по планированию, контролю, профессиональной подготовке кадров и т.п.).

К внешним управленческим решениям относятся обеспечивающие взаимодействие органов внутренних дел со средой функционирования. Так решения, определяющие основные направления борьбы с организованной преступностью являются внешними.

Необходимо отметить, что деление управленческих решений на внутрисистемные и внешние имеет в ряде случаев относительный характер. В одном и том же решении могут обнаруживаться признаки обоих видов. Например, план расстановки кадров содержит вопросы взаимодействия с объектами внешней среды и расстановки сил, средств МВД.

2. В зависимости от круга разрешаемых вопросов управления различают общие, частные и локальные решения.

Общие решения охватывают всю управляющую либо управляемую систему или обе сразу. Частные решения относятся к отдельным направлениям деятельности системы органов внутренних дел. Локальные решения касаются деятельности отдельных элементов системы - подразделений, групп, отдельных работников органов внутренних дел.

3. По инициативе принятия управленческие решения подразделяются на два основных вида:

- решения направленные на исполнение распоряжений вышестоящих субъектов управления;

- инициативные, т.е. принимаемые самостоятельно на основе выявленных проблем, исходя из характера складывающейся обстановки и возникающих конкретных задач.

4. По юридическим свойствам управленческие решения подразделяются на: нормативные, общезначимые, индивидуальные и смешанного характера.

- нормативными являются решения, которые содержат в себе нормы права. Нормативные решения в свою очередь подразделяются на императивные, т.е. содержащие строго обязательные предписания и диспозитивные, определяющие лишь общие правила поведения. Кроме того, можно выделить решения, носящие рекомендательный характер (например, указания и методические письма);

- общезначимые решения не содержат норм права. Они разрешают дела и вопросы управления, имеющие общее значение (например, решение об образовании или ликвидации того или иного подразделения в системе органов внутренних дел, например : методические рекомендации);

- индивидуальные решения разрешают конкретный вопрос управления. Они принимаются на основе нормативных решений и являются актами применения норм права (например, о назначении или освобождении от должности руководителей органов, служб, подразделений);

- решения смешанного характера содержат в себе как нормы права и разрешение вопросов общего значения, так и разрешение индивидуальных дел. Также решения принимаются по целому комплексу взаимосвязанных вопросов управления общего, частного, индивидуального значения.

5. По масштабности решаемых задач управленческие решения подразделяются на установочные, частные и оперативные.

Установочные решения рассчитаны на достаточно продолжительный период их реализации и включает в себя весь комплекс или основные направления организации деятельности органов внутренних дел. Это например, нормативные акты органов внутренних дел, приказы руководителей органов внутренних дел, перспективные и годовые планы работы.

К частным относятся решения тактического характера: квартальные планы работы служб; различные виды социальных планов; проблемные планы (например, усиление борьбы с отдельными видами преступлений) частные решения конкретизируют сущность установочных управленческих актов.

Оперативные решения, как правило, направлены на выполнение неотложных задач, возникающих в процессе повседневной работы силами и средствами органов ОВД. К их числу относятся решения, связанные с организацией раскрытия преступлений.

6. По сроку действия управленческие решения делятся на три вида решений:

- рассчитанные на определенный период времени (установочный приказ, план на год);

- срок действия которых заранее не устанавливается, и они имеют силу до их официальной отмены (например, инструкции);

- прекращающие свое действие по мере их исполнения. Они часто принимаются в случаях, когда в момент их принятия предусмотреть конкретный срок их реализации не представляется возможным (например, решение о создании следственно-оперативной группы).

7. По форме выражения управленческие решения подразделяются на словесные и конклюдентные.

В основном в органах внутренних дел решения выражаются словами. Устные решения могут быть письменными или устными. Письменное решение считается надлежащим образом оформленным письменным документом. Наряду с письменными решениями существуют устные (приказы, инструкции, распоряжения и т. Д.).

Чаще всего они используются в процессе оперативного управления вопросами. Управленческое решение может быть выражено с помощью определенных жестов, сигналов, знаков и других скрытых действий (например, решение начальника отдела о начале задержания преступника сотрудниками органа может быть выражено с помощью определенного жеста или условный сигнал).

Исходя из вышеизложенного, отметим, что классификация рассмотренных нами управленческих решений, принятых в органах внутренних дел, позволяет нам выявить содержание и характеристики различных типов решений, более детально рассмотреть их место и назначение в организации труда, определить особенности их информационного обеспечения, аналитического обоснования, подготовки процедур и процесса разработки, а также принятия управленческих решений при формировании личностных и профессиональных качеств руководителя правоохранительных органов как субъекта управления.

Процесс разработки и принятия управленческих решений при формировании личностных и профессиональных качеств руководителя правоохранительных органов как субъекта управления осуществляется в определенной последовательности и состоит из ряда этапов:

- выявление и постановка проблемы;
- сбор и анализ информации для принятия решения;
- подготовка растворов;
- выбор окончательного решения, то есть принятие решения.

Следует отметить, что на процесс подготовки и принятия решений органами внутренних дел, руководителями департаментов влияет множество факторов. В зависимости от текущей ситуации некоторые этапы могут быть расширены, а другие могут быть полностью опущены. Давайте рассмотрим каждый из этапов более подробно.

Выявление и постановка проблемы. Первый этап работы связан, как правило, с изучением и оценкой текущей оперативной среды, в которой действуют органы внутренних дел. Здесь важны два момента: выбор методов подготовки управленческого решения и сбор соответствующей информации.

Так, если решается лишь профессиональный круг вопросов, то это позволяет исходить из анализа ведомственной информации. В данном случае методы будут обычными: анализ статистики, документов, результатов работы. Путем логического анализа и с помощью профессиональных знаний можно определить, положение дел за оцениваемый период, увеличение или уменьшение выявленных преступлений и т.д. При принятии же более сложных решений важно учитывать, что населению безразличны ведомственные показатели. Следовательно в центре внимания должна быть оценка реального

влияния органов внутренних дел на укрепление законности в пределах компетенции данных органов.

Определение проблемы, которая должна быть решена, связано с разработкой гипотез управленческих гипотез о необходимости и возможных средствах, методах и методах реализации этой гипотезы. Субъект управления может выдвигать неограниченное количество гипотез. Только тщательный и объективный анализ всех плюсов и минусов на основе оперирования существующей и входящей информацией может выявить наиболее предпочтительную гипотезу.

Отсюда можно сделать вывод, что практически выходом первой стадии должна быть четкая и ясная формулировка проблемы с указанием цели ее решения, под которой понимается желаемое состояние системы управления, отличное от существующего.

Правильное определение цели помогает уточнить и сформулировать задачу, которая состоит в том, чтобы устранить расхождения между фактическим и желаемым состоянием системы управления.

Таким образом, правильная постановка задачи имеет важное значение для управления, ибо в случае неточной формулировки задачи действия по принятию решений окажутся бессистемными и нецеленаправленными.

Второй стадией подготовки и принятия управленческого решения является сбор и анализ информации для решения. Выявление проблемы предполагает сбор и использование информации. Речь идет, прежде всего, об информации, собираемой и обрабатываемой регулярно в ходе выполнения функций учета и контроля за деятельностью объекта управления, а также информации поступающей из внешней среды. Кроме того, собирается и обрабатывается для подготовки отдельных решений.

На основе обработки и анализа текущей информации, как правило, принимаются решения по вопросам оперативного управления. Что касается перспективных решений, то они принимаются на основе специально собираемой и обрабатываемой информации.

Сбор информации в целях принятия решения производится посредством применения различных методов: использование имеющейся учетно-статистической информации; изучения документов (отчетов, справок, актов, проверок, обследований); производство запросов по специально разработанным формам; личное наблюдение за состоянием объекта управления и личное ознакомление с результатами работы; проведение бесед со специалистами и иными работниками; опрос экспертов; социологические исследования.

После того как собранная информация обработана и проанализирована, сформулированы выводы, задачи, выдвинуты и проверены отдельные управленческие гипотезы, субъект управления переходит к определению альтернатив решения, всесторонней оценке каждой из них и выбору наилучшей в данных, конкретных условиях, т.е. на основе собранной информации и ее анализа, составляется проект решения.

В процессе выработки вариантов сложных управленческих решений целесообразно применение метода моделирования. Он дает возможность



получить некий идеальный вариант будущего решения без учета имеющихся ограничений, т.е. такой, который позволил бы наиболее эффективно выполнить задачи.

Обоснованный учет всех ограничений и реальных возможностей позволяет субъекту управления выбрать решение, причем наилучшее не в целом, а только в отношении данной конкретной ситуации. В зависимости от характера и характеристик решаемой проблемы могут применяться различные критерии ее оценки. Наиболее распространенными из них являются (критерии оценки управленческих решений):

- степень и вероятность достижения желаемого результата;
- расчет всех видов расходов, необходимых для этого;
- вероятная продолжительность выполнения решения;
- различные возможные негативные последствия.

Однако главным критерием всегда должно быть реальное достижение социально-значимых результатов, наибольшее соответствие принятого решения задаче обеспечения общественного порядка и общественной безопасности.

Завершающим этапом подготовки и принятия управленческого решения является выбор окончательного варианта, то есть принятие решения. Выбор наиболее разумного решения обеспечивается использованием четырех правил системного подхода, согласно которым в данной ситуации необходимо:

- точно знать реальные возможности системы;
- изучить возможные негативные и позитивные последствия решения;
- понять, с какими расходами связан ожидаемый результат;
- определить целесообразность принятия этого решения.

Принятию решения должны предшествовать обсуждение и согласование его проекта с заинтересованными ведомствами. Как отмечалось уже ранее, полномочия субъекта управления на принятие тех или иных решений обычно закреплены действующими законами, подзаконными актами, уставами и т.д. Вместе с тем надо учитывать, что сложные решения готовятся, как правило, коллективами, группами исполнителей, и руководителю надо применять достаточно широкий арсенал средств воздействия на ход и результаты этой работы.

Рассмотренные стадии свойственны процедуре подготовки и принятия управленческих решений стратегического или тактического характера.

Принятие же оперативных решений на уровне районных и городских органов внутренних дел производится по упрощенной процедуре, нередко исключаящей, скажем подготовку нескольких вариантов проектов решений, коллегиальное обсуждение и др.

Для того, чтобы наметить пути развития какого-либо качества личности, в том числе формированию профессионально-управленческой потребности, необходимо выявить его качественные состояния, то есть уровни.

«Основой для решения этой задачи является теория уровневого подхода. Под уровнем понимают отношение «высших» и «низших» ступеней развития структур каких-то объектов или процессов» [46].

Основными критериями определения уровня являются:

1) принадлежность систем к разным классам сложности: специфичность законов и закономерностей каждого уровня;

2) подчинение законов и систем низших уровней законам и системам высших уровней;

3) происхождение систем каждого последующего уровня из основных структур предыдущего, при этом образования каждого последующего относятся к образованиям предыдущего как система к своим элементам [47].

