

Министерство внутренних дел Республики Казахстан
Карагандинская академия имени Баримбека Бейсенова

Жансагимова Арай Кайрболатовна

Магистерская диссертация

Управление как основа принятия управленческих решений

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

Караганда- 2019

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1 Научно-теоретические основы проблемы принятия управленческих решений.....	7
1.1 Анализ проблемы подготовки руководителей ОВД к принятию управленческих решений в научной и специальной литературы	7
1.2 Особенности подготовки руководителей ОВД Республики Казахстан к принятию управленческих решений деятельности.....	25
2. Содержание процесса подготовки руководителей к принятию управленческих решений при совершенствовании кадрового обеспечения в ОВД РК.....	45
2.1 Методика нововведения в процессе совершенствования проблемы управления в органах внутренних дел Республики Казахстан.....	45
2.2 Формирование содержания деятельности руководителя в процессе работы с личным составом.....	56
2.3 Основные этапы принятия управленческих решений в системе профессиональной подготовки сотрудников ОВД.....	71
Заключение.....	79
Список использованной литературы.....	82

ВВЕДЕНИЕ

Формирование правового государства и гражданского общества стало для Казахстана совершенно новым, наполненным серьезными проблемами, трудностями и сложными задачами, процессом, требующим последовательного и многопланового исследования.

С момента обретения подлинного суверенитета и независимости Казахстан впервые реально свидетельствует в своей истории и всему миру начало активного, целенаправленного формирования демократического, правового государства и гражданского общества.

Выполняя функции и задачи, возложенные Законами Республики Казахстан, работники ОВД осуществляют свою деятельность как в обычных, так и в трудных (особых) условиях. Особые условия требуют повышенной профессиональной выучки и мастерства, специальных умений и навыков.

На современном этапе в Республике Казахстан подготовка работников ОВД является важной социально-профессиональной задачей. Острота постановки вопроса формирования личности специалиста обусловлена неуклонным развитием республики, а также усложнением задач, решаемых ими в условиях демократических преобразований в обществе.

В своем ежегодном Послании народу Казахстана Президент Республики Казахстан Н.А.Назарбаев 6 февраля 2009 году, отметил: «Сейчас многократно увеличивается ответственность каждого управленца перед народом, которому мы все служим....Обращаюсь к работникам правоохранительных органов. От вас зависит спокойствие на улицах наших городов и сел. Необходимо решительно и жестко бороться с преступностью, коррупцией, мошенничеством, нарушением законов. В это трудное время нужно сделать все, чтобы обеспечить безопасность наших граждан, всего общества» [1].

Сегодняшняя обстановка в стране требует несколько по иному оценить процесс подготовки специалистов, так как специалист-профессионал должен обладать набором необходимых профессиональных умений и навыков деятельности. На сколько это у сотрудника будет развито, настолько и будет эффективной его профессиональная деятельность, следовательно, эффективность функционирования в целом.

Как показывает анализ педагогической практики, преподаватели в учебных заведениях предъявляют повышенные требования к обучаемым, все больше внимания уделяют вопросам развития личности будущего специалиста, однако, в основном, связывают его лишь с достижением успехов в учебе и тем самым ограничивают сферу их проявления. Лишь эпизодически в процессе учебной деятельности слушателей ставится задача, направленная на организацию их нравственных взаимоотношений. Такое состояние практики обуславливается тем, что и в теории проблема формирования профессиональной подготовки личности будущего работника ОВД

недостаточно разработана. В большинстве исследований содержание профессиональной подготовки рассматривается не в полном объеме.

Анализ психолого-педагогической литературы 60-90 годов, посвященной вопросам формирования и непосредственно связанных с ней личностных свойств уделялось немало внимания. Общеметодологические основы такого формирования освещаются в трудах отечественных ученых И. С. Кона [2], В. П. Тугаринова [3].; педагогики А. М. Арсентьева [4], Н. И. Болдырева [5], Н. К. Гончарова [6], и других.

В них обстоятельно прослеживается зависимость воспитания от специфики общественных отношений, раскрываются типичные черты социально-значимых качеств личности, требования к воспитанию.

В теоретико-методологических исследованиях последнего времени (Ю. К. Бабанский [7], Л. В. Занков [8], В. В. Краевский [9], П. И. Пидкасистый [10], М. Н. Скаткин [11], В. А. Сластенин [12], М. Ф. Талызина [13]. и другие) получили развитие научные представления о важнейших компонентах учебно-воспитательной деятельности школы; комплексное осмысливание ее целей и задач, педагогическое обоснование содержания образования, многофункциональность методов и форм обучения, средств активизации познавательной деятельности и так далее.

Общепедагогический аспект профессиональной подготовки будущих учителей нашел отражение в фундаментальных трудах казахских ученых В. В. Егорова, Б. К. Момынбаева, А. П. Сейтешева, Н. Д. Хмель, и других [14; 15; 16; 17].

Сотрудники правоохранительных органов согласно нормативных документов Республики Казахстан должны действовать при стихийных бедствиях, эпидемиях, эпизоотиях, массовых беспорядках и групповых нарушениях общественного порядка, крупных производственных авариях и катастрофах, вызывающих резкое осложнение оперативной обстановки и требующих иных приемов и способов решения задач.

На практике в действиях сотрудников ОВД бывают случаи когда допускаются серьезные просчеты и упущения. Поэтому профессиональная подготовка специалиста к сложным условиям его деятельности остается одной из основных задач учебных заведений.

Роль профессиональной подготовленности в системе МВД и ее продуктивное улучшение в современных условиях отражены в исследованиях Я.Я. Белик, С.П. Безносков, Г.А. Истомина, В.А.Кальченко, Н. А. Минжанова, Б.А.Тойлыбаева, А. М. Столяренко и других [18, 19, 20, 21; 22; 23; 24].

В процессе проведения исследования стало известно, что проблемой профессиональной подготовки военных специалистов занимались исследователи В.А.Спиридонов, А.А.Ознобишин, Волков В.П., И.А. Дударев и других [25, 26, 27, 28].

Проблемой кадрового обеспечения, деятельностного подхода, структуры деятельности, её разновидностей и влияния на различные сферы человеческой жизни занимались такие авторы как С.Л. Рубинштейн [29, 30, 31],

А.Н. Леонтьев [32], К.А. Альбуханова-Славская [33,34], Е.М. Борисова [35], Е.А. Климов [36, 37, 38], Л.А. Коростылёва [39], И.Ю. Кулагина, В.Н. Коллюцкий [40], Н.А. Лаврова [41], А.К. Маркова [42,43], Р.С. Немов [44], Н.С. Пряжников [45], О.Н. Родина [46], Н.В. Самоукина [47], С.В. Славнов [48], Х. Хекхаузен [49], А.Е. Чирикова [50], П.А. Шавир [51] и др.

Над исследованием самооценки, её составляющих, а также влияния на жизнедеятельность индивида работали следующие авторы: Б.Г. Ананьев [52, 53], Н.Е. Анкудинова [54], Р. Бернс [55,56], Л.И. Божович [57], Ю.А. Борисов, И.А. Кудрявцев [58], Н.А. Гульянова [59], У. Джемс [60], Ф. Зимбардо [61], В. Квинн [62], И.С. Кон [63,64], Л.Н. Корнеева [65], Р. Мейли [66]. и прочие.

К сожалению, несмотря на всю ценность сделанного по проблеме формирования профессиональной подготовки личности будущего работника ОВД, многие важные стороны этой проблемы остаются мало исследованы. Прежде всего, как показывает анализ имеющейся литературы, до сих пор слабо изучены специфические особенности самого процесса проведения профессиональной подготовки работника ОВД при раскрытии и расследовании преступлений.

В педагогике и педагогической психологии отсутствует в этой связи и единый научно-обоснованный подход к диагностике уровня профессионального развития слушателей, к морально-педагогической оценке их поступков и дел к действиям в особых условиях. Слабо прослежен характер объективных зависимостей между ходом развития профессиональной подготовки будущих социальных работников к действиям в особых условиях в учебном заведении, пути стимулирования их развития в процессе обучения и практической деятельности.

Цель исследования - научно обосновать проблему управления как основу принятия управленческих решений.

Объектом данного исследования является профессиональная деятельность сотрудника ОВД.

Предмет исследования – проблема принятия управленческих решений.

Гипотеза: проблема принятия управленческих решений будет эффективной, если процесс подготовки будущих специалистов будет соответствовать требованиям их профессиональной деятельности.

Задачи исследования:

1. Провести теоретико-методологический анализ литературы по проблеме принятия управленческих решений.
2. Изучить профессиональную деятельность сотрудников ОВД и предпосылки её успешности при принятии решений.
3. Изучить особенности подготовки руководителей к принятию управленческих решений.
4. Обобщить полученные результаты и разработать практические рекомендации по совершенствованию управления кадровым обеспечением в ОВД РК.

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.

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:

1. Проведён теоретико-методологический анализ литературы по проблеме принятия управленческих решений.
2. Изучена профессиональная деятельность сотрудников ОВД и предпосылки её успешности при принятии решений.
3. Выявлены особенности подготовки руководителей к принятию управленческих решений.
4. Обобщены полученные результаты и разработаны практические рекомендации по совершенствованию управления кадровым обеспечением в ОВД РК.

Практическая значимость исследования заключается в том, что выработанные практические рекомендации могут быть применены в процессе профессиональной подготовки будущих руководителей ОВД РК.

Положения, вносимые на защиту:

1. Теоретико-методологический анализ литературы по проблеме принятия управленческих решений.
2. Профессиональная деятельность сотрудников ОВД и предпосылки её успешности при принятии решений.
3. Особенности подготовки руководителей к принятию управленческих решений.
4. Практические рекомендации по совершенствованию управления кадровым обеспечением в ОВД РК.

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

1 Научно-теоретические основы проблемы принятия управленческих решений

1.1 Анализ проблемы подготовки руководителей ОВД к принятию управленческих решений в научной и специальной литературы

Среди множества проблем современного менеджмента важнейшими являются разработка, принятие и осуществление управленческого решения, представляющего собой основной инструмент управляющего воздействия. Проблема эта – не чисто академическая. Она имеет весьма серьезное прикладное значение, которое неизбежно возрастает по мере усложнения хозяйственных ситуаций и управленческих задач, требующих решения. Об этом свидетельствуют и возрастающие масштабы потерь в результате даже небольших ошибок, допущенных в решении.

Эффективное принятие решений необходимо для выполнения управленческих функций. Поэтому процесс принятия решений - центральный пункт теории управления.

Наука управления старается повысить эффективность организаций путем увеличения способности руководства к принятию обоснованных, объективных решений в ситуациях исключительной сложности с помощью моделей и количественных методов.

Процессы принятия решений, понимаемые как выбор одной из нескольких возможных альтернатив, пронизывают всю человеческую жизнь. Большинство решений мы принимаем не задумываясь, так как существует автоматизм поведения, выработанный многолетней практикой.

Есть решения, которым мы придаем малое значение, и поэтому мало задумываемся при осуществлении выбора. И, наконец, существуют проблемы выбора, решая которые, человек испытывает мучительные раздумья. Как правило, эти проблемы имеют исключительный неповторяющийся характер и связаны с рассмотрением целого ряда альтернатив. В таких проблемах новым является либо объект выбора, либо обстановка, в которой совершается выбор. Такие проблемы принятия решений называются проблемами уникального выбора.

Существует множество различных проблем уникального выбора. Прежде всего выделим проблемы, в которых в принципе может быть найдено рациональное, понятное другим людям изложение причин, приведших к выбору одной из альтернатив (заметим, что многие человеческие, «житейские» проблемы выбора не попадают под это определение).

Наиболее характерными проблемами рационального выбора являются проблемы, возникающие перед людьми, работающими в разных административных службах, - при управлении организациями и совокупностью организаций. Любой сотрудник административного аппарата обязан быть рациональным хотя бы для того, чтобы иметь возможность объяснить другим логические основания своего выбора.

Проблемы рационального выбора в уникальных ситуациях, характерных для административной деятельности (выбор плана капиталовложений, выбор проектов проведения научных исследований и разработок, выбор плана производства изделий, выбор перспективного плана развития предприятия и др.) всегда интересовали многих специалистов и исследователей. Список подобных проблем довольно обширен, но все они имеют следующие общие черты:

- уникальность, неповторимость ситуации выбора;
- сложный для оценки характер рассматриваемых альтернатив; - недостаточная определенность последствий принимаемых решений;
- наличие совокупности разнородных факторов, которые следует принять во внимание;
- наличие лица или группы лиц, ответственных за принятие решений.

Проблемы рационального выбора в уникальных ситуациях существовали всегда, но по ряду причин в последние десятилетия важность их значительно возросла. Прежде всего резко возрос динамизм окружающей среды и уменьшился период времени, когда принятые раньше решения остаются правильными.

Во-вторых, развитие науки и техники привело к появлению большого числа альтернативных вариантов выбора.

В-третьих, возросла сложность каждого из вариантов принимаемых решений.

В-четвертых, увеличилась взаимозависимость различных решений и их последствий.

В результате всего этого резко возросли трудности рационального решения проблем уникального выбора. Эти проблемы существенно усложнились, и люди, руководители организаций, встречаются с ними все чаще. В будущем можно ожидать еще большего разнообразия трудных и ответственных проблем уникального выбора.

Как же обычно решаются такие проблемы? Из истории мы знаем, что опытных руководителей отличает умение наилучшим образом использовать свой опыт и интуицию. В ситуациях принятия уникальных решений всегда существует нехватка информации, покрыть которую можно лишь верой в одну из возможных гипотез.

Опытные руководители обычно используют все полезные советы, но поступают по-своему, на основе своей модели развития будущих событий, своей оценки тех или иных личностей. Проблемы принятия уникальных решений всегда требовали творческого подхода, озарения, другими словами, рациональный выбор в уникальных ситуациях по своей сути является особым искусством.

В теории деятельности А.Н. Леонтьева предложена структурное строение деятельности, которое предполагает выделение собственно деятельности, действий, операций.

Среди компонентов деятельности выделяют [32].:

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

Действия – процесс взаимодействия с каким – либо предметом, который характеризуется тем, что в нем достигается заранее определенная цель.

С. Л. Рубинштейн [30, с. 465]. писал, что действие, совершаемое человеком, не является совершенно изолированным актом: «оно включается в более обширное целое деятельности данной личности и лишь в связи с ней может быть понято».

Из вышеуказанного в ОВД 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 [29] (лат. Operatio - действие) является исполнительной единицей человеческой деятельности, соотношенной 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.

Деятельность в САР может начать играть решающую роль в психологических новообразованиях, возникающих в процессе онтогенетического профессионального развития человека. Такая деятельность получила обозначение «ведущая деятельность».

Ведущая деятельность - это деятельность, реализация которой приводит к возникновению и формированию основных психологических новообразований человека на определенной стадии его развития и закладывает основы для перехода к новой ведущей деятельности [32].

Виды: прямое общение младенца со взрослыми; предметно-манипулятивная деятельность в раннем детстве; ролевая игра дошкольного возраста; школьные мероприятия; профессионально - воспитательная деятельность молодежи [30].

А.Н.Леонтьев [30]. выделил 3 признака ведущей деятельности:

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

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

3) от неё зависят наблюдаемые в это время изменения личности (в той же игре ребёнок осваивает нормы поведения взрослых людей, взаимоотношения которые он производит в игровой ситуации, у него формируются этические представления – начинается развитие морального сознания).

Схематически структура деятельности может быть представлена в таком виде [30].

П (потребность) – деятельность – М (мотив , предмет потребности) д (действия) – Ц (цель);

У (условия достижения цели) – ОП (операция – особая сторона действия).

Как показали исследования психологов (А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна и др.) протекание и развитие различных психических процессов существенно зависят от содержания и структуры деятельности, от её мотивов, целей и средств осуществления.

В ходе исторического развития меняется содержание и технические средства деятельности человека, что определяет формирование его сознания.

Профессиональная сфера является одной из основных сфер человеческой деятельности, многие авторы отмечают ее как ведущее направление самореализации личности: К.А. Албуханова-Славская [33], Л.А. Коростылева [39], А.К. Маркова [43], Н.С. Пряжа [45].

Среди разнообразных видов социальной активности личности сотрудников ОВД профессиональная деятельность занимает особое место. Сотрудники УВД как субъект деятельности большую часть своей жизни посвящают профессиональному виду труда, как главному направлению формирования человеческой природы.

Н.В.Самоукина [75]. дает описание структуры профессиональной деятельности: термин «профессия» происходит от латинского и французского языков и имеет примерно одинаковое значение: выступать публично, объявлять, принуждать.

Профессия понимается как сообщество, как область применения сил, как деятельность и область проявления личности [76]. Профессионал может трансформировать свою профессиональную деятельность, привносить в нее творческие элементы, расширять область применения своих сил, изобретать новые средства, методы работы.

Профессия как трудовая деятельность имеет свою структуру. Н. В. Самоукина так описывает это [75].:

- ставить цели, представления о результате труда;
- данный объект (исходный материал не обязательно вещь, но и ситуация неопределенности, любая система, например, социальная, знаковая, художественно-эстетическая и т. д.);

- система средств труда (в зависимости от предмета они существенно отличаются друг от друга);
- система профессиональных обязанностей (с учетом трудовых функций);
- система прав;
- рабочая среда, предметные и социальные условия труда.

И.Ю.Кулагина, В.Н.Коллюцкий [77] пишут, что самоопределение, как профессиональное, так и личное, становится центральным новообразованием ранней юности.

Личные изменения, происходящие в ходе профессиональной деятельности, приводят к формированию личности как субъекта деятельности. Э. Ф. Зеер [78] под профессиональным образованием субъект понимает движение личности в процессе профессиональной деятельности. Профессиональное становление субъекта развивается во времени и охватывает период от начала формирования профессиональных намерений до финиша, который заканчивается активной профессиональной деятельностью.

Н.В.Самоукина [75] 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.

Объективными факторами в ОВД являются требования, нормы и ограничения, предъявляемые профессией к своей работе, и наличие определенных свойств и особенностей (профессиональные знания, навыки, навыки, профессионально значимые качества работника ОВД).

Субъективными факторами являются формирование и способности работника отдела внутренних дел, индивидуальные психологические свойства и характеристики, его мотивация и уровень устремлений, а также самооценка, которая нас больше всего интересует в этом исследовании.

Рассмотрим точки зрения некоторых авторов на предпосылки успешности профессиональной деятельности.

Б.М. Теплов говорил, что успешность профессиональной деятельности зависит от индивидуальных способностей человека, описывая их таким образом [88, 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 человека 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 человека существует также свой, индивидуальный стиль профессиональной деятельности, влияющий на её успешность или неуспешность. Е.А. Климов [89, 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, которые составляют ядро отдельного стиля, всегда есть две их категории: особенности, которые способствуют успеху в данной ситуации («А»), и функции, которые противодействуют успеху («В»). Следует подчеркнуть, что чисто функциональный характер этого разделения, т. е. Одна и та же особенность деятельности, может быть в одном случае в категории «А», в другом - в категории «В», 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 человека на все более высокие уровни активности и, следовательно, способствует разумной реализации принципа «от каждого по его способностям».

Представляя нам сам термин успеха в профессиональной деятельности, Н.В. Самукина говорит о нем следующим образом, вполне в соответствии с нашим пониманием: «Успех в профессиональной деятельности проявляется, прежде всего, в достижении значимой цели работника и преодолении или преобразовании условий, препятствующих достижению этой цели» [84, с.221].

Н.А. Лаврова (90), анализируя влияние личностных качеств на успешность профессиональной деятельности в системе «человек к человеку», показала в своем исследовании, что требования, выдвигаемые авторами как

определяющие факторы для успешной профессиональной деятельности, более чем разнообразны. Было 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.

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

Из вышесказанного следует что, *управленческое решение* - это результат конкретной управленческой деятельности менеджмента. Принятие решений является основой управления. Выработка и принятие решений - это творческий процесс в деятельности руководителей любого уровня, включающий:

- выработку и постановку цели;
- изучение проблемы на основе получаемой информации;
- выбор и обоснование критериев эффективности (результативности) и возможных последствий принимаемого решения;
- обсуждение со специалистами различных вариантов решения проблемы (задачи);
- выбор и формулирование оптимального решения;
- принятие решения;
- конкретизацию решения для его исполнителей.

Технология менеджмента рассматривает управленческое решение как процесс, состоящий из трех стадий:

- подготовка решения;
- принятие решения;
- реализация решения.

На этапе подготовки управленческого решения проводится экономический анализ ситуации на микро- и макроуровнях, включая поиск, сбор и обработку информации, а также выявляются и формируются проблемы, которые необходимо решить.

На этапе принятия решений осуществляется разработка и оценка альтернативных решений и направлений действий, проводимых на основе многомерных расчетов;

- сделан выбор критериев для выбора оптимального решения;
- выбор и принятие лучшего решения.

На этапе реализации принимаются меры для уточнения решения и доведения его до исполнителей, отслеживания его прогресса, внесения необходимых корректировок и оценки результатов, полученных в результате реализации решения.

Каждое управленческое решение имеет свой конкретный результат, поэтому цель управленческой деятельности - найти такие формы, методы, средства и инструменты, которые могли бы способствовать достижению оптимального результата в конкретных условиях и обстоятельствах.

Управленческие решения могут быть разумными, принимаемыми на основе экономического анализа и многовариантных расчетов, и интуитивными, которые, хотя и экономят время, содержат вероятность ошибок и неопределенности. Принятые решения должны основываться на достоверной, актуальной и прогнозируемой информации, анализе всех факторов, влияющих на решения, с учетом прогноза его возможных последствий.

Руководители обязаны постоянно и всесторонне изучать поступающую информацию для подготовки и принятия на ее основе управленческих решений, которые должны согласовываться на всех уровнях корпоративной иерархии управленческой пирамиды.

Объем информации, которую необходимо обработать для принятия эффективных управленческих решений, настолько велик, что уже давно превысил человеческие возможности. Именно трудности управления современным крупномасштабным производством обусловили широкое использование электронно-вычислительной техники, разработку автоматизированных систем управления, что потребовало создания нового математического аппарата и экономико-математических методов.

Рассмотрим **методы принятия решений**. Методы принятия решений, направленных на достижение поставленных целей, могут быть разными:

1) метод, основанный на интуиции менеджера, который обусловлен наличием у него предыдущего опыта и объемом знаний в той или иной сфере деятельности, который помогает выбрать и принять правильное решение;

2) метод, основанный на понятии «здравый смысл», когда руководитель, принимая решения, обосновывает их последовательными доказательствами, содержание которых основано на накопленном им практическом опыте;

3) метод, основанный на научном и практическом подходе, включающий выбор оптимальных решений на основе обработки больших объемов информации, помогающий обосновать принятые решения. Этот метод требует использования современных технических средств и, прежде всего, электронного вычислительного оборудования.

Проблема выбора решения менеджером является одной из важнейших в современной науке управления. Это подразумевает необходимость всесторонней оценки самим руководителем конкретной ситуации и независимости его принятия одного из нескольких вариантов возможных решений. Поскольку у менеджера есть возможность выбирать решения, он отвечает за их реализацию. Принятые решения поступают в исполнительные

органы и подлежат контролю за их выполнением. Поэтому менеджмент должен быть сфокусирован, цель менеджмента должна быть известна.

В системе управления должен соблюдаться принцип выбора решения из определенного набора решений. Чем больше выбор, тем эффективнее управление. При выборе управленческого решения к нему предъявляются следующие требования:

- обоснованность решения; оптимальность выбора; правомочность решения;
- краткость и ясность; конкретность во времени; адресность к исполнителям; оперативность выполнения.

Рассмотрим **процесс принятия решения и его структура**. Под *технологией принятия решений* следует понимать состав и последовательность процедур, приводящих к решению проблем организации, в комплексе с методами разработки и оптимизации альтернатив.

Для руководителя принятие решений не является самоцелью. Основное, что должно заботить менеджера, – не сам выбор альтернативы, а разрешение определенной управленческой проблемы. Для разрешения же проблемы очень часто требуется не единичное решение, а определенная последовательность решений и, главное, их осуществление. Поэтому решение – это не одномоментный акт, а результат процесса, развивающегося во времени и имеющего определенную структуру. Исходя из этого, можно дать следующее определение этого процесса.

***Процесс принятия решения** - это циклическая последовательность действий субъекта управления, направленная на решение проблем организации и состоящая в анализе ситуации, создании альтернатив, принятии решений и организации ее реализации.*

Наиболее целостное и наглядное представление о процессе принятия решений дает схема, отражающая его основные стадии и порядок их следования.

Следует, однако, отметить, что схема эта является идеализированной моделью, так как реальные процессы принятия решений, вследствие разнообразия организаций, ситуаций и проблем, требующих решения, как правило, от нее отличаются, т.е. фактически структура ППУР во многом определяется ситуацией и решаемой проблемой.