Ю.А. Конаржевский полагает, что пути перехода системы с одного уровня на другой характеризуются следующим образом:

1) усложнение развития элементов, приводящие к усложнению структуры;

2) создание более совершенной системы отношений между элементами, то есть создание более совершенной структуры с последующим доразвитием элементов до уровня развития структуры;

3) одновременное совершенствование элементов и структуры.

В основу классификации деятельности, предложенной Н.В. Кузьминой, положены разные уровни алгоритмов, направляющей системы действий, получения информации, переработки и в соответствии с ней принятия новых решений [48].

В.А. Слостенин, полагает что уровни формирования профессиональной готовности к управленческой деятельности могут исходить из существующих взглядов на степень развития ряда определяющих ее компонент. Прежде всего необходимо выделить четыре уровня: жизнетворчество, профессиональная деятельность, решение задач и обеспечение творческой деятельности.

Жизнетворчество является высшим уровнем творческой самореализации, предполагающим полную самоотдачу.

Основным способом реализации творческих потенций является профессиональная деятельность. По данным статистики только 40% ученых выбирают свою профессию по призванию [46,49].

Уровень самореализации - уровень решения задач и планирование, составляет сердцевину управленческого процесса.

Обеспечение управленческой деятельности, согласно, работы Жуковского С.И.- не просто один из уровней творческой реализации. От него зависит конечная продуктивность целостного творческого процесса.

По мнению Жуковского С. И. в процессе обучения в академии ПВО РФ, как правило, слушатели достигают второго уровня самореализации (уровня решения задач). Незначительная часть (не более 10%) выходят на третий уровень - профессиональная деятельность [46].

Он полагает, что часть слушатели в ходе обучения в академии не достигают второго уровня самореализации (5-7%). К их числу относится значительная часть слушателей, которые получили при защите дипломной работы удовлетворительную оценку. «Как правило, они владеют лишь репродуктивными методами решения задач, к их способность к творческому решению предложенной в дипломной работе задач очень ограничена» [46.С 49].

Применительно к определению уровня формирования личностно-профессиональных качеств руководителя правоохранительных органов как субъекта управления мы хотели бы выделить следующие критерии: умение анализировать сложные задачи и находить пути их решения; умение устанавливать психологический контакт с окружающими; умение управлять своим поведением и состоянием; умение самостоятельно принимать решения; умение понимать и принимать решения по воспитательным и служебным задачам. (См. таблица 1).

**Таблица № 1**

Критерии и уровни формирования профессиональной готовности руководителей ОВД РК к решению задач управленческой деятельности

Критерии	Уровни		
	1	2	3
Умение анализировать сложные задачи и находить пути их решения	Навыки подбора и обработки информации	Принимать управленческое решение	Организовать управленческого решения и осуществления контроля
Умение устанавливать психологический контакт с окружающими	Навыки управленческого общения	Знание психологических качеств объекта управления	Особенности использования субъективных качеств личности
Умение управлять своим поведением и состоянием	Владение навыками самооценки	Самоконтроль, самообладание	Умения принимать решения в чрезвычайных ситуациях
Умение самостоятельно принимать решения	Навыки самостоятельной работы с приказами инструкциями	Умение обработать полученную информацию	Умение составления планов, планирование и прогнозирование
Умение понимать и принимать решения по воспитательным и служебным задачам	Умение применять методы убеждения и принуждения	Методы служебного воспитания	Способности применения методов убеждения без принуждения

Первый компонент «Умение анализировать сложные задачи и находить пути их решения» мы можно условно разделить на три уровня: «Навыки подбора и обработки информации»; «Принимать управленческое решение»; «Организовать управленческого решения и осуществления контроля».

1. Навыки подбора и обработки информации.

Под информацией в ОВД следует понимать сведения, которые отражают состояние преступности и ООП, характеризуют силы и средства ОВД, способы

и методы воздействия на управляющую систему и результаты управляющих воздействий, условия и проявления внешней среды, влияющие на состояние сферы управления и эффективности деятельности ОВД [13].

В информационном подходе к процессу управления четко прослеживаются две стороны:

Процесс сбора, накопления и обработки информации:

Процесс обмена информации между элементами системы управления.

В ОВД система информации также складывается из двух частей: система информационных связей, обеспечивающих обмен и циркуляцию информации в процессе управления; система сбора, накопления и обработки информации.

## 2. Принимать управленческое решение

Выработка и принятие управленческого решения являются прежде всего начальным этапом в осуществлении управленческого цикла, причем этапом исключительной важности: от того, насколько качественно решение, в огромной степени зависит успех управления, успех в достижении цели. Вместе с тем решения вырабатываются и принимаются не только на начальном, но и на всех стадиях управленческого цикла, а потому они могут классифицироваться и в зависимости от того, на какой стадии этого цикла они вырабатываются и принимаются. В этом смысле кроме исходных решений могут быть организационные, связанные с организацией как объекта и субъекта управления, так и коммуникаций (каналов прямой и обратной связи) между ними; регулятивные, предусматривающие поддержание состояния организации (упорядоченности) системы, ее корректирование в соответствии с внутренними и внешними возмущениями; решения, связанные с осуществлением функций учета и контроля. В свою очередь, решения, связанные с реализацией каждой из функций управления, членятся в зависимости от конкретных форм осуществления той или иной функции. Скажем, решения регулятивного характера, соответственно конкретным формам регуляции, классифицируются на экономические, политические, административно-правовые, идеологические, оперативно-технические.

## 3. Организовать управленческие решения и осуществления контроля.

Контроль – это система наблюдения и проверки соответствия процесса функционирования объекта принятым управленческим решениям – законам, планам, нормам, стандартам, правилам, приказам и т. д.; выявление результатов воздействия субъекта на объект, допущенных отклонений от требований управленческих решений, от принятых принципов организации и регулирования. Выявляя отклонения и их причины, контроль определяет пути корригирования организации объекта управления, способов воздействия на субъект с целью преодоления отклонений, устранения препятствий на пути оптимального функционирования системы.

Следующий критерий характеризуется «Умением устанавливать психологический контакт с окружающими», также условно делим на три уровня: «уровень навыки управленческого общения»; «знание психологических качеств объекта управления»; «особенности использования субъективных качеств личности».

Первый уровень «навыки управленческого общения».

Успешно руководить коллективом сейчас может только тот, кто умеет установить на деловой, принципиальной основе хорошее взаимоотношение с подчиненными, идейно вдохновлять и воспитывать подчиненных. Сейчас требования к руководителю ОВД резко возросли. Это обусловлено тем, что:

- совершенствуются формы и методы управления системой ОВД;
- повышено внимание к социально-психологическим аспектам управления коллективами и в частности коллективами системы ОВД;
- вырос культурный, образовательный уровень, изменились потребности и система ценностей.

Второй уровень «Знание психологических качеств объекта управления»

Знанию человеческого фактора, появляется стремление использовать в работе социально-психологические методы, стремление глубже разбираться в людях, искать правильные и обоснованные подходы в общении и взаимодействии с другими людьми, терпеливость с другими людьми, терпеливость и настойчивость в достижении нужного психолого-педагогического эффекта, усиление самоанализа, самокритичности и др. Эти результаты психологической подготовки сегодня не менее важны, чем формирование у сотрудника уголовного розыска, практических умений и навыков работы.

Третий уровень «Особенности использования субъективных качеств личности»

Руководитель наиболее информированное лицо в коллективе, поэтому он должен видеть перспективу, осуществлять предвидение и прогноз.

Высока ответственность сотрудников органов внутренних дел, ему доверено стоять на страже закона, на защите прав и законных интересов граждан нашего государства. И наш долг сделать так, чтобы каждый из защитников правопорядка был, как можно лучше подготовлен к выполнению этой высокогуманной миссии и чувствовал собственную социальную значимость, знал, что рядом есть люди, которые о нем думают, заботятся.

Третий компонент (критерий) «Умение управлять своим поведением и состоянием».

Составной частью профессиональной сформированности личности сотрудника ОВД, отвечающей потребностям современной деятельности правоохранительных органов, выступает его социально-психологическая культура как часть общей культуры. Она представляет собой совокупность развитых с учетом современных требований к профессии: сотрудника ОВД способностей, качеств и привычек. Конкретную: ее структуру ученым еще предстоит изучить.

Здесь так же можно выделить три уровня подготовки специальности: «Владение навыками самооценки»; «Самоконтроль, самообладание»; «Умения принимать решения в чрезвычайных ситуациях».

Первый уровень «Владение навыками самооценки»

Результатом применения самоанализа и других методов самопознания (синтез, аналогия, сравнение) сотрудника выступает его самооценка,

являющаяся одной из основных функций самопознания и предпосылок формирования управленческих потребностей. Отклонение от истины в самооценке незамедлительно сказывается на служебной деятельности и совершенствовании человека. Если индивид переоценивает себя, то он обычно перестает работать над собой. Недооценка же своих сил, возможностей порождает неверие в успех и также может повлечь прекращение самообразованию

Второй уровень. «Самоконтроль, самообладание».

Культура отношений и общения с гражданами, отношение к самому себе - самоконтроль, правильная самооценка, требовательность к себе, скромность, сдержанность, умение управлять собой.

Социально-психологическая культура тем, кто работает в ОВД, недостижимые, как показывает опыт и научные данные, только на путях ужесточения профессионального отбора и проведения «чисток». Дело в том, что в ходе оперативно-розыскной деятельности в личности сотрудника ОВД происходят, как правило, довольно быстрые и значительные изменения, которые могут быть и положительными и отрицательными, вызывающие профессиональную деформацию.

Чтобы обеспечить устойчивость к профессиональной деформации, необходимы непрерывный процесс формирования, развития и поддержания социально-психологической культуры сотрудника ОВД, начинающийся в практических органах. Опыт проведения специальных занятий по профессиональной подготовке свидетельствует о том, что эти занятия способствуют повышению социально-психологической культуры. У обучаемых повышается интерес к человеку, знанию человеческого фактора, появляется стремление использовать в работе социально-психологические методы, стремление глубже разбираться в людях, искать правильные и обоснованные подходы в общении и взаимодействии с другими людьми, терпеливость с другими людьми, терпеливость и настойчивость в достижении нужного психолого-педагогического эффекта, усиление самоанализа, самокритичности и др. Эти результаты психологической подготовки сегодня не менее важны, чем формирование у сотрудника уголовного розыска, практических умений и навыков работы.

Третий уровень «Умения принимать решения в чрезвычайных ситуациях»

Первоначальной задачей высшего руководства является не борьба с сопротивлением, а меры по предупреждению паники, быстрые и эффективные ответные действия.

Преимущество метода управления в чрезвычайных ситуациях состоит в том, что он подгоняет ответные меры к началу процессов во внешней среде и одновременно учитывает реальное распределение власти внутри нее.

Выбор метода управления в чрезвычайных ситуациях может быть проведен в известной логической последовательности.

На выбор метода также окажет влияние склонность руководителей к риску, особенно при наличии благоприятных возможностей. Обычно всегда

существует неопределенность относительно того, как будет ситуация развиваться дальше.