Также большую роль в процессе принятия управленческих решений 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 велика. Боевые правила и инструкции не только захватывают эту силу, но и расширяют ее использование в качестве обязанностей командиров и начальников: командир должен вселить во всех своих подчиненных непоколебимую уверенность в

успехе. И в ежедневном служении начальник вдохновляет подчиненный персонал и себя, что в дисциплине, организации и порядке нет и не может быть пустяков. 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.

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 проблемы является теория уровневого подхода. Под уровнем понимается отношение «высших» и «нижних» этапов развития структур некоторых объектов или процессов» [85, С 49].

Основными критериями определения уровня являются:

- 1) принадлежность систем к разным классам сложности: специфика законов и законов каждого уровня;
- 2) подчинение законов и систем более низкого уровня законам и системам более высокого уровня;
- 3) происхождение систем каждого последующего уровня основных структур предыдущего, а образования каждого последующего относятся к образованиям предыдущего как система к его элементам [86, С 392].

В основу классификации деятельности, предложенной Н. В. Кузьминой, положены различные уровни педагогических алгоритмов, руководящих системой действий, получения информации, обработки и в соответствии с ней принятия новых решений [87, с.98].

В.А. Сластенин считает, что уровни формирования готовности к управленческой деятельности могут исходить из существующих представлений о степени развития ряда компонентов, определяющих его [88]. Прежде всего, необходимо выделить четыре уровня: жизнедеятельность, профессиональная деятельность, решение проблем и обеспечение творческой активности.

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. 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.

Он полагает, что часть слушателей в ходе обучения в академии не достигают второго уровня самореализации (5-7%). К их числу относятся 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» [85 С.170 С 49].

Применительно к определению уровня формирования профессиональной готовности слушателей к решению задач управленческой деятельности мы хотели бы выделить следующие критерии: наличие теоретических и специальных знаний с целью анализа сложных задач нахождения путей их решения; наличие методологических знаний по педагогическому взаимодействию и установлению психологического контакта с окружающими; сформированность навыков управления своим поведением и состоянием; наличие проекта управленческой деятельности; сформированность профессионально-значимых качеств личности.

С другой стороны, руководитель сам является инициатором действий подчиненных и вводит ситуацию, связанную с затруднениями. Это происходит при распределении нового задания (заказа) или при оглашении результатов контроля. Если затруднений не было, то и самой ходимости в коммуникации и руководстве нет.

Потребность в руководстве, таким образом, возникает, если у начальника и подчиненных будет зафиксировано, что есть затруднения в индивидуальной исполнительской деятельности или в общении сотрудников с гражданами либо во внутри коллективной коммуникации.

Исследования показали, что повседневная работа сотрудника ОВД есть систематическое и повторяющееся выполнение следующих функций правоохранительной системе: планирование, организация, распорядительство, мотивация, руководство, контроль, координация, коммуникация, исследование, оценка, принятие решений, регулирование. Это все те функции, реализация которых непосредственно приведет сотрудника ОВД к достижению его главной

профессиональной цели - решение задач правотворческой деятельности.

Все вышеуказанные функции являются типичными для управленческой деятельности. Необходимо, следовательно, взаимопроникновение, тесное переплетение и насыщение каждой функции другой.

Это возможно реализовать при подготовке сотрудника ОВД нового типа, который способен совмещать и функции правотворца и функции руководителя.

В связи с этим представляется актуальным исследование проблем подготовки кадров правоприменительной практики, способных анализировать, обрабатывать информацию и принимать управленческие решения.

Как следствие, определение возможных направлений развития подготовки выпускников учебных заведений МВД РК к управленческой деятельности. Исследование проблем, направлений его дальнейшего совершенствования, на наш взгляд, целесообразно начать с всестороннего анализа сложившегося на данный период положения дел в государственной кадровой политике правоохранительных органов, оценки проделанной работы. Это в свою очередь, позволит установить причины допущенных ошибок, недостатков и наметить конкретные меры, направленные на повышение эффективности деятельности органов ОВД Республики Казахстан.

Решение задач по совершенствованию кадровой политики правоохранительных и специальных органов, повышение квалификации и профессионализма их сотрудников, являются одними из приоритетных, как указано в Постановлении Правительства Республики Казахстан от 29 декабря 2002 года № 1430 [92].

К сожалению на данный момент сохраняется высокий уровень нарушений законности сотрудниками правоохранительных органов и ущемления ими конституционных прав граждан. Поэтому, актуальными остаются проблемы профессионального кадрового обеспечения деятельности правоохранительных органов страны. В связи с чем, велика еще текучесть кадров правоохранительных органов.

На основе вышеизложенного можно сделать вывод, что приоритетным направлением кадровой политики должно стать воспитание у сотрудников правоохранительных органов уважения к конституционным правам граждан, их чести и достоинству, формирование благожелательного отношения к гражданам.

По нашему мнению, предстоит пересмотреть систему повышения уровня подготовки специалистов в ведомственных учебных заведениях, с ориентацией на максимальную связь с потребностями практики по конкретным направлениям деятельности.

В научных коллективах, занимающихся проблематикой профессионального образования, на сегодня уже выработаны научно-обоснованные и практически подкрепленные подходы к методологии профессиональной адаптации, переподготовке и повышению квалификации кадров. Анализ исследований по проблемам совершенствования образования в ведомственных учебных заведениях позволил сделать акцент в раскрытии

содержаний понятий «кадры», «кадровые функции», «работа с кадрами», «система работы с кадрами», «кадровое обеспечение».

Если обратиться к первоначальному понятию «кадры», то оно означало профессиональное ядро вооруженных сил в мирное время, главным образом, офицерский корпус. В этом смысле данное понятие применяется и в настоящее время.

Мы поддерживаем определение данное А. П. Корневым, который под термином «кадры органов внутренних дел» понимает совокупность лиц, в качестве основной профессии или специальности выполняющих определенные нормативно-служебные обязанности в установленных рамках штатной численности органа внутренних дел и получающих за это вознаграждение в виде денежного содержания. Это определение основано на следующих критериях: функциональный подход: содержание обязанностей, выполняемых работником; фактор времени: постоянное или временное исполнение; правовой аспект: выполнение нормативно определенных служебных обязанностей в штате органа или подразделения внутренних дел; профессионал: выполнение служебных обязанностей по - основной профессии и специальности; обременительный характер: должностные обязанности выполняются обременительно, т.е. за них работник получает определенное постоянное вознаграждение в виде денежных средств [93].

Розенбаум Ю.А. определяет: «Кадры - это состав работников той или иной отрасли деятельности или производства». Кроме того, понятие «кадры» по его мнению, может выражать совокупность людей, обладающих общностью рода занятий, например кадры механизаторов, технические кадры. В узком смысле слова, можно говорить о кадрах определенного предприятия, организации и учреждения.

Термин «кадры» может отражать объективные признаки личности работников, например, молодые и старые кадры, профессиональную принадлежность, например, инженерно-технические кадры, медицинские кадры, и функциональную роль в процессе управления (руководящие кадры, кадры исполнителей) [94].

По словам А. Корнева, укомплектование персоналом любой организации осуществляется путем набора специалистов, то есть лиц, которые «освоили основы профессии, требуемые этой организацией. На профессиональной основе также реализован весь комплекс работы с персоналом - подбор персонала, его размещение, обучение и воспитание. Исходя из необходимости профессиональной поддержки кадровой функции, осуществляются прогнозирование и планирование кадровых потребностей, обучение, переподготовка, повышение квалификации и переподготовка кадров, перемещение персонала» [93].

Система органов внутренних дел, выполняя сложные и многообразные задачи, нуждается в значительном профессиональном разнообразии, как для выполнения этих задач, так и для обеспечения своей деятельности кадрами.

Необходимо обратить внимание, что выполнение кадровой функции в

органах внутренних дел требует наличие специального звания.

Следовательно, можно сделать вывод, что в кадры органов внутренних дел входят лица, имеющие специальные звания начальствующего и рядового состава, курсанты и слушатели специальных учебных заведений МВД РК.

Исходя из содержания понятия «работа с кадрами», можно определить кадровую функцию как обеспечение нормальной деятельности органов и подразделений внутренних дел по выполнению возложенных на них обязанностей посредством подбора, расстановки, обучения и воспитания кадров, отвечающих определенным требованиям.

По мнению Туманова О., это понятие включает в себя следующие характеристики:

- постоянное или временное выполнение человеком определенной трудовой функции;
- выполнение трудовой функции в официальных рамках конкретной социальной системы;
- выполнение трудовой функции в качестве основной профессии или специальности независимо от должностного положения;
- возмездное выполнения трудовой функции [95].

Исходя из сказанного, кадровая функция системы органов внутренних дел может быть определена как выполняемая задача социального обеспечения систем и процессов управления в сфере охраны общественного порядка и борьбы с преступностью посредством включения отвечающих определенным требованиям людей в реализации трудовых функций в организационных рамках МВД РК и его структурных подразделений.

Определяя содержание понятия «кадры» Роцца А.Н. считает, что под термином «подбор кадров» следует понимать процесс выбора соответственно потребности кандидатов на службу, их изучения и оценки с целью выяснения пригодности для выполнения служебных обязанностей по соответствующим должностям в отраслевых, функциональных и штабных подразделениях органов внутренних дел [96].

Исходя из вышеуказанного определения, можно выделить следующие основные этапы процесса подбора кадров:

- 1) изучение контингента лиц того или иного источника комплектования с целью выявления кандидатов, отвечающих предъявляемым требованиям;
- 2) выбор кандидата или нескольких кандидатов;
- 3) сбор информации о политических, деловых и личных качествах кандидата на службу;
- 4) обработка, систематизация и осмысливание полученной информации;
- 5) оценка качеств кандидата по его прошлой трудовой деятельности и прогноз успешной работы на новой должности с учетом содержания, характера и специфики служб;
- б) сопоставление совокупности качеств кандидата и тех требований, которые необходимы для успешного выполнения служебных обязанностей на той должности, на которую отбирается кандидат;

7) сравнение нескольких кандидатов на одну и ту же должность и выбор того, кто больше других подходит для выполнения служебных обязанностей по должности;

8) назначение кандидата на должность и зачисление его в кадры МВД.

Такое деление этапов процесса подбора кадров, считается наиболее распространенным в теории Основы управления [97]. Далее в нашем исследовании оно находит свое отражение и нами поддерживается.

Необходимо дать определение термину «отбор кадров» под которым, следует понимать выделение какого-либо кандидата из числа других по признаку наибольшего соответствия по характеру и содержанию предстоящей трудовой функции. В системе органов внутренних дел применяется профессиональный отбор по социальным, медицинским критериям и образовательному цензу.

Такие критерии в органах внутренних дел установлены и регламентированы специальной инструкцией порядок изучения и проверки лиц, принимаемых на службу в органы внутренних дел.

Эти мероприятия призваны обеспечить отбор для органов внутренних дел морально выдержанных, наиболее подготовленных (в интеллектуальном и психологическом плане) кадров, способных успешно выполнять возложенные на них обязанности, строго хранить государственную и служебную тайну. Их организуют и осуществляют руководители кадровых аппаратов или начальники органов внутренних дел при отсутствии специального кадрового подразделения.

Отбор по медицинским показателям проводится военно-врачебными комиссиями МВД, которые осуществляют медицинское освидетельствование лиц, принимаемых на службу или поступающих на учебу в высшие и специальные средние учебные заведения МВД РК. Кадровые аппараты в процессе подбора и расстановки кадров обязаны учитывать личные качества кандидата, его характер, темперамент. Учет этих обстоятельств дает возможность говорить о большей или меньшей пригодности того или иного кандидата на конкретную должность в том или ином органе, или подразделении внутренних дел. Кроме того, необходимо учитывать не только индивидуальные, но и межличностные факторы, обуславливающие психологический климат в коллективе.

Ведомственными актами устанавливаются, что кадры органов внутренних дел комплектуются путем назначения на должности. Решение о назначении принимает руководитель. По нашему мнению, чтобы избежать субъективизма в оценке людей, психологически присущего отдельной личности, следует широко применять коллегиальное принятие решений по кадровым вопросам.

В зарубежной психолого-педагогической науке понятие «действия» как единицы человеческой деятельности было введено С.Л. Рубинштейном и А.Н. Леонтьевым, а затем получило дальнейшее развитие в теории поэтапного формирования умственных действий П.Я. Гальперина и исследованиях Н.Ф. Талызиной.

По А.Н. Леонтьеву действие представляет собой целенаправленный процесс, входящий в структуру деятельности, и «побуждаемый не самой его целью, а мотивом той деятельности, которую данное действие реализует». В основном же под *действием* понимается «относительно законченный элемент деятельности, направленный на выполнение одной простой текущей задачи» [11;12].