Существуют три очевидных метода реализации спонтанных изменений:

а) принудительный, позволяющий быстро внедрить изменения на ситуацию;

б) адаптивный, растягивающий сроки внедрения изменений;

в) кризисная реакция на угрозу разрастания общественно опасных проявлений в условиях дефицита времени.

Все три метода полезны, позволяют правильно реагировать на изменения во внешней среде, причем каждый соответствует определенным обстоятельствам.

Все три метода нашли практическое применение. Когда не хватает сил или времени, необходимо использовать метод управления в кризисных условиях. Когда сил достаточно, а изменения безотлагательны, наиболее приемлем принудительный метод. Когда времени достаточно, более привлекателен адаптивный метод, так как в этом случае снижается до минимума сопротивление и, следовательно, дополнительных усилий не требуется.

В обычных условиях достаточно действен метод управления сопротивлением.

Четвертый компонент характеризуется «Умение самостоятельно принимать решения». Составляющие уровни: «Навыки самостоятельной работы с приказами инструкциями», «Умение обработать полученную информацию», «Умение составления планов, планирование и прогнозирование»

Первый уровень «Навыки самостоятельной работы с приказами инструкциями».

В ходе служебной деятельности сотрудник полиции обязан повышать свой профессиональный уровень, учитывать изменения законодательства. Одни из источников получения необходимой информации являются ведомственные приказы, регулирующие деятельность различных подразделений и служб. При ознакомлении с приказами, сотрудник полиции должен принимать во внимание Законы и подзаконные акты, на основе которых и должен применять управленческие решения в своей деятельности.

Второй уровень «Умение обработать полученную информацию».

Деятельность органов внутренних дел базируется на информации, более высокий уровень принятия решений предполагает, умения сотрудника анализировать и обрабатывать полученную информацию.

Оценку объекта управляющего воздействия, оперативной обстановки и прежде всего состояния преступности и нарушений общественного порядка, причин обуславливающих изменение их динамики и структуры; оценку результатов ранее запланированных и проведенных мероприятий.

Пятый компонент характеризуется «Умением понимать и принимать решения по воспитательным и служебным задачам» и следующими уровнями: «Умение применять методы убеждения и принуждения»; «Методы служебного

воспитания» и «Способности применения методов убеждения без принуждения».

Первый критерий «Умение применять методы убеждения и принуждения».

Как правило, в управленческой деятельности субъект управления, воздействуя на объект управления, использует не один метод управления, а систему методов, тем самым добивается реализации целей, задач, функций управления. Используя методы управления в своей управленческой деятельности, необходимо понимать, что методы не исключают, а дополняют друг друга, поскольку каждый из методов может способствовать реализации целей управления.

В системе управления ОВД, существуют два универсальных способа воздействия на сознание и волю людей: убеждение и принуждение. Они составляют всеобщие методы управления.

Уровень 2 «Методы служебного воспитания»

Административные методы управления обеспечивают прямое воздействие субъекта управления на объект управления. Они характеризуются подчинением воли управляемого воле управляющего по схеме «власть – подчинение». Отсюда следует, что власть предусматривает возможность управления. Субъект управления, в пределах предоставленных ему полномочий односторонне, через соответствующие формы (акты) выражает свою волю в обязательных для исполнения подчиненными предписаний, распоряжений.

В административных методах, как не в каких других, особо проявляется властная природа управленческой деятельности. Административные методы в той или иной мере используются повсюду, где осуществляется управление. Важную роль административные методы играют и в системе управления ОВД.

Уровень 3. «Способности применения методов убеждения без принуждения».

Убеждение – означает моральное, психологическое воздействие на сознание и волю управляемых людей, которое формирует, укрепляет и развивает сознательность, побуждает к активному исполнению принятых решений, правовых предписаний. Из вышеизложенного определения следует, что убеждение, как метод управления направлен на то, чтобы объект управления добровольно исполнял волю субъекта управления. Убеждение применяется всеми субъектами управления.

Благоприятный социально – психологический климат, творческая активность работников формируется в коллективе с помощью таких социальных методов как, соревнования между коллективами за лучший показатель, внедрение передового опыта, наставничества;

- методы управления индивидуально – личностным поведением (создание благоприятных условий труда для работников – оптимальная степень загруженности, ритмичность, наличие элементов творчества в труде;

- формирование оптимальной системы управления – организационной структуры, видов контроля, наличие соответствующих должностных инструкций; надлежащая постановка воспитательной работы; создание



благоприятного психологического климата в коллективе.

Пути перехода критерий с одного уровня на другой характеризуются следующим образом: усложнение развития элементов, приводящие к усложнению структуры; создание более совершенной системы отношений между элементами, то есть создание более совершенной структуры с последующим доразвитием элементов до уровня развития структуры; одновременное совершенствование критериев и структуры.

Применительно к определению уровня формирования личностно-профессиональных качеств руководителя правоохранительных органов как субъекта управления, мы хотели бы выделить следующие критерии: умение анализировать сложные задачи и находить пути их решения; умение устанавливать психологический контакт с окружающими; умение управлять своим поведением и состоянием; умение самостоятельно принимать решения; умение понимать и принимать решения по воспитательным и служебным задачам.

## 2.2 Правовой статус и компетенция руководителя органа внутренних дел Республики Казахстан, как основного субъекта управления

Становление органов внутренних дел Республики Казахстан проходило в неразрывной связи со становлением Казахской государственности, при этом развивалось и совершенствовалось законодательство об органах внутренних дел Республики. Правоведами Республики Казахстан недостаточно широко исследованы вопросы организации- системы управления в органах внутренних дел.

Следует отметить, что принципы системного исследования привлекают к себе пристальное внимание ученых правоведов В.Г. Афанасьева, З.П. Кузьмина, В.А. Красных, С.Г. Новикова, В.А. Садовского. Системные подходы к организации управления в органах внутренних дел исследовали: В.Н. Селиванов, А.Х. Юдашев, В.Ф. Сухарев, Н.И. Иванов.

Системный подход отказывается от односторонне аналитических, линейно-причинных методов исследования и основной акцент делает на анализе целостных интегративных свойств объекта, выявление его различных связей и структуры. Естественно, что этот подход должен быть прим?ней к изучению системы органов внутренних дел и ее структуры.

Теоретическое изучение закономерностей и принципов функционирования органов внутренних дел в их системной, органической связи дает возможность составить полное представление о сущности управления органами внутренних дел, позволяет констатировать наличие

многообразных связей внутри системы органов внутренних дел и в ее отношениях с другими объектами, с другими социальными системами и звеньями своей же системы.

Рассматривая вопрос организации системы управления в органах внутренних дел, необходимо отметить, что любая система представляет собой совокупность элементов, объединенных различными связями, обеспечивая целостность ее функций. Таким образом, система должна рассматриваться именно как структурно-функциональное единство ее отдельных взаимосвязанных элементов, реализующих возложенные функции в условиях конкретной внешней среды.

Одной из центральных социальных систем выполняющих функции борьбы с преступностью - являются органы внутренних дел Республики Казахстан. В соответствии с Указом Президента Республики Казахстан, имеющего силу Закона «Об органах внутренних дел Республики Казахстан» от 2 декабря 1995 г., ОВД - осуществляют исполнительные и распорядительные функции по охране общественного порядка, обеспечению общественной безопасности предупреждения и пресечения преступлений и иных противоправных посягательств на права и свободы человека и гражданина, интересы общества и государства.

Единую систему органов внутренних дел Республики Казахстан составляют: МВД РК, управления внутренних дел областей, городов республиканского значения, столицы и на транспорта управления внутренних дел городов, районные, поселковые, линейные органы внутренних дел, внутренние войска, учебные заведения, учреждения и иные организации. Исходя из этого, систему органов внутренних дел Республики Казахстан можно определить как централизованную в масштабах страны совокупность органов, связанных структурным единством и общей функцией обеспечения правопорядка в стране.

Как и всякая социальная система, органы внутренних дел предполагают качественную определенность звеньев самого аппарата, что обуславливает деление органов, ее составляющих, на иерархические структуры. Для правильного понимания качественных характеристик органов внутренних дел необходимо учитывать установленные наукой управления разновидности качеств: природные, функциональные, системные. В основе выделения первых лежат свойства природной материи, то есть многообразие: состояний и качественно различных форм.

Для выделения функциональных качеств применяется другой принцип - принцип специализации и назначения. В отличие от первых двух качественных характеристик, всегда присутствующих в материальных явлениях - то ли в виде самой материи, то ли в виде специфической формы и функции, системные качества представляются совокупными качествами выражающими интегративные свойства общественного целого.

Законы, нормативно-правовые акты Республики Казахстан применяются и развиваются не сами по себе, не в отрыве друг от друга, а как единая система законодательства. Это обстоятельство объективно обуславливает необходимость обеспечения единства в сфере обеспечения правопорядка. Единство системы органов внутренних дел Республики определяют:

- единство целей, задач и принципов организации и деятельности органов внутренних дел;

- применение органами внутренних дел единого законодательства;

- порядок формирования органов внутренних дел.

Остановившись на процессе управления органами внутренних дел, следует отметить, что каждая социальная система является субъектом (по отношению к нижестоящим органам) и объектом (по отношению к вышестоящим), ее внутренняя структура также представляет собой единство, двух подсистем: управляющей и управляемой. Например, МВД РК, как социальная система государственного управления, является объектом управления со стороны высших органов государства (по отношению к Президенту Республики является управляемой системой), и в то же время, главным субъектом управления в системе органов внутренних дел. Аналогично положение и во всех нижестоящих звеньях системы органов внутренних дел. Таким образом, поскольку каждый орган внутренних дел любого уровня обладает признаками, присущими системным образованием он является управляемой системой.

Являясь управляемой социальной системой, органы внутренних дел в целом выступают как совокупность субъектов и объекте управления, взаимосвязанных каналами прямой и обратной связи. Существование, достаточно жесткой системы прямых связей субъектов и объектов управления обусловлено принципом единоначалия и субординации. Жесткость данной системы выражается, прежде всего в том, что различная управляющая информация в виде команд, приказов, распоряжений и т.п. поступает по каналам прямой связи от субъекта к объекту управления, то есть сверху вниз, последовательно опускаясь по ступеням иерархии управления.

Система обратных связей, в отличие от системы прямых связей, является более гибкой и подвижной, поступая снизу, она принимается и оценивается на каждом уровне управления и подвергается своеобразной фильтрации, направляется выше лишь в необходимом объеме.

Система управления органами внутренних дел обладает рядом специальных свойств:

1.Свойство иерархичности проявляется при осуществлении любых управляющих воздействий. Это можно проследить на примере ОВД, стоящих на различных ступенях иерархической лестницы, где органы наделены различной компетенцией, и более сложная вышестоящая система является субъектом управления по отношению к менее сложной, нижестоящей.

2.Принцип единоначалия обусловлен сложностью и специальностью решаемых органами внутренних дел задач, а также обстановки в которой они функционируют. Эффективной реализации данного принципа способствует строгая субординированность структурных элементов в органах внутренних дел.

3.Централизованный характер управления.

Рассматривая управление органами внутренних дел, осуществляемое по схеме «субъект управления - команда - объект управления - ответ» имеется ввиду процесс, характерный для внутреннего управляющего воздействия. Тем не менее, органы внутренних дел в целом, и каждый в отдельности, представляют собой социальную систему, специально созданную для осуществления задач внешнего управления, оказания управляющего воздействия на внешнюю среду. Система органов внутренних дел имеет в обществе, рассматриваемом как среда функционирования, свои объекты внешнего управления, для воздействия на которые они созданы. Этими объектами являются - преступность, ее причины, лица совершившие преступления и т.п. Субъектами указанной внешней управляющей деятельности являются отраслевые службы и уполномоченные на то должностные лица органов внутренних дел.

Как и в среде внутреннего управляющего воздействия, с внешней средой органы внутренних дел связаны обратной и прямой связью. Так, по каналам прямой связи ими оказывается информационное воздействие на объекты внешней среды, влияя на них, добиваясь их желаемого состояния, дезорганизуя и устраняя причины порождающие преступность. В свою очередь, по каналам обратной связи в органы внутренних дел поступает необходимая информация о состоянии внешней среды, которая позволяет придать внешним управляющим воздействиям целенаправленный характер.

Как известно, в результате управляющих воздействий система переходит из одного состояния в другое или сохраняет его в пределах. Управление, таким образом, возможно лишь при наличии следующих условий:

- состояние управляемой системы способно изменяться (объективное условие);

- известно конечное, желаемое состояние системы, которое необходимо обеспечить, то есть, определена цель управления (субъективное условие).

Именно эта цель детерминирует содержание управления. Поэтому, исходным пунктом всей управленческой деятельности и необходимой предпосылкой эффективного функционирования системы управления является определение целей. Уяснение и обоснование целей очень сложный процесс, чтобы его понять следует рассмотреть цель в ряду других понятий, логически предшествующих и следующих за ней:

"проблема» - «цель» - «задача» - «функция» - «функциональные обязанности».

"Проблема» в данном случае, понимается как обнаруженное различие между действительными и желаемыми состояниями системы. Надлежащим образом сформулированная проблема находит отражение в конкретной цели.

"Цель» - это будущее желаемое состояние системы, достижение которого в процессе управления позволяет решить проблему.

"Задача» - есть конкретизация цели. Под задачами могут пониматься реальные частные цели, посредством которых достигается конечная цель.

"Функция» - в данном случае понимается как деятельность управляющей системы по достижению цели и решению задач.

"Функциональные обязанности» - это лежащая на конкретном лице обязанность осуществлять определенную работу ради достижения цели, решения задачи, выполнения функции.

Критерии достижения цели являются основой оценки эффективности управления. Посредством такой оценки уясняется, можно ли считать проблему решенной, требуется ли изменить цель, либо надо отказаться от ее достижения.

Функциональное назначение социальной системы определяется кругом задач, для выполнения которых создается орган внутренних дел. Согласно Указа Президента Р.К., имеющего силу Закона «Об органах внутренних дел Республики Казахстан», перед органами внутренних дел поставлены следующие задачи:

1. охрана общественного порядка, общественной безопасности, в том числе, в условиях чрезвычайного положения;
2. предупреждение преступлений и административных правонарушений и их пресечение;
3. осуществление предварительного следствия, дознания и административного производства;
4. выявление и пресечение безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних;
5. обеспечение безопасности дорожного движения;
6. охрана государственных и иных объектов, физических лиц, конвоирования арестованных и осужденных;
7. осуществление паспортной, визовой работы, контроль за соблюдением иностранными гражданами и лицами без гражданства, правил пребывания за границей и на территории Республики Казахстан;
8. выполнение отдельных задач в системе обороны в военное время;
9. осуществление международного сотрудничества по вопросам отнесенным к ведению органов внутренних дел.

Деятельность органов внутренних дел строится на принципах законности, единоначалия, единства системы органов внутренних дел, гласности, взаимодействия с правоохранительными и другими государственными органами, должностными лицами, организациями и гражданами.

Функции любой социальной системы обусловлены задачами, ради которых она создана. Функции органов внутренних дел вытекают из их задач и формируются в строгом соответствии с ними. В то же время следует иметь в виду, что, возможно такое положение, когда для решения одной задачи используется несколько функций и, наоборот, несколько задач реализуются с помощью одной функции. Зависимость функций от задач проявляется в том, что задачи определяют содержание функций, а также воздействуют на формы и методы их реализации.

Функции системы органов внутренних дел можно разделить на три блока:

- основные - специальные,
- обеспечивающие,
- общие (штабные).

Основные функции органов внутренних дел - это главные их функции, для выполнения которых они созданы и действуют. В качестве основных органы внутренних дел осуществляют следующие функции:

- осуществляют борьбу с преступностью, проводят работу по предупреждению преступлений, выявляют причины, порождающие преступления, условия способствующие их совершению, принимают меры к их устранению;

- принимают в установленном порядке необходимые меры по заявлениям граждан и сообщениям должностных лиц о готовящихся или совершенных преступлениях;

- осуществляют оперативно-розыскные и иные предусмотренные законом меры по раскрытию преступления и обнаружения лиц их совершивших;

- проводят предварительное следствие и дознание, административное производство;

- ведут регистрацию и учет совершенных преступлений;

- разыскивают обвиняемых, скрывшихся от следствия и суда, осужденных, уклонившихся от исполнения приговоров, лиц, пропавших без вести, похищенное имущество и т.п.

- ведут централизованные криминологические, оперативно-розыскные и информационно-справочные учеты. Обеспечивающие функции органов внутренних дел способствуют выполнению основных функций. Данные функции следует считать внутренними, поскольку они реализуются, как правило» в процессе внутриорганизационной деятельности. К обеспечивающим функциям относятся:

- комплектование, распределение, обучение и воспитание личного состава;

- обеспечение высокого уровня профессиональной подготовки и служебной дисциплины личного состава;

- материально-техническое, финансово-хозяйственное обеспечение, делопроизводство;

- улучшение социальных условий труда и быта.

Общие (штабные) функции призваны помогать начальнику организовывать систему и процессы управления органом внутренних дел. Их основой является подготовка управленческих решений и организация оперативного управления имеющимися силами и средствами. Этот блок функций составляют:

- определение общей линии деятельности органа;

- осуществление информационно-аналитической работы;

- подготовка управленческих решений;

- организация взаимодействия служб и подразделений органа между собой;

- обобщение и внедрение в практику работы передового опыта и научно-технических достижений;

- организация контроля за исполнением управленческих решений и эффективным использованием сил и средств органа.

Таким образом, сказанное позволяет сделать вывод о том, что, являясь управляемой системой, органы внутренних дел в сфере внешнего управления выступают в качестве системы управления, которое оказывает на среду функционирования информационные и управляющие воздействия.

Будучи системой контроля, органы внутренних дел должны отвечать следующим требованиям:

1. Определение системы. Не каждый набор элементов составляет систему. Таким образом, набор частей не является системой, но, будучи собранным в определенном порядке, они могут составлять управляемую систему, например, двигатель. Однако не все элементы системы одинаково важны для него. Некоторые из них абсолютно необходимы для нормального функционирования системы, другие - меньше. Это в полной мере относится к элементам организационной структуры органов внутренних дел.

2. Элементы системы должны находиться в причинно-следственной связи между собой и системой в целом. Это требование означает необходимость для руководителя обеспечить надлежащую организацию и поддерживать взаимодействие структурных подразделений, координируя их усилия. Например, если отдел уголовного розыска и следственный отдел не связаны между собой и каждый из них пытается решать задачи отдела, это неизбежно отрицательно скажется на деятельности органа в целом, его функционирование будет неэффективным, и его управление будет осложняться в результате ведомственного барьера.

3. Динамизм системы. Среда эксплуатации оказывает на систему различные воздействия, которые вынуждают ее перестраивать в соответствии с новыми условиями и требованиями. Если система не может должным образом реструктурировать, адаптироваться, то она либо распадается на отдельные элементы, либо перерождается в другую систему с новыми качествами. Чтобы этого не происходило, система должна обладать свойствами динамизма, то есть способностью преодолевать влияния, реагировать на них, оставаясь или развиваясь.

Например, долгое время утверждали, что в нашем государстве нет организованной преступности. Хотя она была и с каждым годом развивалась все сильнее и сильнее, что, в конечном счете стало затруднять нормальное функционирование органа внутренних дел, поэтому, естественно, перед органами внутренних дел встала необходимость перестраиваться в соответствии с новыми условиями и требованиями. Были организованы специальные отделы по борьбе с организованной преступностью, которые в настоящее время входят в систему органов внутренних дел.

4. Наличие в системе контрольного параметра. Для того чтобы быть контролируемой, каждая система должна иметь такой параметр, действуя по которому и с помощью которого можно было бы изменять и направлять деятельность системы, управлять ею и ее компонентами. В социальной системе есть аналогичный элемент, который выполняет функции управления: во-первых, он дает команды управления, во-вторых, он организует их выполнение,

и в-третьих, он отвечает за реализацию принятых решений. В структуре органа внутренних дел роль такого элемента выполняют менеджеры.

5. Наличие обратной связи. Объекты, которые не сигнализируют о своей реакции на поступающие команды, выпадают из системы, управление в этом случае затруднено или невозможно, поскольку независимо от того, сколько сил и энергии затрачивается на разработку и передачу решений «вниз», управление не будет достаточно эффективным его объекты не будут отправлять «вверх» информационную информацию.

6. Наличие в системе управления усилительного свойства. В практической деятельности имеется опасность ослабления или даже «затухания» команд, идущих от субъекта к объекту управления. Это является следствием помех в каналах связи либо действие так называемых барьеров, возникающих на пути информационных потоков. В первом случае необходимо совершенствование • средств связи и передачи информации.

В социальной среде управления могут возникнуть следующие барьеры:

- географический, обусловлен пространственной удаленностью объекта управления от субъекта. Для своевременности исполнения управленческого решения большое значение имеет срок нахождения в пути того или иного распоряжения, приказа. Например, областное управление БД находится на большом удалении от районного управления. Эти обстоятельства увеличивают время нахождения команды в пути, а также усложняют контроль за исполнением. Успешное преодоление достигается путем внедрения современных средств связи (факсы, электронная почта и др.).

- ведомственный барьер проявляется в трудностях, с которыми сопряжен процесс управления структурными подразделениями органов внутренних дел. Например, такие трудности возникают в случае, когда осуществление целого комплекса мероприятий поручается ряду самостоятельных отделов, один из которых выступает в роли ответственного организатора и исполнителя. Подобное проявление ведомственного барьера можно охарактеризовать как следствие недостаточной эффективной организации взаимодействия между структурными подразделениями одной системы.