При анализе действий используется системный подход. К сожалению, увлечение чисто логической стороной проблемы приводит иногда к неоправданному расширительному толкованию этого понятия, приписыванию действию психологических характеристик деятеля. И тогда, например, утверждается, что «любое действие имеет три основные характеристики: 1) цель действия; 2) описание действия; 3) способ его выполнения» [13].

Первым, кто ввел в научный оборот понятие «социальное действие» был Макс Вебер. Сделано это было им для обозначения действия индивида, направленного на разрешение жизненных проблем и сознательно ориентированного на ответное поведение людей. «Социальным», - писал Вебер, - мы называем такое действие, которое по предполагаемому действующим лицом или действующими лицами *смыслу* соотносится с действием других людей и ориентируется на него».

Согласно М. Веберу социальное действие (включая невмешательство) может быть ориентировано на прошедшее, настоящее или ожидаемое в будущем поведение других. Оно может быть:

– *целерациональным*, если в основе его лежит ожидание определенного поведения других людей и использование этого ожидания в качестве «условий» и «средств» для достижения своей рационально поставленной цели;

– *ценностно-рациональным*, основанным на вере в безусловную самодовлеющую ценность определенного поведения;

– *аффективным* (эмоциональным), то есть обусловленным эмоциональным состоянием индивида;

– *традиционным*, то есть основанным на длительной привычке [14].

Дальнейшее развитие Веберовская *концепция социального действия*

получила у Т. Парсонс. В сформулированной им теории действия речь ведется о существовании двух уровней действия - *идеального* и *натурального*. На первом этапе своей работы Т. Парсонс формулирует схему единичного конкретного действия, включающую: действующее лицо, цель, средства, ситуацию и норму. В 1951 году он разрабатывает схему типовых переменных действия, представляющую собой набор альтернативных ориентации действующего лица.

Согласно этой схеме каждое действие может характеризоваться ориентацией индивида на:

- подчинение своего поведения какому-то общему правилу и специфические моменты ситуации;

- социальные характеристики другого индивида (статус, профессия и др.)

или внутренне присущие ему качества (пол, возраст и др.);

- удовлетворение непосредственных сиюминутных потребностей с отказом от последних ради достижения каких-то далеких и важных целей,
- специфические или общие характеристики ситуации;
- собственные интересы или потребности группы.

В 1953 г. в результате конвергенции своей концептуальной схемы с анализом группового взаимодействия Т. Парсонс формулирует парадигму четырех функций действий; *адаптации* (A), *целестремления* (G), *интеграции* (I) и *поддержания образца* (L), которая легла в основу его общей теории действия.

Легко заметить, что типовые переменные общей теории действия тесно связаны с элементами единичного акта, так как в нем формулируется отношение действующего лица и среды. В этом отношении можно выделить два основных компонента: ряд отношений действующего лица и значимые объекты ситуации действия. Дифференциация действия между сферами ориентации, действия и категоризации объекта составляет ось - «ориентации - модальности», лежащую в основе типовых переменных.

Переменные ряда ориентации (диффузность специфичность, эффективность - нейтральность), характеризуют отношение действующего лица к ситуации со стороны действующего лица, в то время как переменные ряда модальности (достигнутое-предопределенное и универсализм-партикуляризм) – со стороны ситуации [15].

Введенная система понятий действия, оказала значительное влияние на западную социологию и социальную психологию. В то же самое время она вызвала на себя и активную критику. «Теория конфликта» Джона Рекса была первым крупным и наиболее влиятельным вызовом Parsons. Как пишет У. Торебаев [16], суть возражений заключалась в следующем:

- такое действие как распределение имеет приоритет по отношению к интеграции;
- ценности и нормы не могут оказывать существенного воздействия на социальную систему;
- действие в современном обществе носит инструментально-рациональный характер;
- конфликт занимает центральное место во всяком обществе
- люди относятся друг к другу как к средствам для достижения собственных целей.

Основатель «теории обмена» Г. Хоманс считает даже, что парсонсовская теория не является научной, поскольку она слишком абстрактна и игнорирует действительное поведение реальных индивидов. Модель, которую предлагает Homans, заимствуется из экономики и бихевиоризма. Действие зависит от поощряющих реакций со стороны других, - утверждает он. Взаимодействие, таким образом, превращается в обмен вознаграждениями. Прибыль - это вознаграждение за вычетом расходов [17].

Одновременно с Т. Parsons и G. Homans в 70-е годы в Германии

проблемой теории действия активно занимается У. Habermas. В вышедшем в 1981 году двухтомнике «*Теория коммуникативного действия*» он отмечает ограниченность Веберовской концепции.

Целерационального действия и показывает преимущества дискурсивной рациональности над другими формами рациональности, а также превосходство коммуникативного действия над целерациональным. Далее он вводит дихотомию целерациональных и культурных действий.

Целерациональные действия им подразделяются на инструментальные и стратегические. Культурные же действия делятся на нормативные, коммуникативные и дискурсивные.

Нормативные действия обычно ориентированы на поддержание - принятых социальных ценностей. *Коммуникативные* основаны на использовании языка или других знаков для достижения понимания и согласия в процессе взаимодействия. Они не могут быть поняты, если их рассматривать только как средство достижения некоторых целей поскольку могут иметь и морально - практическое измерение. У. Habermas выделяет также класс *дискурсивных* действий, которые связаны с достижением взаимопонимания, искренности и истинности утверждений, признанных партнерами по дискурсу.

Для оценки рациональности и приемлемости любого вида высказываний Habermas вводит понятие идеальной языковой ситуации, в которой предполагается, что устранены препятствия, мешающие достигнуть согласия об истинности утверждений. Критерием оценки качества дискурса служит сила и убедительность представленных аргументов, определяющих приемлемость утверждений. В коммуникативных действиях рациональность устанавливается проверкой их искренности и правильности.

Подход, который, предлагается в теории коммуникативного действия содержит ряд новых удачных объяснений. Вместе с тем он не снимает полностью всех проблем, связанных с рациональностью, рефлексивностью и целенаправленностью действий.

Рациональность заключается в соответствующем использовании разума для осуществления наилучших действий. Рациональное поведение приводит к оптимальному решению задач в данных обстоятельствах. В некоторых случаях рационализация может давать частичное объяснение, т.е. указывать реальные причины совершения действия. Понятие рациональности, является необходимой предпосылкой для объяснения человеческих действий. Необходимость оценки действий другого требует соотнесения с системой рациональных норм.

Рефлексивность следует понимать как направляемость действия в соответствии с осознанием субъектом того, как он в действительности воспринимается и оценивается подчиненными. Нередко рефлексивность может сопровождаться рационализацией действия, т.е. «теоретическим пониманием» оснований собственных действий. С другой стороны Рефлексивная направляемость и рационализация действия отличается от его мотивации. Руководитель может указать свои намерения и основания для действия, но не

всегда в состоянии определить мотивы и обуславливающие эти мотивы потребности.

Под *целенаправленностью* действий понимается произвольность и осознанность деятельности, направляемой и контролируемой социально. Целенаправленное действие. Всегда включено в более широкий контекст деятельности и служит средством удовлетворения каких-то потребностей индивида. Знание целей совершенно необходимо для понимания природы человеческой активности. Движения, действия и поступки - это различные единицы анализа, ведущие к разным, но одновременно и взаимно дополняющим друг друга способам сегментации целостного поведения и его описания.

1.2 Особенности подготовки руководителей ОВД Республики Казахстан к принятию управленческих решений в профессиональной деятельности

Изменение политического курса Казахстана обусловило быстрый и бурный переход к новой общественно-экономической формации, что в свою очередь вызвало необходимость активной правотворческой деятельности, основанной, на глубоком изучении сложившейся правоприменительной практики, ее научном анализе, с целью приведения норм права в соответствие с изменяющимися и порождающимися новыми общественными отношениями.

Формирование правового государства немислимо без подготовки новых кадров, способных решать управленческие задачи в соответствии с новыми реалиями, происходящими изменениями в обществе.

«Основная тенденция развития высшего образования сводится к повышению качества подготовки специалистов, развитию инновационного образования, интегрированного с интенсивной научно-исследовательской деятельностью, тесной связи вузовских исследований с потребностями социальной сферы и экономики, совершенствованию образовательных и информационных технологий. В современных условиях системе высшего образования необходимо придать новое качество и общественный статус, предполагающий понимание ее как особой сферы, первоочередной задачей которой является опережающая подготовка высококвалифицированных специалистов, гибкость и адаптацию» [67].

Казахстан утверждает себя демократическим, правовым государством. Его формирование, на наш взгляд, должно сопровождаться созданием эффективно действующих органов внутренних дел, имеющих своим назначением защиту прав, свобод и законных интересов граждан. Необходим высокопрофессиональный полностью оснащенный аппарат органов внутренних дел.

В связи с этим представляется актуальным исследование проблем подготовки кадров, способных анализировать, обрабатывать информацию и

принимать управленческие решения. Как следствие, определение возможных направлений развития управленческих потребностей выпускников учебных заведений МВД РК. Исследование проблем, направлений его дальнейшего совершенствования, на наш взгляд, целесообразно начать с всестороннего анализа сложившегося на данный период положения дел, критической оценки проделанной работы. Это в свою очередь, позволит установить причины допущенных ошибок, недостатков и наметить конкретные меры, направленные на повышение эффективности деятельности органов ОВД.

Смена политического режима в Казахстане повлекла как необходимость проведение правовой реформы. Коренное изменение политического курса потребовало в той же степени существенного изменения в системе и структуре ОВД требовала отказа от многих стереотипов деятельности и новым походам в профессиональной подготовке сотрудников в условиях реформирования.

Так, глава государства Назарбаев Н.А. на расширенном совещании руководителей правоохранительных структур республики подверг серьезной критике кадровую политику правоохранительных органов. Назарбаев Н.А. отметил: «Надо себе отдавать отчет в том, что ни один закон не сработает, если его не будут претворять в жизнь честные, порядочные работники, настоящие профессионалы».

Президент определил в качестве важнейшего стратегического направления в деятельности правоохранительных органов формирование правильной кадровой политики.

В связи с изложенным представляется актуальным исследование проблем, связанных с подготовкой кадров для органов внутренних дел, и разработку рекомендаций, направленных на дальнейшее совершенствование профессиональной подготовки будущих сотрудников, способных принимать эффективные управленческие решения.

Следовательно, от всех сотрудников органов внутренних дел требуется серьезная психологическая перестройка, творческое, инициативное отношение к делу, организованность и дисциплинированность, строгое соблюдение законности, непримиримость к недостаткам.

Одновременно, современные условия требуют «подготовки специалиста новой формации, обладающими фундаментальными знаниями, инициативного, адаптированного к меняющимся рынка труда и технологии, умеющего работать в команде» [67].

Иными словами, задачи, стоящие перед педагогическим составом в обучении слушателей учебных заведений МВД Республики Казахстан должны быть дополнены навыками саморазвития, умением анализировать полученную информацию и принимать управленческие решения.

Так, в частности, в Постановлении Правительства Республики Казахстан от 29 декабря 2002 года № 1430 определены приоритетные направления:

- «Задачи совершенствование кадровой политики правоохранительных и специальных органов, повышение квалификации и профессионализма их сотрудников;

- Отступления от соблюдения норм закона в деятельности правоохранительных органов представляют собой фактор, дестабилизирующий не только позитивные правоохранительные тенденции, но и процессы демократизации общества, становления новой Казахстанской государственности, усиления гарантий защиты прав, свобод и законных интересов граждан» [68].

Таким образом, актуальными остаются проблемы кадрового обеспечения деятельности правоохранительных органов страны. То есть требованиям времени не отвечает профессиональный уровень сотрудников правоохранительных органов, особенно органов внутренних дел, где велика еще текучесть кадров. Поэтому, сохраняется высокий уровень нарушений законности, ущемления конституционных прав граждан со стороны сотрудников правоохранительных органов.

Из чего можно сделать вывод, что приоритетным направлением кадровой политики должно стать воспитание у сотрудников правоохранительных органов уважения к конституционным правам граждан, их чести и достоинству, формирование благожелательного отношения к гражданам.

По нашему мнению, предстоит пересмотреть систему подбора, подготовки и переподготовки кадров правоохранительных органов, осуществить комплекс мер по обеспечению социальных и правовых гарантий для их сотрудников, формированию и укреплению стабильного профессионального кадрового ядра.

Соответственно, необходимо повышения уровня подготовки специалистов в ведомственных учебных заведениях, с ориентацией на максимальную связь с потребностями практики по конкретным направлениям деятельности.

В этой связи нуждается в совершенствовании система специальной, боевой, физической подготовки, повышения квалификации личного состава; необходимо укрепление ее материально-технической базы.

По мнению Коренева А.П. кадровое обеспечение любой организации осуществляется путем набора специалистов, т.е. лиц, «овладевших основами профессии, требуемой данной организации. По профессиональному признаку реализуется и весь комплекс работы с кадрами - отбор кадров, их расстановка, обучение и воспитание. Исходя из необходимости профессионального обеспечения кадровой функции осуществляются прогнозирование и планирование потребностей в кадрах, обучение, переподготовка, повышение квалификации и переквалификация, перемещение кадров» [69].

Система органов внутренних дел, выполняя сложные и многообразные задачи, нуждается в значительном профессиональном разнообразии, как для выполнения этих задач, так и для обеспечения своей деятельности.

Для того, чтобы определить содержание кадровой функции в системе органов внутренних дел, нам необходимо определить ряд понятий.

Прежде всего, нам следует раскрыть содержание понятий «кадры» и «работа с кадрами», «система работы с кадрами». Розенбаум ЮА. определяет:

«Кадры - это состав работников той или иной отрасли деятельности или производства». Кроме того, понятие «кадры» по его мнению, может выражать совокупность людей, обладающих общностью рода занятий, например кадры механизаторов, технические кадры.

В узком смысле слова, можно говорить о кадрах определенного предприятия, организации и учреждения. Термин «кадры» может отражать объективные признаки личности работников, например, молодые и старые кадры, профессиональную принадлежность, например, инженерно-технические кадры, медицинские кадры, и функциональную роль в процессе управления (руководящие кадры, кадры исполнителей) [70].

Если обратиться к первоначальному понятию «кадры», то оно означало профессиональное ядро вооруженных сил в мирное время, главным образом, офицерский корпус. В этом смысле данное понятие применяется и в настоящее время.

Мы поддерживаем А. П. Коренева, что под термином «кадры органов внутренних дел» следует понимать совокупность лиц, в качестве основной профессии или специальности выполняющих определенные нормативно-служебные обязанности в установленных рамках штатной численности органа внутренних дел и получающих за это вознаграждение в виде денежного содержания. В основу этого определения положены следующие критерии: функциональный подход: содержание выполняемых работником служебных обязанностей; фактор времени: постоянное или временное выполнение; правовой аспект: выполнение нормативно определенных служебных обязанностей в рамках штатной численности органа или подразделения внутренних дел; профессиональный: выполнение служебных обязанностей в качестве основной профессии и специальности; возмездный характер: служебные обязанности выполняются возмездное, т.е. за них сотрудник получает определенное постоянное вознаграждение в виде денежного содержания [71].

Необходимо обратить внимание, что применительно к органам внутренних дел в понятие кадров вводится дополнительный признак - наличие специального звания.

Следовательно, можно сделать вывод, что в кадры органов внутренних дел входят лица, имеющие специальные звания начальствующего и рядового состава, курсанты и слушатели специальных учебных заведений МВД РК.

Таким образом, состояние в кадрах органов внутренних дел заключается в осуществлении специальных государственных полномочий лицами, занимающими аттестованные штатные должности в органах внутренних дел.

Задачи и функции системы обуславливают ее организационную структуру, ибо структура выступает как средство реализации функций, как организационное обеспечение функционирования системы. Поэтому организационная структура органов внутренних дел - это совокупность его подразделений и служб, связанных схемой распределения между ними функций и полномочий, возложенных на орган в целом.

Как правило, принцип соответствия структурного построения системы ее функциям учитывается в современной структуре органов внутренних дел. Это выражается, прежде всего в соответствии ее служб, выполняемым ими функциям: основные функции, обеспечивающие функции, функции общего управления, которые тесно взаимосвязаны между собой.

Исходя из данных функций, организационно-структурное: обеспечение функционирования органов внутренних дел имеет следующую структуру:

1. Отраслевые линейные подразделения - уголовный розыск, следственный отдел,

2. Функциональные подразделения - кадровые, секретариат, финансовый отдел и другие.

3. Подразделения общего управления – штаб, дежурная часть и другие.

Отраслевые подразделения создаются на основе отраслевой специализации в качестве отделений, отделов уголовного розыска, следственного, экспертно-криминалистического.

Функциональные подразделения реализуют обеспечивающие функции и по сути дела, работают непосредственно на систему. Эти подразделения обеспечивают целостность и устойчивость системы путем поддержания на необходимом количественном и качественном уровне, кадровых, технических, финансовых ресурсов и упорядочивают режим ее функционирования.

Подразделения общего управления - структурные подразделения осуществляющие штабные функции, они реализуют функцию координации деятельности служб и подразделений органа, это аппараты непосредственного оперативного управления его силами и средствами, подготовки, а в отсутствие руководителя подразделения принятия неотложных решений.

Теперь рассмотрим типы организационной структуры управления органами внутренних дел:

Линейный тип организационной структуры управления образуется в результате расположения должностей по принципу прямого подчинения - «вышестоящий руководитель» - «руководители» - «исполнители». Такой способ является наиболее простым и логичным. Вместе с тем при его использовании, на основного субъекта управления ложится большая нагрузка. В данном случае ему необходимо обладать глубокими знаниями по всем направлениям работы своих подчиненных. Поэтому, чем разнообразнее функции, выполняемые подчиненными, тем труднее линейному руководителю осуществлять эффективное управление.

Функциональный тип организационной структуры управления основан на передаче прав линейного руководства нескольким субъектам управления, каждый из которых осуществляет его по одной из специализированных функций. В результате у исполнителей появляется несколько функциональных руководителей.

При функциональном построении организационных структур управления, каждый руководитель, концентрируя внимание лишь на одном участке работы, несомненно, располагает большими возможностями для эффективного

управления. Он может глубже и детальнее разбираться в тонкостях деятельности своих подчиненных.

Однако и в данном типе существуют свои недостатки. К наиболее существенным из них относятся: потеря централизованных начал в руководстве, появление у каждого из нескольких подчиненных несколько непосредственных руководителей, каждый из которых может давать обязательные для исполнения распоряжения, иногда противоречащие друг другу, большие затраты времени на согласование действий в руководстве.

Линейно-функциональный тип организационной структуры управления является производным от линейного и функционального типов. При использовании линейно-функционального типа важно сохранить единство руководства. В этих целях руководители по «функциям» подчиняются линейным руководителям. Таким образом, при линейно-функциональном типе построения организационных структур право принятия решения остается у линейных руководителей, а руководители по функциям являются их помощниками в осуществлении специфических функций, требующих особых знаний.

Линейно-штабной тип организационной структуры управления позволяет значительно повысить количество линейного руководства за счет объединения специалистов, занимающихся анализом управленческой информации и выработкой на его основе необходимых рекомендаций и предложений, в специализированные, так называемые штабные подразделения. Однако и этому типу организационных структур управления присущи определенные недостатки.

Например, штабные подразделения имеют тенденцию к постоянному увеличению своего состава, что часто влечет их отрыв от решений практических проблем. При этом резко увеличивается нагрузка на линейного руководителя.

Он становится посредником между штабным и подчиненным ему подразделением, то есть через него проходит вся информация «снизу», на основе которой он дает штабному подразделению соответствующие распоряжения и лишь затем они поступают оттуда к низовым звеньям системы в виде указаний, рекомендаций, приказов. Разгрузить руководителя можно, если штабным подразделениям предоставить ограниченные права в отношении подразделений нижестоящего уровня.

Программно-целевой тип организационной структуры управления наиболее гибкий, комбинированный. Его использование позволяет вводить в основной росток структуры новые элементы для решения возникающих проблем, перенацеливать на это имеющиеся элементы или ликвидировать их при изменении условий. На практике он применяется в виде краткосрочной или долгосрочной программно-целевой структуры.

Краткосрочная программно-целевая организационная структура управления обуславливается необходимостью создания временных структурных образований. За работниками, включаемыми в их состав сохраняется прежняя должность. Создание таких структур оформляется кратким распоряжением без детализации обязанностей их представителей.

Долгосрочные программно-целевые организационные структуры управления

создаются для регулирования хода крупномасштабной работы, рассчитанной на сравнительно длительный период. В их состав включаются, как правило, специально формируемые в этих целях штабные подразделения. Деятельность таких организационных структур требует детальной правовой регламентации. Подобная организационная структура управления создавалась, например, при проведении презентации столицы Республики - Астаны в 1998 году, 2008 году при праздновании десятилетия столицы Астана.

Раскрывая типы организационных структур, нельзя не упомянуть о формах распределения функций в органах внутренних дел. В ОВД существуют следующие формы распределения функций: зонально-территориальная, линейная, смешанная.

При зонально-территориальной форме отдельные службы обслуживают определенную территорию по всем направлениям деятельности подразделения. При линейной форме работа организуется по определенным направлениям (линиям) деятельности органа и осуществляется по всей территории обслуживания данного органа. Смешанная форма представляет собой сочетание зональной и линейной формы организации работы.

Как уже было отмечено выше, систему органов внутренних дел составляют: МВД, подчиненные ему управления внутренних дел областей, городов республиканского значения, столицы и на транспорте, городские, районные, районные в городах, поселковые, линейные органы внутренних дел, внутренние войска, учебные заведения, иные учреждения и организации.

Министерство внутренних дел является центральным исполнительным органом Республики Казахстан, возглавляющим единую систему органов внутренних дел. Министерство внутренних дел возглавляет Министр внутренних дел, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Президентом Республики Казахстан по представлению Премьер-Министра Республики.

Министр внутренних дел осуществляет руководство органами внутренних дел; устанавливает структуру и штаты органов внутренних дел; назначает на должность и освобождает от должности начальников управлений внутренних дел областей, городов республиканского значения, столицы, и на транспорте, а также начальников городских, районных, районных в городах и линейных органов внутренних дел, издает акты обязательные для исполнения органами внутренних дел.

Далее в этой связи большое практическое значение и теоретический интерес представляет классификация кадров, которая является необходимым условием научно обоснованной организации работы с личным составом.

Так, например, кадры органов внутренних дел можно классифицировать по наличию специальной подготовки (образования) имеющие высшее образование, среднее специальное и среднее образованием. Внутри этой классификации можно выделить группы в зависимости от профиля подготовки, например, юристы, окончившие гражданские учебные заведения (юридический факультеты университетов, юридические институты), и юристы, окончившие высшие и средние специальные учебные заведения МВД РК.

Следующим классификационным признаком, является должностное положение сотрудников. В зависимости от занимаемой соответствующей должности, согласно штатной расстановке кадры органов внутренних дел могут быть классифицированы на рядовой, младший начальствующий состав строевых подразделений, инспекторский и руководящий состав отраслевых, функциональных и штабных служб [72].

Основываясь на понятии «работа с персоналом», можно определить функцию персонала как обеспечение нормальной деятельности органов и подразделений внутренних дел при выполнении ими своих обязанностей путем отбора, расстановки, обучения и воспитания персонала, отвечающего определенным требованиям.

Следует отметить, что наука об управлении, в отличие от административного права, должна исходить из широкого толкования понятия «персонал». По словам О. Туманова, в эту концепцию входят следующие характеристики:

- постоянное или временное выполнение человеком определенной трудовой функции;
- выполнение трудовой функции в официальной структуре конкретной социальной системы;
- выполнение трудовой функции как основной профессии или специальности независимо от должностного положения;
- функция оплачиваемого труда [71].

Исходя из сказанного, кадровая функция системы органов внутренних дел может быть определена как выполняемая задача социального обеспечения систем и процессов управления в сфере охраны общественного порядка и борьбы с преступностью посредством включения отвечающих определенным требованиям людей в реализации трудовых функций в организационных рамках МВД РК и его структурных подразделений.

Определяя содержание понятия «Персонал» Рошка А.Н. Полагает, что под термином «набор» следует понимать процесс выбора, соответственно, потребностей кандидатов в службе, их изучения и оценки с целью определения пригодности для исполнения служебных обязанностей на соответствующих должностях в промышленности, функциональных и кадровых отделах органов внутренних дел [72].

На основании приведенного выше определения можно выделить следующие основные этапы процесса отбора персонала:

- 1) изучение контингента лиц, являющихся источником набора, с целью выявления кандидатов, отвечающих требованиям;
- 2) выбор кандидата или нескольких кандидатов;
- 3) сбор информации о политических, деловых и личных качествах кандидата на службу;
- 4) обработка, систематизация и понимание полученной информации;

5) оценка качеств кандидата на прошлую трудовую деятельность и прогноз успешной работы на новой должности с учетом содержания, характера и специфики услуг;

6) сравнение совокупных качеств кандидата и тех требований, которые необходимы для успешного выполнения служебных обязанностей на должности, на которую выбран кандидат;

7) сравнение нескольких кандидатов на одну и ту же должность и выбор того, кто больше других подходит для выполнения служебных обязанностей по должности;

8) назначение кандидата на должность и зачисление его в кадры МВД.