Другой пример ведомственного барьера - приказ начальника областного управления внутренних дел обращен в адрес подразделения уголовного розыска районного управления, в то же время он может содержать команды и для следственного отдела и для других служб данного подразделения, но те, в свою очередь, могут посчитать данный приказ в адрес только одного уголовного розыска. Поэтому начальник районного управления ВД должен четко определить задачи каждому исполнителю, и организацию взаимодействия между ними.

- смысловой барьер проявляется в недоразумениях, когда исполнители, желая и объективно имея возможность выполнить управленческое решение, не осуществили его в следствии, плохого уяснения смысла задания. В данном случае нечеткое формулирование распоряжений и некачественный инструктаж выступают основными причинами снижения действенности команд управления.



Таким образом, усилительное свойство систем характеризуется их способностью учитывать и преодолевать барьеры, возникающие на пути команд управления. В органах внутренних дел это обеспечивается дисциплинированностью аппарата управления, подчиненных ему структурных подразделений и отдельных сотрудников, возможностью сосредотачивать основные усилия на решении определенных, в данный момент наиболее острых проблем.

Подводя итог по первому вопросу, следует отметить, что процессу организации системы управления в органах внутренних дел, с учетом внутренней и внешней сторон управления, свойственны три взаимосвязанных направления:

1. Управление самим аппаратом данной системы, нацеленное на совершенствование его внутренней организации, обеспечивающее условие для деятельности по внешнему управлению.

2. Управление подчиненными учреждениями, подразделениями и должностными лицами в их работе.

3. Непосредственное воздействие подразделений и должностных лиц органов на конкретные антиобщественные проявления, преступления, криминогенные факторы.

Успешное осуществление функций органом внутренних дел обусловлено соблюдением определенных условий:

1. Повышение профессионального мастерства личного состава.

2. Совершенствование управленческой деятельности.

3. Динамичность структурного построения органов внутренних дел с учетом изменений и условий среды функционирования.

4. Техническая оснащенность, использование в работе достижений науки, техники и передового опыта, научная организация труда.

Задачи, стоящие перед органами внутренних дел на современном этапе, требуют от нас совершенствования стиля и методов организаторской работы, концентрации усилий на ключевых направлениях правоохранительной деятельности.

Многое здесь зависит от опыта и знаний руководителя, от умения каждого эффективно организовать работу подчиненного ему органа, найти дополнительные резервы для повышения результативности своей деятельности. От этого во многом зависят обеспечение безусловного выполнения решений, содержащихся в актах Президента и Правительства Республики, успешная реализация программных установок главы государства.

Вместе с тем качественный состав начальников органов внутренних дел оставляет желать лучшего. Более 60% имеют стаж работы в должности начальника органа внутренних дел до 3 лет. Конечно, опыт дело наживное, но хотелось бы, чтобы активнее включались в эту работу кадровые аппараты УВД.

Не все имеют достаточный образовательный уровень и опыт оперативно-следственной работы. Положение усугубляется тем, что длительное время подготовка кадров управленческого аппарата велась в недостаточном объеме.

Говоря о правовом положении руководителя органа внутренних дел существуют отдельные упущения в работе с резервом кадров на выдвижение:

- не организовано обучение работников,
- включаются сотрудники бесперспективные, не имеющие практического опыта,
- отдельные руководящие должности существуют без резерва на замещение (УВД Восточно-Казахстанской, Кзылординской, Акмолинской областей).

На коллегии МВД РК было решено:

- ужесточить требования при выдвижении кандидата на руководящие должности;
- набор кадров на руководящие должности только из числа сотрудников, успешно прошедших все стадии повышения квалификации из резерва на выдвижение;
- комплектование должностей департаментов Министерства, самостоятельных управлений осуществлять только сотрудниками с высшим образованием, а в следственно-оперативных службах с высшим юридическим образованием, со стажем работы не менее 5 лет.

Городские, районные и линейные органы внутренних дел – основное звено всей системы МВД. По количеству это самые многочисленные аппараты (их более 250 по всей стране), здесь сосредоточены основные людские ресурсы системы (70% штатной численности, 2/3 следователей, почти весь аппарат службы дознания) и основная масса техники и транспорта. От результатов работы каждого органа зависит состояние борьбы с преступностью, как в отдельно взятом регионе, так и в целом по республике. Однако именно здесь, в городском и районном звене, не хватает сегодня должного уровня организации работы, не хватает профессионализма, зачастую проявляется беспомощность в борьбе с преступностью.

На семинаре-совещании начальников городских, районных, линейных органов внутренних дел Республики начальник штаба-департамента МВД РК М. Буканов отметил, что ряд руководителей ОВД туманно представляют себе азы управления и, что самое печальное, став руководителями, не пытаются их познать. Безусловно, есть немало ищущих, инициативных руководителей. Руководители ОВД в повседневной работе должны постоянно работать над формированием собственных методов и стиля руководства.

Центральное место в структуре управления ОВД принадлежит начальнику, именно он объединяет усилия всех субъектов управления, он единственный сотрудник, которому вверено руководство органом в целом, от степени квалифицированности его управленческой деятельности во многом зависит успех всего коллектива. Всем остальным сотрудникам поручены лишь отдельные участки работы, и отвечают они только за них. В этой связи можно отметить, что начальник ОВД держит ответ перед МВД не за состояние преступности, а за состояние организаторской работы в подчиненном ему органе.

**Каким должен быть современный руководитель органа внутренних дел?** На этот вопрос нет однозначного ответа. В обобщенной форме можно выделить **три блока качеств, которыми должен обладать современный начальник РОВД.**

**1. Нравственно-политический блок** качеств, центральный для начальника ОВД. Руководитель должен обладать политическим чутьем, то есть способностью видеть за каждым практическим действием его социальный смысл и последствия. В конечном счете, это формирует его престиж, престиж органа внутренних дел в целом.

О каком престиже можно говорить, если до сих пор с молчаливого согласия отдельных руководителей ОВД умышленно укрываются преступления. Ежегодно по стране их выявляется до 3 тысяч. Такие руководители больше заботятся о приукрашивании уголовной статистики, чем о горе семьи, у которой украли единственную корову. Начальнику необходимо переориентироваться самому и изменить стереотип мышления у своих подчиненных.

**2. Блок профессиональных качеств.** Наиболее важно для руководителя ОВД профессиональное мастерство. Не случайно при выдвижении на должность начальника берется во внимание наличие его собственного практического опыта работы в оперативно-следственных службах.

Если в районе, городе распространены кражи, и они плохо раскрываются, то профессионал-руководитель не будет в погоне за показателями раскрываемости поднимать всех в конце отчетного периода на выявление и регистрацию мелких наркопреступлений, иных очевидных преступлений. Напротив, он мобилизует подчиненных на предупреждение этих краж, займется организацией оперативной работы, выездов следственно-оперативных групп на место происшествия и профессиональной подготовки сотрудников, а также контроля за этим участком работы.

**3. Комплекс личностных качеств** руководителя. Руководитель должен уметь оказывать влияние на людей, подчинять себе волю других, иметь способность сплотить коллектив и проявить твердость в прведении выбранной линии. В этой связи заслуживает серьезного внимания вопрос о единоначалии и коллегиальности в органах внутренних дел.

Начальник органа вправе и должен пользоваться предоставленной ему единоличной властью при решении целого ряда вопросов, даже в случае несогласия с его выводами заместителей, других сотрудников. В таких случаях начальник должен быть целиком и полностью уверен в правильности своего решения, тщательно взвесить все «за» и «против».

Но вместе с тем, принцип коллегиальности должен быть обязательным фактором в осуществлении начальником его некоторых функций управления. Например, целесообразно, чтобы планы работы ОВД на квартал, год обсуждались на оперативном совещании.

В тесной связи с личностной характеристикой руководителя органа внутренних дел стоит вопрос о «стиле работы» руководителя.

**Стиль работы** представляет собой совокупность наиболее характерных и устойчивых способов осуществления типовых задач и проблем, возникающих в процессе реализации функций управления. Иначе говоря стиль – это определенная система постоянно применяемых методов руководства.

Стиль работы является формой реализации сложных управленческих отношений по руководству коллективом сотрудников. Каждый руководитель обладает индивидуальным стилем, который проявляется в его деятельности и оказывает существенное влияние на деятельность всего коллектива.

В современных условиях встает вопрос о необходимости разработки нового Положения о городском, районном отделе (управлении) внутренних дел, именно здесь будут предусмотрены нормы, регламентирующие правовое положение начальника ОВД. На сегодняшний день нет ни одного нормативного документа, который бы включал в себя все сведения о компетенции начальника ОВД. Эти вопросы, в той или иной степени, регламентированы многочисленными нормативными ведомственными актами, которые необходимо систематизировать.

Концепция правового статуса начальника органа внутренних дел детерминирована совокупностью факторов, объективно влияющих на все его компоненты: задачи и принципы деятельности, функциональное содержание и компетенцию, включая сферу и предмет деятельности, полномочия и средства их реализации, и гарантии деятельности.

Одной из проблем, нуждающейся в основательной разработке является проблема компетенции начальника органа внутренних дел. Определение понятия «компетенция», уточнение сферы деятельности руководителя органа внутренних дел, правильное применение данного понятия способствует более эффективному выполнению задач и функций, возложенных на руководителя органа и подчиненного ему подразделения.

Этимологически компетенция определяется как круг вопросов, в которых кто-либо хорошо осведомлен, круг полномочий, прав.

Компетенция государственного органа или должностного лица это своеобразный аналог правоспособности граждан. Этот вывод основан на том, что с обладанием ею также связано признание государственного органа или должностного лица субъектами права. Но вместе с тем правоспособность и компетенция различны, по своей природе. Если правоспособность – только признаваемая законом способность физических лиц иметь определенную совокупность прав и обязанностей, то компетенция есть уже обладание реальной совокупностью прав и обязанностей, необходимых для осуществления государственного управления.

По мнению Б.М. Лазарева компетенция государственного органа и должностного лица определяется путем указания на:

- область общественной жизни, которая является предметом деятельности органа;
- государственную функцию, которую орган должен осуществлять в этой области общественной жизни;

- конкретные полномочия, служащие средством осуществления функции,

- территорию и объекты, на которые распространяются эти функции.

В юридической литературе под компетенцией должностного лица понимается совокупность полномочий используемых для осуществления возложенных функций. Данное толкование компетенции дано в узком смысле.

В широком смысле **компетенцию начальника органа внутренних дел можно определить как систему следующих элементов:**

- совокупность полномочий начальника органа внутренних дел;
- объект и предмет деятельности начальника органа внутренних дел,
- сферу деятельности органа внутренних дел.

Компетенция понятие собирательное. Конкретное содержание компетенции может быть неодинаковым для отдельных звеньев системы органов внутренних дел. С этой позиции **компетенция начальника органа внутренних дел может быть разделена по следующим критериям:**

1. По уровням системы.

2. Между руководителями одного уровня с учетом их специализации.

3. С учетом правового положения отдельных лиц.

*По первому критерию можно выделить:*

- компетенцию Министра внутренних дел Республики Казахстан
- компетенцию начальника областного УВД
- компетенцию начальника городского УВД и т.д.

*По второму критерию можно выделить:*

- компетенцию начальника областного УВД
- компетенцию начальника УВД на транспорте.

*По третьему критерию, в зависимости от правового положения руководителей органа внутренних дел, можно выделить:*

- компетенцию начальника органа,
- компетенцию его заместителей,
- компетенцию начальников отделов и т.д.

Организаторская деятельность начальника органов внутренних дел должна осуществляться в следующих приоритетных направлениях:

1. Организация аналитической работы, цель которой – повышение эффективности организации и функционирования органа.

Практика свидетельствует, что зачастую вся аналитическая работа сводится к анализу только цифровых данных уголовной статистики, без выхода на условия, особенности оперативной обстановки. О необходимости всестороннего анализа оперативной обстановки говорится многое, однако нормативно это нигде не закреплено.

Мы привыкли работать по приказам, в этом и заключается одна из причин того, что анализ и оценку оперативной обстановки сводят к голой статистике. Информационное обеспечение начальника ОВД должен организовывать штаб или информационно-аналитический отдел.

Наиболее рациональными критериями организации аналитической работы являются:

- избирательность, то есть необходимо выделить главное, что должно стать предметом анализа,
- достоверность, то есть критическая оценка поступающей информации,
- полнота анализа, то есть сведения содержащиеся в аналитических документах не должны носить отрывочный характер.
- результативность аналитической работы, выражается в реализации ее результатов,
- своевременность и систематичность аналитической деятельности.

2. Обеспечение должного уровня планирования органа. Серьезным недостатком организаторской деятельности начальника ОВД является неумение обеспечить данное направление.

Планы следует рассматривать как инструмент стратегического управления, но перспективное руководство – непосильная ноша для одного руководителя, для этого он должен задействовать штаб.

3. Существенным фактором в деятельности начальника как субъекта управления является правильное распределение обязанностей между руководителями органа.

Начальник несет ответственность за состояние работы подчиненного органа, однако он не должен сам непосредственно руководить всеми линиями оперативно-служебной деятельности органа. На практике зачастую происходит обезличка заместителей начальника ОВД.

4. Особое место в деятельности начальника занимает практика проведения оперативных совещаний. Эффективность оперативных совещаний зависит, прежде всего, от качества их подготовки и проведения. Но в то же время, если они проводятся часто, если на них обсуждаются второстепенные вопросы, то это пустая трата времени как для руководителя, так и для подчиненных.

5. Важнейшей частью организаторской работы в горрайорганах являются контроль и проверка исполнения решения.

Начальник обязан организовать в органе стройную систему контроля, для этого он должен решить три задачи: определить объекты контроля, определить субъекты контроля, определить приемы и способы контроля.

Для начальника важно разграничить функции контроля между своими заместителями, штабом, руководителями служб, оставив за собой функции контроля по наиболее важным направлениям деятельности органа, а также за исполнением решений администрации Президента и правительства Республики, основных приказов и указаний МВД, УВД.

6. Организация личной работы начальника ОВД. Многие, ссылаясь на занятость, говорят, что некогда заниматься планированием своего рабочего времени, задумываться над организацией работы и т.д. Руководителю органа внутренних дел необходимо регламентировать затраты своего рабочего времени, то есть следует создать стабильную структуру его рабочего дня, недели месяца. От организации времени начальника зависит результативность работы целого органа.

7. Реализация принципа «Гласности», обеспечивает уровень информированности населения о состоянии охраны общественного порядка, обеспечения общественной информации и борьбы с преступностью, недостатках этой работы, и в порядке обратной связи позволяет обращаться в ОВД.

Вопрос имиджа для любого политического, государственного деятеля, целой государственной или общественной структуры (в том числе и органов внутренних дел) стал в современный период одним из важнейших компонентов, которые следует учитывать, если рассчитываешь на достижение какой либо цели.

Средства массовой информации приобрели характер оружия, использование которого может, либо обеспечить поддержку общества тому или иному мероприятию, начинанию, направлению действий, либо в значительной мере парализовать их, создав атмосферу всеобщего отрицания.

Главный ключ к этому – максимально идти навстречу профессиональному интересу журналистов, давать им самую разнообразную информацию, которая не вредит непосредственным процессуальным интересам. Это, во-первых, сразу располагает самого журналиста, который, естественно, будет знакомить общественность с ситуацией через свое субъективное восприятие и вызванное чувство симпатии сыграет в нем немаловажную роль, во-вторых, лучше самому дать комментарий той или иной информации, даже не слишком выигрышной, чем отдавать ее на откуп недоброжелателю.

При реализации принципа гласности следует учитывать его нормативное ограничение, которое определяется нормами законодательных актов, предусматривающих защиту государственных секретов, прав и свобод граждан.

Существенным элементом правового статуса руководителя ОВД – является гарантии его деятельности. Нет необходимости доказывать насколько сложной и ответственной является деятельность начальника ОВД. Однако, признавая данный факт, следует обратить внимание на другую сторону его работы. В силу своей специфики она в большинстве случаев, являющихся по своей природе конфликтными.

По этой причине начальникам ОВД нередко приходится сталкиваться с явным или скрытым противодействием, прямым или косвенным давлением на него со стороны властных структур, шантажом, а порой и реальными угрозами. Отсюда возникает необходимость закрепления в законе гарантий, которые обеспечили бы эффективное осуществление начальником ОВД, возложенных на него функций, его полную защищенность от каких либо нежелательных воздействий.

Под гарантиями профессиональной защищенности начальника ОВД следует понимать систему правовых средств обеспечения подлинной независимости и самостоятельности при организации деятельности органа по обеспечению общественного порядка, общественной безопасности, раскрытию и расследованию преступлений и иных противоправных посягательств на жизнь, права и свободы граждан.

Данными гарантиями должны охватываться как все аспекты деятельности руководителя органа внутренних дел, так и условия от которых зависит результативность ее выполнения.

В связи с этим гарантии профессиональной защищенности должны представлять системы правовых средств, обеспечивающих возможность беспрепятственного осуществления профессиональной деятельности, ограждение от угроз применения психического воздействия или физического насилия как в отношении непосредственно начальника ОВД, так и в отношении членов его семьи.

Вопрос эффективной координации деятельности органов внутренних дел – один из самых насущных. Отсутствие должного взаимодействия между ними не способствует эффективному выполнению задач по обеспечению правопорядка. Организационная деятельность руководителей органов внутренних дел по обеспечению их взаимодействия рассматривается как объективно необходимая категория, практическая ценность которой прямо пропорциональна ее нормативной урегулированности и организационной обеспеченности.

При осуществлении координационной деятельности руководители органов внутренних дел должны руководствоваться следующими принципами:

- независимости и равенстве субъектов координационной деятельности, их процессуальной самостоятельности при реализации совместно выработанных мероприятий;
- стремление к достижению общих целей и решения общих задач по обеспечению общественной безопасности, охране общественного порядка и борьбе с преступностью;
- соблюдение требований закона в разработке и реализации намеченных мероприятий;
- объединение усилий с тем, чтобы в более сжатые сроки с меньшими затратами сил и средств достичь наилучших результатов, эффективности своей деятельности;
- установление единого подхода к решению сложных правовых проблем, устранение дублирования, параллелизма в работе;
- обеспечение планомерности, целеустремленности и эффективности осуществления совместных мероприятий.

Анализ деятельности органов внутренних дел показывает, что за последние годы сложились и утвердились проверенные практикой формы координационной деятельности руководителей органов внутренних дел, которые способствуют укреплению их деловых контактов, помогают сосредоточить усилия на решении актуальных проблем по охране общественного порядка, обеспечения общественной безопасности, борьбы с преступностью:

1. Наиболее распространенной формой взаимодействия является проведение совместных совещаний. Они посвящаются главным образом обсуждению итогов оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел. По итогам совещаний принимаются решения, которые проводятся в жизнь



приказами Министра внутренних дел, приказами начальников органов внутренних дел (например, Коллегия МВД РК).

2. Следующей распространенной формой взаимодействия является проведение совместных оперативно-розыскных, следственных, профилактических и иных мероприятий.

3. Составление совместных планов. В зависимости от сложившейся оперативной обстановки на обслуживаемой территории намечается ряд целенаправленных мероприятий, которые включаются в совместные планы.

4. Распространенной формой взаимодействия является также направление совместных информационных писем и методических рекомендаций.

5. Установление единого учета и статистической отчетности о состоянии борьбы с преступностью и охране общественного порядка.

Успех взаимодействия органов внутренних дел зависит как от активности и инициативности руководителей этих органов, так и от дальнейшего совершенствования их деятельности. При осуществлении взаимодействия руководителям следует избирать прерогативные направления своей деятельности. Например, борьба с организованной преступностью и коррупцией, наркобизнесом, терроризмом, религиозным экстремизмом.

Отсюда перед руководителями органов внутренних дел ставится задача повышения качества организации управления в органах внутренних дел, устранить разобщенность в деятельности подчиненных органов, подразделений, ликвидировать раздробленность при охвате проблем, связанных с укреплением законности и правопорядка.

Следует подчеркнуть, что важное значение, для повышения качества организации управления в органах внутренних дел, имеет учет требований, предъявляемых к принимаемым в его процессе решениям. Давайте разберем их подробнее.

1. Прежде всего, принимаемые управленческие решения в органах внутренних дел должны быть научно обоснованными. Это достигается соблюдением ряда условий:

- правильным отражением в решении объективных закономерностей общественного развития, влияющих на выбор проблем, нуждающихся в анализе;
- использованием полной и достоверной информации;
- системным подходом к обоснованию целей;
- применением научных методов исследования;

Научная обоснованность решений зависит от конкретности, т.е. знаний, опыта, классификации работников, подготавливающих и принимающих решение, их умение ориентироваться в разнообразных управленческих ситуациях, правильно оценивать обстановку.

2. Обязательным требованием является законность управленческих решений, понимаемая как строгая их направленность на реализацию положений закона.

Необходимо отметить, что принятие решения в пределах компетенции органа или его сотрудника - это не только их право, но и обязанность,

вытекающая из той роли, которую они выполняют в системе управления. Органы МВД их руководители и сотрудники несут ответственность за неправильное использование прав по принятию решений.

Решение должно быть издано по установленной форме и подписано надлежащими должностными лицами. Форма решения активно воздействует на содержание. Она побуждает субъекта управления с особой тщательностью подходить к решению дела.

3. Важным требованием является вариативность решения, т.е. возможность выбора оптимальных его альтернатив. Это не противоречит закону, поскольку он предполагает всестороннюю оценку субъектом управления конкретной обстановки и самостоятельное принятие им в рамках и на основе закона одного из нескольких возможных вариантов решения.

4. Условием эффективной управленческой деятельности и требованием предъявляемым к каждому принимаемому решению, выступают его своевременность и конкретность.