Такое деление этапов процесса подбора кадров, считается наиболее распространенным в теории Основы управления и нами поддерживается [73].

Необходимо дать определение термину «отбор кадров» под которым, следует понимать выделение какого-либо кандидата из числа других по признаку наибольшего соответствия по характеру и содержанию предстоящей трудовой функции. В системе органов внутренних дел применяется профессиональный отбор по социальным, медицинским критериям и образовательному цензу.

Такие критерии в органах внутренних дел установлены и регламентированы специальной инструкцией порядок изучения и проверки лиц, принимаемых на службу в органы внутренних дел.

Эти мероприятия призваны обеспечить отбор для органов внутренних дел морально выдержанных, наиболее подготовленных (в интеллектуальном и психологическом плане) кадров, способных успешно выполнять возложенные на них обязанности, строго хранить государственную и служебную тайну. Их организуют и осуществляют руководители кадровых аппаратов или начальники органов внутренних дел при отсутствии специального кадрового подразделения.

Отбор по медицинским показателям проводится военно-врачебными комиссиями МВД, которые осуществляют медицинское освидетельствование лиц, принимаемых на службу или поступающих на учебу в высшие и специальные средние учебные заведения МВД РК. Кадровые аппараты в процессе подбора и расстановки кадров обязаны учитывать личные качества кандидата, его характер, темперамент. Учет этих обстоятельств дает возможность говорить о большей или меньшей пригодности того или иного кандидата на конкретную должность в том или ином органе, или подразделении внутренних дел. Кроме того, необходимо учитывать не только индивидуальные, но и межличностные факторы, обуславливающие психологический климат в коллективе.

Ведомственными актами устанавливаются, что кадры органов внутренних дел комплектуются путем назначения на должности. Решение о назначении принимает руководитель. По нашему мнению, чтобы избежать субъективизма в оценке людей, психологически присущего отдельной личности, следует широко применять коллегиальное принятие решений по кадровым вопросам.

Так, например, Столяренко А.М. указывает, что психологи рекомендуют использовать для оценки политических, личных и деловых качеств людей так называемый метод независимых характеристик, заключающийся в том, что несколько человек независимо друг от друга, но по стандартной схеме характеризуют кандидата на работу [74].

Необходимо отметить, сущность подбора кадров состоит в пополнении органов внутренних дел кадрами, укомплектовании имеющихся вакантных штатных должностей людьми, подготовленными, отвечающими предъявленным требованиям. Расстановка кадров заключается в целесообразном распределении сотрудников подразделения аппарата управления. О подборе кадров идет речь, когда решается вопрос укомплектования должностей, а о расстановке, когда осуществляется рациональное распределение сил.

Прежде всего, необходимо определиться с понятием кадровой работы в ОВД. Под кадровой работой или политикой в ОВД, отмечает А.П. Корнев «понимается определение стратегической и тактической линии, выявление научных принципов подбора, расстановки и воспитания кадров, установление целей, задач, характера, направления, форм и методов работы с сотрудниками ОВД» [69].

Кадровая работа в ОВД, как мы полагаем, осуществляется в 2-х направлениях:

1. Организационное направление.
2. Социально-психологическое направление.

Организационное направление представляет собой основанный на демократических формах и методах оценки поиск конкретных людей по личным, деловым качествам, система мер поощрения и наказания, профессиональное обучение и воспитание подчиненных.

Социально-психологическое направление связано с регулированием межличностных отношений, предупреждение конфликтов, сплочением коллектива на деловой основе [70].

Кадровой работе ОВД свойственны определенные принципы. Так, принцип демократического централизма на практике проявляется в создании республиканского МВД, двойном подчинении, коллегиальности и единоначалия;

На Коллегии МВД РК 2006 года указывалось, что необходимо:

1. Последовательно переходить на конкурсный отбор в полицию;
2. Обеспечить коллегиальность в принятии окончательных решений о зачислении на службу, продвижении в должности, присвоении очередного звания, а также, об увольнении из ОВД.
3. Аттестацию проводить в обстановке принципиальности и объективности, широкой гласности, а сотрудников работающих непосредственно с населением, как правило, с участием представителей трудовых коллективов.

Принцип подбора работников по деловым качествам. Под деловыми качествами в данном случае необходимо понимать:

1. Хорошее знание дела;
2. Необходимая профессиональная подготовка (мастерство).

О профессиональном мастерстве следует говорить особо. Под профессиональным мастерством сотрудника ОВД понимается юридическая обученность и психологическая подготовленность. Давайте более подробно рассмотрим эти два слагаемых компонента профессионального мастерства сотрудника ОВД.

Таким образом, 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 современных требований к профессии, сотрудника ОВД способностей, качеств и привычек.

В последние 20-30 лет появились подходы, рассматриваемые многими как универсальное средство решения всех сложных проблем. Наибольшую известность среди них получил так называемый системный подход. Появление и широкое распространение ЭВМ привело к другому универсальному рецепту - информационным системам для организационного управления. Широкое распространение получили математические модели. Каждый из названных общих подходов может рассматриваться в самых различных аспектах. Так, существуют чисто философские исследования проблем системного подхода. Понимая всю важность и разнообразие этих аспектов, мы тем не менее ограничимся далее рассмотрением общих подходов только с одной точки зрения - их практической пригодности для решения проблем выбора в уникальных ситуациях.

Рассмотрим **системный подход**. В наши дни слово «системный» широко используется в самых разнообразных сочетаниях. В инженерных системах говорят о системотехнике, известен системный анализ, системное управление проектами, системное проектирование организаций и т.д. Очевидно, что происхождение слова «системный» во многом связано с идеями общей теории систем и кибернетики.

Основными понятиями, используемыми обычно при системном подходе, являются система, процесс, вход, выход, обратная связь, ограничения. Эти понятия применяются для систем самой разной природы. В интересующих нас процессах выбора проекта уникального объекта, разработки пятилетнего плана ведомства и т.д. также можно выделить соответствующие системы (и в них - подсистемы), понять их связь с другими системами, определить вход (входная информация), выход (решение). обратные связи (анализ решения) и ограничения (ресурсные, трудовые и т.д.). В итоге выделяются системы, решающие определенные проблемы.

Что же обычно понимают под словами «системный подход»? Для ответа на этот вопрос рассмотрим имеющиеся рекомендации по «системному» решению различных по своему характеру проблем.

В соответствии с подходом системотехники выделяются следующие этапы решения проблемы:

- уяснение задачи и выбор цели;
- перечисление или изобретение альтернатив;
- анализ альтернатив;
- выбор наилучшего решения;
- представление результатов.

В подходе анализа систем и исследования операций обычно выделяют пять логических элементов:

- выделить цель или совокупность целей;
- выделить альтернативные средства достижения целей;
- определить ресурсы для использования каждой системы;
- построить математическую (при подходе исследования операций) или логическую (что бывает чаще при подходе анализа систем) модель, т.е. ряд зависимостей между целями, альтернативными средствами их достижения, окружающей средой и ресурсами;

- определить критерий выбора предпочтительной альтернативы. В процессе формирования решений в организации можно выделить следующие этапы:

- определение целей организации;
- выявление проблем в процессе достижения этих целей;
- исследование проблем и постановка диагноза;
- поиск решения проблемы;
- оценка всех альтернатив и выбор наилучшей из них;
- согласование решений в организации;
- утверждение решений;
- подготовка к вводу решений в действие;
- управление применением решения;
- проверка эффективности.

Подобные этапы можно найти в самых разных статьях и книгах везде, где речь идет о последовательном подходе к рассмотрению сложных проблем. Очень похожие общие рецепты предназначены и для «изобретателей» креативных решений принципиально новых задач.

Таким образом, системный подход к решению различных проблем с точки зрения полезности в первую очередь связан с отделением системы от внешней среды и определением набора последовательных, логических этапов изучения проблемы. Мы называем эти особенности общей схемой системного подхода. В чем разница между системными подходами, предназначенными для решения различных задач? Прежде всего - с помощью аналитического сравнения альтернатив. Так, например, в системной инженерии используются стандартные методы расчета различных классов технических систем

(электронные схемы, системы автоматической настройки и т. Д.).

При использовании исследовательского подхода существует целый класс методов: математическое программирование, вероятностное планирование, планирование сети и т. Д. При подходе к анализу систем используется, прежде всего, метод экономической эффективности.

Существуют примеры, когда общая схема системного подхода используется для решения сложных задач без специальных методов аналитического сравнения альтернатив. В последнее время общая схема системного подхода очень популярна. Трудно найти проблему, которая при решении не рекомендовала бы использовать системный подход.

В том же столкновении сложные человеческие проблемы с преступностью и очевидная универсальность последовательности этапов. Определение целей и определение проблем зависит от общей идеи решения, т. е. От выбора одной из альтернатив. Охватывает ли проблема развития туризма в стране вопросы охраны окружающей среды? Да, конечно. А вопросы строительства предприятий, выпускающих тиристорное снаряжение, вопросы транспортных потоков летом и т.д.? Мы можем последовательно расширять круг рассматриваемых проблем, пока на основе знаний наших стремлений, возможностей и ресурсов у нас не мелькнет догадка поставить всю задачу наиболее рациональным образом.

Итак, прагматические возможности общей схемы (перечня этапов) системного подхода являются достаточно скромными. С другой стороны, представляется весьма ценным образовательное значение идей системного подхода. При формировании мышления могут оказаться полезными идеи последовательного, поэтапного подхода к решению сложных проблем.

Рассмотрим **информационные системы для организационного управления**. Широкое внедрение ЭВМ в нашу жизнь привело к вытеснению человека из многих сфер деятельности. Прежде всего, стандартные операции, принятые и утвержденные процедуры (банковские операции, бухгалтерские расчеты) были перенесены на вычислительные машины. Затем последовал ряд повторяющихся решений в одинаковых или почти идентичных ситуациях. В настоящее время эвристические программы написаны и используются для решения задач, которые были в предыдущем предмете творческой деятельности человека - доказательство теоремы, решение сложных логических задач и т. Д.

В сложных системах, включающих в себя коллективы людей, информационные системы управления рассматриваются многими как универсальное средство, гарантирующее современный уровень и высокое качество управления.

Мы рассмотрим эти системы только с одной стороны - с точки зрения возможности их использования в административном аппарате при решении задач выбора в уникальных ситуациях. При этом будем иметь в виду довольно распространенное понимание информационной системы, как системы, основу которой составляет ЭВМ, причем информация от ЭВМ поступает

непосредственно руководителю.

Примерно 15 лет назад информационные системы провозглашались уникальным средством, способным резко улучшить работу административного аппарата. В ту пору создавалось впечатление, что все дело в необходимом количестве и быстродействии ЭВМ.

Информационные системы несли с собой в административный аппарат улучшение качества решений, сокращение штатов рядовых сотрудников, увеличение четкости и оперативности работы. Сейчас во многих странах высказывается мнение, что эти надежды не оправдались. Введение ЭВМ фактически не привело к сокращению штатов, кое-где даже появились дополнительные должности программистов и операторов. К сожалению методики оценки эффективности информационных систем не позволяют объективно замерить возросшую эффективность принимаемых уникальных решений.

Остаются субъективные заверения, что принимать решения стало легче, так как теперь имеется достаточно информации. Но и это утверждение не всегда соответствует реальному положению дел. Как пишет американский ученый И.Гус, «несмотря на миллиард долларов, потраченный американской промышленностью, нет доказательств, что ЭВМ помогли руководителям принимать лучшие решения».

Попробуем подвергнуть анализу основной довод сторонников информационных систем: принятию более качественных и более обоснованных решений препятствует недостаточное количество информации. Довод этот основан на предположении, что информация, необходимая для принятия обоснованных решений существует и ее только нужно ввести в ЭВМ.

Большинство приведенной выше информации имеет качественный, трудно формализуемый и субъективный характер. Эта информация крайне важна, но и получить ее трудно. Ясно, что ЭВМ сама по себе никак не поможет в получении такой информации.

Как известно, ЭВМ хранит и обрабатывает только количественную информацию, ясную и четкую. Любой пропуск или умолчание, несвоевременная подача данных могут губительно отразиться на рекомендациях, полученных от ЭВМ. Только люди способны оперировать с неполными данными, восполняя на основе опыта и интуиции недостающую информацию.