Соблюдение своевременности предполагает обязательное обоснование целесообразности каждого решения с учетом реальных потребностей, оценки новизны целей и задач, выяснения ожидаемых последствий. Формальное же отношение либо игнорирование указанного требования приводят к бессмысленному росту невыполненных бумажных предписаний, дезорганизует управление.

Эффективность решения, во многом зависит от определенности, конкретности, сформулированных в управленческом решении целей, задач, правил, правомочий, предписаний, разрешений, запретов, которые адресуются исполнителям. Соблюдение требования конкретности облегчает осуществление контроля за реализацией решения, повышает уровень его исполнительности.

5. Для правильности и обоснованности решений требуются полнота и достоверность используемых субъектом управления данных. При их сборе необходимо учитывать действие факторов, влияющих на получение достаточной и объективной информации.

6. Важным требованием обеспечивающим обоснованность управленческих решений, подтверждение определенными сведениями является компетентность лиц, участвующих в их подготовке и принятии, т.е. всестороннее знание ими существа изучаемых вопросов.

7. Управленческое решение должно быть логичным, непротиворечивым, доступным для быстрого и правильного восприятия теми, кому оно адресуется.

Всё это является свидетельством того, что под взаимодействием руководителей органов внутренних дел понимается согласованная деятельность, предполагающая, рациональное сочетание средств и методов управления, осуществляемая каждым из них в соответствии со своими функциями в пределах установленной законом компетенции.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате исследования влияния самооценки на уровень успешности профессиональной деятельности, также анализа различных источников информации, мы пришли к выводу, что самооценка руководителя ОВД оказывает непосредственное влияние на успешность профессиональной деятельности руководителя ОВД, в том числе и профессиональной. Об этом свидетельствуют полученные результаты исследования.

1. Профессиональная сфера является одной из основных сфер жизнедеятельности руководителя ОВД;

2. Становление как профессионала руководителя ОВД состоит из семи основных фаз развития:

- первая фаза оптанта или оптации. В данном периоде человек стоит перед проблемой выбора профессии или вынужденной перемены профессии и осуществляет свой выбор;

- вторая фаза адепта или профессиональной подготовки будущего сотрудника ОВД;

- третья фаза адаптации молодого специалиста ОВД к работе;

- четвертая фаза интернала. На данном этапе развития сотрудник ОВД приобретает значительный профессиональный опыт, имеет профессиональную направленность, способен самостоятельно выполнять основные профессиональные функции на данном трудовом посту. Профессионал на данном этапе своего развития характеризуется состоявшимся «вхождением в профессию сотрудника ОВД»;

- пятая фаза мастерство. Руководитель ОВД способен решать самые сложные профессиональные задачи. Он отличается от других специальными качествами, умениями или универсализмом, широкой ориентированностью в своей профессиональной области. Он выработал индивидуальный стиль деятельности, стабильно получает хорошие результаты деятельности;

- шестая фаза авторитет. Руководитель ОВД является мастером своего дела. Профессиональная деятельность характеризуется высокой успешностью;

- седьмая фаза наставничество. Авторитетный руководитель своего дела в каждой профессии имеет единомышленников, учеников, которые перенимают его опыт, следуют ему.

3. На всех этапах развития руководителя ОВД как профессионала развитие проходит в условиях двух групп факторов: объективных и субъективных, причём теоретически необходимо чтобы система объективных профессиональных требований находилась в соответствии, взаимной сообразности с субъективными особенностями и возможностями человека-профессионала.

4. Успешность профессиональной деятельности руководителя ОВД зависит от индивидуальных способностей. У каждого руководителя ОВД существует также свой, индивидуальный стиль профессиональной деятельности, влияющий на её успешность или неуспешность.

5. Становление руководителя ОВД как субъекта деятельности неразрывно связано с развитием самосознания.

6. Знание руководителя ОВД о самом себе многообразно по своему составу. Рефлексия, или самоотражение, выступает в качестве психологического механизма самосознания. В результате самоотражения возникает понятие руководителя ОВД о самом себе, или Я – концепция.

7. Для развития самосознания руководителя ОВД характерна стадийность, то есть деление на временные отрезки, в пределах которых накапливаются количественные признаки, которые постепенно или скачкообразно приводят к качественным новообразованиям в самосознании. Каждая сторона самосознания детерминирована образом жизни, ведущей деятельностью и общением, а также уровнем развития психики индивида.

8. Руководитель ОВД как социальное существо осознаёт себя членом общества, группы: возрастной, половой, профессиональной, семьи и так далее, свой социальный статус, роли, социальные связи с другими людьми. Объектом самосознания является сама личность руководителя ОВД, как познающий субъект, которая осознаёт свои личностные особенности: направленность и отношения, психические состояния, процессы, свойства, характер, способности; проявления собственной активности: поступки, взаимоотношения с окружающим миром; осознаёт себя субъектом познания, общения и труда. Осознаёт свои индивидуальные свойства: особенности внешнего облика, функции своего тела, особенности соматической организации и так далее.

9. Смысл «образа Я» складывается на основе соотнесения собственных свойств личности с мотивом её деятельности. Существование внутренних преград, их противоборство в реальном или воображаемом поступке становится основой саморефлексии – главной составляющей смысла Я - руководитель ОВД.

Причём саморефлексия имеет две основные стороны: когнитивную и эмоциональную. Когнитивная проявляется в субъективном определении собственных черт, в их самооценке, эмоциональная – в формировании эмоций и чувств, направленных на себя самого. Из вышесказанного нами представлена структура Я – концепции руководителя ОВД.

10. Профессиональное самосознание характеризует определенный уровень самоопределения личности руководителя ОВД. Личность руководителя ОВД, самоопределившаяся в профессиональном плане, - индивид, осознающий свои жизненные цели, планы, связанные с самореализацией в профессиональной сфере, профессиональные намерения (что он хочет), свои личностные и физические качества (что он представляет собой как профессионал), свои возможности, способности, дарования (что он может, пределы его самосовершенствования), требования, предъявляемые деятельностью, профессиональной группой.

11. По мере роста профессионализма профессиональное самосознание руководителя ОВД меняется. Оно расширяется за счет включения новых признаков развившейся профессии, что предъявляет новые требования к человеку - профессионалу; меняются сами критерии оценивания себя как

профессионала. Расширение профессионального самосознания выражается в возрастании числа признаков профессиональной деятельности, отражающихся в сознании специалиста, в преодолении стереотипов образа профессионала, в целостном видении себя в контексте всей профессиональной деятельности.

12. Успех руководителя ОВД - это всегда следствие внутренних, а не внешних причин. То есть все, что может помочь человеку в достижении успеха, находится в нем самом. К этим внутренним признакам, отличающим успешного руководителя ОВД от не успешного, относятся, в первую очередь, три фактора: самооценка, общительность, энергичность.

13. Личность руководителя ОВД, возникло благодаря совместной с другими людьми деятельности и в общении с ними и для этого предназначено. Руководитель ОВД включает в деятельность и общение существенно важные ориентиры для своего поведения, всё время сверяет то, что он делает, с тем, что ожидают от него окружающие, справляется с их мнениями, чувствами и требованиями.

Познавая качества другого человека, личность руководителя ОВД получает необходимые сведения, которые позволяют выработать собственную оценку. Уже сложившиеся оценки собственного «Я» есть результат сопоставления того, что личность наблюдает в себе, с тем, что видит в других людях. Руководитель ОВД, уже зная кое-что о себе, присматривается к другому человеку, сравнивает себя с ним, предполагает, что и тот небезразличен к его личностным качествам, поступкам, проявлениям; всё это входит в самооценку личности и определяет её психологическое самочувствие.

14. Самооценка руководителя ОВД является центральным звеном произвольной саморегуляции руководителя ОВД, определяет направление и уровень активности руководителя ОВД, его отношение к миру, к людям, к самому себе; выступает в качестве важной детерминанты всех форм и видов деятельности и социального поведения руководителя ОВД.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Указ Президента Республики Казахстан, имеющий силу Закона «Об органах внутренних дел Республики Казахстан» – 21 декабря 1995 года.
- 2 Указ Президента РК «О мерах по совершенствованию правоохранительной деятельности» – 22 января 2001 года. Конституция Республики Казахстан – 30 августа 1995 года.
- 3 Приказ МВД РК № 579 от 23.07.01 «Об утверждении дисциплинарного устава ОВД РК».
- 4 Закон Республики Казахстан «О государственной службе» от 23 июля 1999 года.
- 5 Приказ МВД РК N 419 от 22.07.03 г. « Об утверждении Положения об оперативно-криминалистическом управлении МВД РК"»
- 6 Приказ МВД РК № 284 от 3.04.01 «Об организационно-штатных вопросах»
- 7 Приказ МВД РК № 444 от 6.06.01 «О концепции кадровой политики МВД РК».
- 8 Приказ МВД РК № 1 от 1 января 2001 года «Об утверждении инструкции о порядке применения Положения о прохождении службы лицами рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Республики Казахстан».
- 9 Конституция Республики Казахстан. Алматы. 1995.
- 10 Психология организационных отношений и вопросы их совершенствования в управлении органами внутренних дел.- М., 1987 (ДСП).
- 11 Психолого-педагогические проблемы совершенствования управления и оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел: труды академии МВД СССР. – М., 1986.
- 12 Юнусова С. Кадры: предстоит сделать многое. Каким быть сотруднику МВД.// На страже.- 2000.- №23
- 13 Мукажанов А.К. компетентность кадров решающий фактор в деятельности ОВД РК.// Казахстанская полиция. –2000.- №6.
- 14 Назарбаев Н. А. Казахстан-2030. Процветание, безопасность и улучшение благосостояния всех казахстанцев: Послание Президента страны народу Казахстана //Казахстанская правда. 1997. 11 октября.
- 15 Психологический словарь под ред.В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова. М.: Педагогика - Пресс, 2001 г., 440 с.
- 16 Немов Р.С. Психология. М.:Владос, 2003 г., т .1, 688 с.
- 17 Рубинштейн С.Л.. Основы общей психологии. С-Пб., М., Харьков, Минск: Питер, 1999 г., 720 с.
- 18 <http://psi.webzone.ru/st/142900.htm>
- 19 <http://psi.webzone.ru/st/128700.htm>
- 20 <http://exitt.narod.ru/gloss/351.htm>
- 21 <http://exitt.narod.ru/gloss/350.htm>
- 22 Леонтьев А.Н.. Деятельность. Сознание. Личность. М., 1975 г., с.304.

- 23 <http://psi.webzone.ru/intro/intro03.htm>
- 24 Кулагина И.Ю., Колоцкий В.Н. Возрастная психология. М.: ТЦ Сфера, Юрайт, 2001 г., 464 с.
- 25 Альбуханова-Славская К.А.. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991 г., с.299.
- 26 Коростылева Л.А.. Самореализация личности в профессиональной сфере: генезис затруднений// Психологические проблемы самореализации личности. Вып. 5 под ред. Г.С. Никифорова, Л.А. Коростылевой. С-пб.: Изд-во Спб. унив-та, 2001 г., с.232
- 27 Маркова А.К.. Психология профессионализма. - М., 1996 г., с.88
- 28 Пряжников Н.С.. Психологический смысл труда: учебное пособие к курсу «Психология труда и инженерная психология». М.:Изд. Институт практической психологии. Воронеж: НПО, МОДЕК, 1997 г., с.52
- 29 Росс Л., Нисбетт А.. Человек и ситуация // Перспективы социальной психологии// пер. с англ. В.В. Румынского, под ред. Е.Н.Емельянова, В.С.Магуна. М.: Аспект Пресс, 1999 г., 429 с.
- 30 Рудкевич Л.А., Рыбалко Е.Ф.. Возрастная динамика самореализации творческой личности // Психологические проблемы самореализации личности. Под ред. А.А.Крылова, Л.А.Коростылевой. Спб.: Изд-во С-пб ун-та, 1997 г., с.240
- 31 Советова О.С.. Возможности самореализации личности в контексте психологических инноваций // Психологические проблемы самореализации личности. Под ред. А.А.Крылова, Л.А.Коростылевой. Спб.: Изд-во Спб ун-та, 1997 г., с.240
- 32 Самоукина Н.В.. Психология и педагогика профессиональной деятельности. М.: Экмос, 1999 г., 352 с.
- 33 Климов Е.А.. Реплика о структуре профессионализма и профессионала // Психология профессионала. М., 1996 г., с.145-204
- 34 Крылов А.Н. «Образ Я» как фактор развития личности // Дис. ...канд. психол. наук., М., 1984 г.
- 35 Зеер Э.Ф.. Психологические основы профессионального становления личности инженера – педагога // Дис. ...докт. психол. наук Свердловск, 1985 г.
- 36 Теплов Б.М.. Способности и одарённость// Проблемы индивидуальных различий. М., 1961 г., с.9-20
- 37 Климов Е.А..Индивидуальный стиль деятельности//Психология индивидуальных различий. Тексты/ под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, В.Я. Романова. М.: Изд-во МГУ, 1982 г., с.74-77
- 38 Лаврова Н.А.. Влияние личностных особенностей на успешность профессиональной деятельности в системе «человек – человек»/ Психодиагностика: области применения, проблемы, перспективы развития./ Тезисы московской межвузовской научно-практической конференции под ред. Карелиной М.Ю.. М.: МИССО, 2003 г., 195с.
- 39 Брушлинский А.В.. Проблемы психологии субъекта. М., 1994 г., 90с.

- 40 Ананьев Б.Г.. О проблеме современного человекознания. М.: Наука , 1977 г., 380 с..
- 41 Рубинштейн С.Л.. Проблемы Общей психологии. М.,1973 г., 416 с.
- 42 <http://azps/ru/articles/tezis/40so.html>
- 43 Чеснокова И.И.. Проблема самосознания в психологии. М.: Наука , 1977 г., 144 с.
- 44 Козиев В.Н. Психологический анализ профессионального самосознания // Дис... канд. психол. наук. Л ., 1980 г.
- 45 Митина Л.М.. Формирование профессионального самосознания учителя //Вопросы психологии , № 3, 1990 г., с.58-64
- 46 Спиркин А.Г..Сознание и самосознание. М.: Политиздат , 1972 г., 303с.
- 47 Проблемы экспериментальной психологии личности// Учёные зап. Пермского пед ин-та. Пермь , 1970 г., 296 с.
- 48 Джемс У.. Психология. М.: Педагогика, 1991 г., с.88
- 49 Мейли Р. Различные аспекты Я// Экспериментальная психология / Под ред. П. Фресса и Ж. Пиаже. М., 1975 г.. Вып.V. с.132-141
- 50 Кон И.С.. Категория «Я» в психологии // Психол. ж - л., 1981 г., т.2., №3, с.25-38
- 51 Непомнящая Н.И. и др.. Ценность как центральный компонент психологической структуры личности // Вопросы психологии . 1980 г., № 1, с.20-30
- 52 Непомнящая Н.И.. Становление личности ребёнка 6-7 лет. М.: Педагогика , 1992г., с.160
- 53 Лисина М.И.. Общение детей с взрослыми и сверстниками. Общее и разное // Исследование по проблемам возрастной и педагогической психологии. М., 1980 г., с.3-32.
- 54 Силвестру А.И.. Основные факторы развития образа самого себя у дошкольников // Исследования по проблемам возрастной и педагогической психологии. М., 1980 г., с.119-139
- 55 Бернс Р.. Развитие Я - концепции и воспитание. М.: Прогресс , 1986 г., с.422
- 56 Михеева И.Н.. Я – концепция и конфликт в сфере нравственной жизни личности. Самосознание и защитные механизмы личности. Самара. Изд. Дом «Бахрах», 2003г.
- 57 Климов Е.А.. Введение в психологию труда. М., 1988 г., 200 с.
- 58 Рубинштейн С.Л.. Основы общей психологии. С-Пб., М., Харьков, Минск: Питер, 1999 г., 720 с.
- 59 [http://www.yspu.yar.ru/vestnik/pedagoka\\_i\\_psichologiy/13\\_7](http://www.yspu.yar.ru/vestnik/pedagoka_i_psichologiy/13_7)
- 60 [http://www.job-today.ru/issue/s09\\_99\\_1.htm](http://www.job-today.ru/issue/s09_99_1.htm)
- 61 [http://www.job-today.ru/issue/s09\\_99\\_1.htm](http://www.job-today.ru/issue/s09_99_1.htm)
- 62 <http://med-site.narod.ru/wo67.htm>
- 63 [http://kolesnikov-s.narod.ru/art\\_samoocenka1.htm](http://kolesnikov-s.narod.ru/art_samoocenka1.htm)
- 64 [http://ipjob.net/istatyi\\_556.htm](http://ipjob.net/istatyi_556.htm)
- 65 Шафажинская Н.Е.// Личностная и профессиональная самооценка студента педвуза. М., 1986 г., с.22



66 Бернс Р. Я – концепция и Я – образы. Самосознание и защитные механизмы личности. Самара. Изд. Дом «Бахрах», 2003г., 656 с.

67 Шибутани Т.. Я – концепция и чувство собственного достоинства. Самосознание и защитные механизмы личности. Самара. Изд. Дом «Бахрах», 2003г.

68 Зимбардо Ф.. Формирование самооценки. Самосознание и защитные механизмы личности. Самара. Изд. Дом «Бахрах», 2003г.

69 <http://www.soob.ru/soob/02/02-10-32/freedata/pract1.html>

70 Корнеева Л.Н.. Самооценка как механизм саморегуляции профессиональной деятельности // Вестник ЛГУ . 1989 г., Вып . 4 , с.91-96

71 Овсянникова В.В.. Самооценка учащегося ПТУ как субъекта профессиональной деятельности// Дис. ...канд. психол. наук. Л. , 1982 г.

72 Родина О.Н. Предпосылки успеха в труде психолога// Вестник МГУ. Сер.14, Психология. 1996 г., №3, с .60-67

73 Проблемы психологии профессиональной деятельности кадров гос. службы. М.:РАУ, 1994 г., с.93

74 Борисова Е.М.. О роли профессиональной деятельности в формировании личности// Психология формирования и развития личности. М., 1981г., с.159-177.

75 Квинн Вирджиния Н.. Прикладная психология. – С-Пб., М., Харьков, Минск: Питер, 2000г., 560 с.

76 Чирикова А.Е.. Психология предпринимательской деятельности// Личностные предпосылки успешности деятельности российских предпринимателей// Психологический журнал, 1999 г., т.20, №3, с.81-92

77 Борисов Ю.А., Кудрявцев И.А.. Смысловая сфера сознания и самосознания успешных и неуспешных менеджеров среднего звена// Психосемантика// Психологический журнал , 2003 г., т.24, №1, с.91-103

78 Гульянова Н.А. Освязи самопрития и осознания Я – образа в ситуации неуспеха // Вестник моск. ун-та // психология,2001 г., №3, с.68-75.

79 Славнов С.В.. Структурно-динамические характеристики образа успешного профессионала налоговой полиции// Психологический журнал, 2003 г., т.24, с.82-90

80 <http://linky.ru/~alexhhey/book/tom.htm>

81 Петровский А.В.. Введение в психологию. М., 1995 г., с.410

82 Рубинштейн С.Л.. Принцип творческой самодеятельности // Вопросы психологии . 1986 г., № 4, с.101-108

83 Столяренко А.М. «Психологическая подготовка юриста в условиях перестройки образования и демократизации общества» // Вопросы психологии. М.1989г. №4 стр 18-23.

84 Самоукина Н.В.. Психология и педагогика профессиональной деятельности. М.: Экмос, 1999 г., 352 с.

85 Козиев В.Н. Психологический анализ профессионального самосознания // Дис... канд. психол. наук. Л. , 1980 г.

86 Кулагина И.Ю., Колюцкий В.Н. Возрастная психология. М.: ТЦ Сфера, Юрайт, 2001 г., 464 с.

87 Зеер Э.Ф.. Психологические основы профессионального становления личности инженера – педагога // Дис. ...докт. психол. наук Свердловск , 1985 г.

88 Теплов Б.М.. Способности и одарённость// Проблемы индивидуальных различий. М., 1961 г., с.9-20.

89 Климов Е.А..Индивидуальный стиль деятельности//Психология индивидуальных различий. Тексты/ под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, В.Я. Романова. М.: Изд-во МГУ, 1982 г., с.74-77.

90 Лаврова Н.А.. Влияние личностных особенностей на успешность профессиональной деятельности в системе «человек – человек»/ Психодиагностика: области применения, проблемы, перспективы развития./ Тезисы московской межвузовской научно-практической конференции под ред. Карелиной М.Ю.. М.: МИССО, 2003 г., 195с.

91 Загвязинский В.И. Педагогическое творчество учителя. М. «Педагогика» 1987г. С.160.

92 Альбуханова-Славская К.А.. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991 г., с.299.

93 Опалев А.В., Дубов Г.В. «Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов» / Уч. Пособие М.: Щит-М 1998 г.-С.327.

94 Столяренко А.М. Психологическая подготовка личного состава ОВД. – М., 1969 г. – 189с.

95 Подлинняк Ю.Ф. Профессионально-прикладная физическая подготовка. // Межвузовский тематический сборник научных статей. Минск: Минская ВШ МВД СССР, 1985. - С. 41-43.

96 Бородич А.А. Обеспечение безопасности работников милиции важный элемент операции по задержанию вооруженного преступника. // Тезисы научной конференции преподавателей. Омск, 1977. - 77 с.

97 Столяренко А.М. Основные проблемы высшей и средней специальной школы. – М., 1979 г. – 160 с.

98 Сапарин О.Е. Формирование психической устойчивости у работников милиции в стрессовых ситуациях. // Юридическая психология: Тезисы докладов к VII съезду общества психологов СССР. М., 1989. - С. 67-68.