Информационные системы по своему замыслу предполагают возможность для руководителей ведомств располагать всей информацией нижестоящих сотрудников, знать все потаенные резервы и запасы, все тактически неверные, но иногда стратегически неплохие решения. Несмотря на внешний эффект этого замысла, он трудно реализуем, а во многих случаях и не нужен. Естественно сопротивление этому замыслу рядовых сотрудников административного аппарата, которым угрожает возможность проверки каждого их шага. Как реакцию на это можно предвидеть стремление не принимать каких-либо самостоятельных решений, ибо, как известно, кто ничего

не решает, тот и не ошибается.

Централизованная проверка всех промежуточных решений является именно тем стилем управления, который искореняет инициативу у сотрудников. Подобные побочные эффекты не могут не сказаться на эффективности информационных систем.

На самом деле в настоящее время опасности больших изменений в стиле подготовки уникальных решений, связанной с применением ЭВМ, уже не существует. Одна из причин этого заключается в практике разработки информационных систем. В большинстве случаев их разработчики по образованию и опыту деятельности были совершенно не знакомы со спецификой работы административного аппарата (да и не всегда стремились ее узнать). Весьма распространенное в среде математиков и программистов стремление к оптимальным решениям часто приводило к неумению вникнуть в суть фактических процедур принятия решений, в связи с чем возникало взаимное непонимание между разработчиками и сотрудниками аппарата, что резко снижало возможность реального влияния на принятие решений.

Широкое распространение в административном аппарате информационных систем может привести к двум серьезным опасностям.

Первая из них связана со стремлением к выражению всех данных в количественном виде, с сбору любой количественной информации. Эту опасность можно заметить на примере США, где в ЭВМ воодится множество так называемых числовых индикаторов, на базе которых и строятся псевдообъективные модели. Однако громадный объем неподдающихся анализу данных ничем не улучшает процесс принятия решений. И.Гус приводит пример работы транспортной комиссии в Калифорнии, для нужд которой была создана информационная система на современных ЭВМ, включающая огромное количество данных (1100 магнитных лент!).

В итоге работы комиссии транспортные проблемы не получили надлежащего решения. Руководителя обычно захлестывает поток информации, и он, как говорит Р.Хилсмен, «не в состоянии даже прочесть ее, не говоря уже о ее разумной использовании».

Вторая опасность состоит в том, что наличие «передового средства управления» в ряде случаев может позволить сотрудникам административного аппарата не проводить основной работы по улучшению методов подготовки принимаемых решений. Наличие или отсутствие ЭВМ может оказаться дизиориентирующим критерием качества управления.

Итак, информационные системы в их традиционном виде мало что могут дать для решения проблем сложного выбора в уникальных ситуациях. Это естественно, так как каждая из таких проблем требует специальных способов получения необходимой информации. Существенная часть этой информации представляет собой качественные суждения экспертов.

Наряду с этим могут иметь место и количественные данные объективного характера. Если необходимая информация получена, ее нужно хранить, особенно если речь идет о сотнях и тысячах альтернатив. Для этих целей

следует, конечно, использовать ЭВМ. Но она выступает при этом лишь как большое и удобное устройство для хранения и вспомогательной обработки необходимой информации.

Рассмотрим далее **математические модели**. После второй мировой войны началась эпоха применения математических моделей для решения самых разнообразных проблем, возникающих в человеческой деятельности. Появление и распространение ЭВМ сделало возможным использование математических моделей для решения экономических задач, начиная от перевозки одного продукта в масштабах района и кончая моделированием национальной экономики.

Разрабатываются модели городов, рынков, войн, так называемые глобальные модели развития вселенной. Если модель построена и ее создатели верят в ее адекватность, то она используется далее для решения различных задач - прогнозирования, принятия простых и сложных решений. Как правило, применение моделей связано с использованием ЭВМ. Математические модели в настоящее время претендуют на роль универсального средства решения любых проблем.

Мы рассмотрим далее математические модели только с одной точки зрения: их непосредственной применимости для решения проблемы выбора в уникальных ситуациях.

Математические модели издавна использовались физиками для описания основных свойств объективно существующего мира. Модели менялись с углублением знаний о наблюдаемых явлениях, но каждый раз существовало общепринятое средство их проверки экспериментом.

У инженеров модели используются при конструировании сложных искусственных объектов. Так, при расчетах систем автоматического управления ракетой используются дифференциальные уравнения описывающие ее поведение. На основе этих уравнений делается расчет, определяющий, каким должен быть регулятор, чтобы движение ракеты было устойчивым, удовлетворяло совокупности заданных требований, либо было оптимальным по заданным критериям.

Общим в рассматриваемых случаях является взгляд на модель как на способ описания объективно существующих явлений, поддающийся проверке при эксперименте. Исследователь уверен в отсутствии «свободы поведения» у описываемых явлений, поскольку они обусловлены законами природы и конструкцией объектов. Задача исследователя - правильно угадать наиболее подходящую структуру модели.

Несколько иной тип моделей принесло с собой исследование операций. Исследование операций использует общую схему системного подхода. В качестве вспомогательного средства сравнения альтернатив в ней применяются математические модели. В отличие от физических и инженерных моделей в исследовании операций модели описывают поведение систем, включающих в себя во многих случаях коллективы людей.

При этом предполагается, что люди ведут себя определенным

рациональным образом, который может быть адекватно описан. Критерий сравнения альтернатив (критерий оптимизации) обычно рассматривается как единственный и очевидный. В данном случае модель отражает веру исследователя, что данная ситуация определяет именно это, а не другое поведение людей, и что в этом плане описание приближается к объективному.

Имеются предприятия и оптовые склады. Известны перечни заявок каждого склада и мощности предприятий. Кроме того, известны транспортные расходы по доставке продукции с каждого предприятия на каждый склад. Требуется распределить поставляемую предприятиями продукцию таким образом, чтобы минимизировать общие транспортные расходы.

Эта модель отражает объективно существующую реальность; критерий напрашивается сам собой (если, конечно, не учитывать дополнительные факторы как, например, надежность поставок). То же самое можно сказать про большинство моделей, применяющихся в экономических задачах.

Успехи в применении исследования операций привели, в частности, и к тому, что подобные модели стали использовать в ситуациях, принципиально отличающихся от приведенной выше транспортной задачи.

Показатель прибыльности, выражающий ценность проекта, действительно, зависит от указанных выше факторов. Но он зависит еще и от многих других переменных, не включенных в данную формулу, таких как, например, квалификация предполагаемых исполнителей проекта. Вид зависимостей между включенными в формулу переменными объективно не определен: ясно лишь, что одни из них увеличивают ценность проекта, а другие уменьшают ее. Недаром существует множество подобных зависимостей - нет объективных оснований выделить какую-то их них. Данная модель отражает лишь веру руководителя какой-то организации, что отбор проектов должен производиться на основе приведенной зависимости.

В подобных случаях руководитель с его свободой в принятии решений является неотъемлемой составляющей рассматриваемой ситуации. Исключение его из рассмотрения, попытка рассмотрения ситуации выбора как «объективно существующей» приводит к крайней ненадежности результатов при использовании математических моделей.

Как видите, существуют различные типы проблем. Наиболее подходящей для наших целей является классификация, предложенная Г. Саймоном, согласно которой все задачи делятся на три класса:

1) хорошо структурированные или количественно сформулированные задачи, в которых существенные зависимости найдены настолько хорошо, что их можно выразить цифрами или символами, которые в конечном итоге получают численные оценки;

2) неструктурированные или качественно выраженные проблемы, содержащие только описание наиболее важных ресурсов, признаков и характеристик, количественные соотношения между которыми совершенно неизвестны;

3) слабоструктурированные или смешанные проблемы, которые содержат

как качественные, так и количественные элементы, причем качественные, малоизвестные и неопределенные стороны проблем имеют тенденцию доминировать.

Хотя эта классификация не установлена, и некоторые проблемы могут со временем изменить их принадлежность к определенному классу, она позволяет многое понять.

Прежде всего отметим, что вышеупомянутые методы расследования операций предназначены для решения экономически эффективных задач. Слова «хорошие проблемы» вовсе не означают, что эти проблемы легки. Построение математической модели, отражающей основные особенности проблемы, часто представляет значительные трудности, не говоря уже о математических методах решения задач исследования операций, которым посвящены многочисленные проблемы.

Большинство неструктуризованных проблем решается эвристическими методами, в которых отсутствует какая-либо упорядоченная логическая процедура отыскания решения, а сам метод целиком зависит от личности исследователя, решающего задачу. Чаще всего эти методы интуитивных догадок, основанных на прошлом: "незнаю как, но я могу это сделать».

Между классами хорошо структурированных и неструктурированных существует класс слабо структурированных задач. Согласно принятым определениям, типичные слабоструктурированные проблемы включают проблемы, которые имеют следующие особенности:

- принятые решения связаны с будущим;
- существует широкий спектр альтернатив;
- решение зависит от текущих неполных технологических достижений;
- Прикладные решения требуют больших вложений ресурсов и содержат элементы риска;
- требования, касающиеся стоимости и времени решения проблемы, не определены полностью;
- Проблема внутренне сложна из-за того, что ее решение требует объединения различных ресурсов.

Если сравнить эти особенности с особенностями проблем выбора в уникальных ситуациях, станет ясной их идентичность. Следовательно, проблемы выбора в уникальных ситуациях являются слабоструктурированными.

Важнейшая особенность слабоструктуризованных проблем заключается в том, что их модель может быть построена только на основании дополнительной информации, получаемой от человека, участвующего в решении проблемы. При этом исчезает почва для построения беспристрастных объективных моделей. Непонимание этого обстоятельства явилось причиной неудач в применении многих «объективных» математических моделей.

Многие системы, включающие в себя людей очень трудны для изучения. Характеристики и поведение таких систем известно весьма неточно. Социологи и психологи, исследующие эти системы, обычно выдвигают качественные

гипотезы об их поведении, которые иногда можно проверить путем специальных обследований.

Так как граница между классами хорошо и слабоструктурированных систем не является четкой и однозначной, некоторые исследователи наряду с общей схемой системного подхода использовали и «объективные» математические модели. Так появились модели сложных человеческих систем - здравоохранения, воспитания и т.д. Записанные в математическом виде взаимосвязи не стали более объективными, однако некоторые исследователи искренне верили, что можно построить объективную модель сложных социальных систем.

Так, известный американский ученый, профессор Дж. Форпестер пишет: «Наши социальные системы намного сложнее и сложнее для понимания, чем технологические. Почему же мы не используем аналогичный подход к созданию моделей социальных систем и проведению лабораторных экспериментов? На них перед ними «как проверить новые законы и программы в жизни»? И далее: «Теперь есть возможность строить модели социальных систем. Конечно, такие модели являются упрощением реальных социальных систем, но они могут быть гораздо более понятным, чем предыдущие подходы».

Другие ученые не столь категоричны, понимая, что при построении моделей вносятся и субъективные оценки. Но часто модель начинала жить своей жизнью не зависимо от намерений ее создателей, выступая, как нечто, представляющее реальную ситуацию. Между тем, многие зависимости в сложных моделях отражают веру групп (иногда многочисленных) людей, что связи между определенными параметрами имеют такой-то (а не иной) вид, что причинно-следственные зависимости выхваченные из реальной жизни, остаются справедливыми и в модели.

В известной модели мировой динамики Дж. Фортестера и Д. Медо США используются пять основных переменных: ресурсы, население, уровень жизни, инвестиции, загрязнение окружающей среды. На основе построенной модели сделаны выводы о критических ситуациях, которые ожидают мир в конце нашего столетия. Работы Дж. Фортестера и Д. Медуза важны тем, что привлекли внимание общественности к опасным процессам, происходящим в окружающем нас мире, и взаимозависимости этих процессов. Но методология, на базе которой были проведены эти исследования, имеет серьезные дефекты и не раз подвергалась критике, основанной главным образом на том, что в настоящее время мы не располагаем информацией, необходимой для построения сколько-либо надежных и объективных моделей. Подвергаются сомнению даже основные причинно-следственные связи. Так, согласно данным одного исследования, в ближайшие годы изменения в технологии, вкусах потребителей, международных отношениях будут играть большую роль в истощении ресурсов и загрязнении среды, чем рост населения.

Конечно, математические модели сложных человеческих систем могут разрабатываться не только для цели принятия решений. Они могут служить

средством лучшего понимания таких систем. Если же говорить о проблемах уникального выбора, то абсолютно ясно, что сами математические модели не могут давать наиболее существенную часть информации, необходимую для принятия решения.

Как справедливо отмечает американский ученый Дж.Шлессинджер,

"применимость методов исследования операций зависит от выполнения следующих условий: критерий (цель) может быть просто определен; может быть построена формальная модель, выражающая связи между критерием, переменными и существующими ограничениями; имеется достаточное количество информации, позволяющее провести разумное определение параметров. На практике наиболее вероятно выполнение этих условий на нижнем уровне, для технических и повторяющихся функций, иными словами - в узких оперативных, а не в широких политических решениях».

Существует множество проблем уникального выбора для которых . в последние 10-20 лет были построены «объективные» математические модели. В большинстве случаев эти модели остались без всякого применения. И, возможно, потому что, как сказал известный американский экономист В.Леонтьев «недостаток фактических знаний об условиях существующих в реальном мире, заставляет авторов модели основывать многие, если не все, общие заключения на различных априорных допущениях, выбранных из-за их удобств, а не из-за их отношения к наблюдаемым фактам».

2 Содержание процесса подготовки руководителей к принятию управленческих решений при совершенствовании кадрового обеспечения в ОВД РК.

2.1 Методика нововведения в процессе совершенствования проблемы управления в органах внутренних дел Республики Казахстан

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.

Идея «формирования новой генерации людей с инновационным, творческим типом мышления, с развитой мировоззренческой культурой, высококвалифицированных профессионалов с этически ответственным отношением к миру», сформулированная в Концепции Государственной политики в области образования Республики Казахстан (1995 г.), привела к смене жесткой унификации учебных заведений, однообразных планов, программ и учебников, шаблонных форм и методов педагогической деятельности, активному переводу высшей школы Казахстана в инновационный режим развития, адекватного задачам, целям и ритму научно-технического прогресса.

Понимая под нововведением процесс создания, распространения и использования нового средства для удовлетворения существующей общественной потребности, связанной с требованиями той социальной среды, в которой новшество совершается, мы отмечаем: инновации в образовании призваны обогащать отечественную педагогику, развивать демократические традиции в обучении, способствовать развитию культуры и образования в целом, расширять возможности для вхождения в мировое образовательное пространство.

Введение государственных стандартов высшего образования, рассматриваемых нами в плане проводимого исследования как новшества, позволяет рассчитывать на обеспечение должного качества образования, его совместимость с международным уровнем, подготовки специалистов, способных решать изменяющиеся задачи стоящие перед обществом.

Существенно, разнообразие в образовании ценно не само по себе, а как условие для создания демократического общества, как среда воспитания свободной, ответственной личности. Нововведения в сфере образования, призвано реализовать приоритет развивающейся личности, гуманистическую ориентацию на индивидуальные познавательные запросы, потребности и возможности каждого обучающегося, педагога, их интересы и способности.

Процессы переосмысления традиционного представления образования как системы обслуживания, принятия тезиса «образование - это культурное и творческое поле человечества» практически осуществляются путем изменений:

- высокая степень толерантности к педагогическим принципам, вплоть до сочетания противоположностей;
- высокая степень личной профессиональной свободы преподавателей и учащихся, сочетающая свободу учащихся и ярко выраженное «наставничество» в личной педагогике;
- стремительный рост «ценностного» аспекта образования;
- переход от предметной парадигмы к предметной и умственной деятельности;
- стремлением к цельности, гармоничности, сдвигом от природосообразности к культуросообразности;
- отказом от идеи формирования человека «с заданными свойствами», переносом центра тяжести на развитие человека рефлексивного, человека «с открытой траекторией».

Эти особенности определяют характер и содержание нововведений в сфере подготовки специалистов ОВД, обуславливают качественное изменение учебного процесса, воспитания управленческих потребностей слушателей учебных заведений МВД.

Все сказанное позволяет сделать вывод, что адаптивность образования, слушателей к современным реалиям может быть достигнута лишь переводом учебных заведений МВД РК в инновационный режим развития, адекватного реалиям и тенденциям XXI века.

Путь к решению задачи реформирования образования, к созданию качественно новой системы лежит через выявление все более глубоких противоречий и поиск способов их решения. В этом состоит одно из проявлений закона перехода количественных изменений в качественные.

Человеческий способ существования, активное отношение человека к миру, направленное на его целесообразное изменение и преобразование, - таков смысл понятия «деятельность», одного из самых популярных в философии. «Деятельность не только определяет сущность человека, но, выступая в роли подлинной субстанции культуры и всего человеческого мира, создает и самого человека».

Инновации в педагогике - это не только идеи, подходы, методы, технологии, но и комплекс элементов или отдельных элементов педагогического процесса, которые несут прогрессивное начало, что позволяет эффективно решать образовательные и воспитательные задачи в меняющихся условиях и ситуациях. (91)

Педагогическая деятельность, связанная с отказом от общепринятых клише, стереотипов в обучении, воспитании и развитии студента, выходит за рамки современных стандартов, создает новые стандарты личностной, творческой, индивидуальной ориентации, нерациональной деятельности

учителя, новые педагогические технологии, которые реализуют эту деятельность.

Изменения в содержании и организации образовательных учреждений, инновационная направленность тесно связаны с изменениями в методической и технологической безопасности учителя.

Теория и практика инноваций определяют важный аспект инноваций - человека как субъекта, постоянно стремящегося формировать инновации, изменять, совершенствовать свою деятельность, свои взаимоотношения. Субъект - это человек, который знает и трансформирует мир вокруг себя, обладает сознанием и волей и способен действовать целенаправленно.

К.А. Абулханова-Славская, рассматривая механизмы формирования личности в процессе деятельности и общения, подчеркивает, что формирование личности субъекта деятельности происходит как в процессе освоения им социальных и исторических форм деятельности, так и в организации своей деятельности [92].

Основываясь на вышеизложенном тезисе, мы пришли к предположению, что основной характеристикой субъекта инновации является его самосознание, то есть понимание вашей личной инициативы как субъективно возможной и социально приемлемой основы вашей собственной деятельности.

Л.П. Анализируя проблему активности и общения современного человека - будучи активным, справедливо отмечает, что «остается неясным, как субъект может освоить объект, если не выбраны инструменты, средства деятельности, определяющие метод освоения, характер деятельности как необходимый элемент системы деятельности».

В связи с этим М.Н. Берулава отмечает, что если в недавнем прошлом акцент был в значительной степени смещен в сторону доминирующей роли общества, то в настоящее время наблюдается четкий сдвиг в сторону приоритета личности.

Выборы инноваций, инновационная стратегия должны основываться не только на требованиях общества, но и на индивидуальных, психических, личностных свойствах слушателя.

Э.А Араб-Оглы из анализа развития научно-технической революции делает вывод, что будущее обязательно станет сложным, чем настоящее. Для успешного функционирования такого общества необходимы универсально направленные работники, обладающие широким научным кругозором, передовым мировоззрением. В перспективе, считает ученый, этот универсальный работник совпадает с идеалом всесторонне развитой личности. По его мнению, необходимо создать гибкую систему непрерывного образования людей. Перед такой системой ставится задача не столько приобщить человека к наличному знанию, сколько развивать в нем способности и стремление к приобретению новых знаний, умение владеть информацией воспитание восприимчивости к социально-экономическому и научно-техническому нововведению, творческого отношения к труду.

Потребности как фундаментальное свойство личности определяют направленность личности, ее отношение, образ жизни и деятельности (В.Н.Мясищев). Являясь фундаментальной побудительной силой поведения личности, потребности выступают как отражение нужды личности в познании, осмыслении сущности, структуры и содержания профессиональной деятельности.

Рассматривая проблему потребностей через призму ценностей, мы можем утверждать, что всякая потребность, если она социально полезна по своему предметному содержанию и направленности, представляет большую ценность для личности сотрудника МВД. Благодаря потребностям получение управленческих навыков в ходе изучения «Основ управления в ОВД» слушатель относится к учебной дисциплине не безразлично, он понимает ее необходимость в будущей практической деятельности.

Включение в нововведение требует от педагога перехода из образования (где главная цель-воспроизводство культуры в общечеловеческом смысле) к науке (создание культуры), что выявило недостаток профессиональной компетентности. Чтобы у слушателя появилось желание познания окружающего мира, его законов, преломления этих законов в профессиональной деятельности, необходимо специально формировать управленческие навыки. Сформированные управленческие навыки создадут условия для развития коллектива, личности, деятельности.

Рассматривая информационное обеспечение как орудие и средство деятельности, как социальное «добавление» к биологическим возможностям слушателя, мы приходим к выводу, что оно остро необходимо слушателю при его самообразовании, так как он испытывает постоянную потребность в информации.

Таким образом, формирование правового государства немыслимо без подготовки новых кадров, способных решать управленческие задачи в соответствии с новыми реалиями, происходящими изменениями в обществе.

В современных условиях системе высшего образования необходимо придать новое качество и общественный статус, предполагающий понимание ее как особой сферы, первоочередной задачей которой является опережающая подготовка высококвалифицированных специалистов, гибкость и адаптацию.

Сегодня остро стоит проблема повышения авторитета органов внутренних дел. Отсутствие должного авторитета сотрудника полиции вызывает у граждан неверие в их способность защитить их права, свободы и законные интересы.

Из чего можно сделать вывод, что приоритетным направлением кадровой политики должно стать воспитание у сотрудников правоохранительных органов уважения к конституционным правам граждан, их чести и достоинству, формирование благожелательного отношения к гражданам, потребностям к самообразованию, получения новых профессиональных качеств.

Кадровая функция системы органов внутренних дел может быть определена как выполняемая задача социального обеспечения систем и

процессов управления в сфере охраны общественного порядка и борьбы с преступностью посредством включения отвечающих определенным требованиям людей в реализации трудовых функций в организационных рамках МВД РК и его структурных подразделений.

Критерии профессионального становления работника включают в себя:

1. Склонность и привычка к комплексному решению оперативных задач с полным прояснением и рассмотрением всех политических, социальных, надлежащих юридических и человеческих аспектов. Комплексное решение означает наличие не только чисто правовых, но и социальных, политических, ориентированных на человека подходов;

2. Постоянное внимание и уважение к человеку, его правам, свободам, чувству собственного достоинства, состраданию к тем, кто в беде. Сегодня, изучая материалы прессы, мы ощущаем возрастающую социальную значимость этого компонента подготовленности. А сотрудникам УВД еще предстоит преодолеть скептицизм по поводу вопроса уважения к человеку, в котором работники считают, что все это остается только на словах;

3. Устойчивая ориентация на понимание человека, его психологии, индивидуальных особенностей, образа мышления, психического состояния, пережитых трудностей, мотивов поведения и т. Д. Анализируя любое событие, явление, случай из оперативно-розыскной практики, необходимо немедленно постарайтесь понять, что за ним стоят люди, каковы их особенности, условия, как учитывать эти факторы в своей работе.

4. Постоянное стремление к научно достоверным знаниям и оценке психологических аспектов жизненных ситуаций, эрудиции в вопросах научной психологии. Следует отметить, что многие сотрудники правоохранительных органов считают себя психологами и педагогами, не знающими научной психологии и педагогики. «На практике мы научились это делать», - говорят они. На самом деле существует много искаженных представлений о психологии, психологических подходах и т. Д. Ситуация усугубляется отсутствием желания использовать данные науки для решения оперативных задач.

Соответственно, необходимо повышения уровня подготовки специалистов в ведомственных учебных заведениях, с ориентацией на максимальную связь с потребностями практики по конкретным направлениям деятельности.

Главная характеристика слушателя как субъекта профессионального обучения в условиях нововведения - это его потребности, самосознание, т.е. понимание своей личной инициативы как субъективно возможной и общественно принимаемой основы собственной деятельности.

Современные условия навязывают сотрудникам УВД новые критерии его профессионального становления, его структура еще не изучена. Но научные взгляды в общем смысле на данный момент относятся к:

1. Склонность и привычка к комплексному решению операционных и сервисных задач с полным прояснением и рассмотрением всех политических,

социальных, надлежащих юридических и человеческих аспектов. Комплексное решение означает наличие не только чисто правовых, но и социальных, политических, ориентированных на человека подходов.

2. Постоянное внимание и уважение к человеку, его правам, свободам, чувству собственного достоинства, состраданию к тем, кто в беде. Сегодня, изучая материалы прессы, мы ощущаем возрастающую социальную значимость этого компонента подготовленности. А персоналу УВД еще предстоит преодолеть скептицизм по поводу вопроса уважения к человеку, в котором работники считают, что все это остается только на словах.

3. Стабильная ориентация на понимание человека, его психологии, индивидуальных особенностей, образа мышления, психического состояния, пережитых трудностей, мотивов поведения и т. Д. Анализируя любое событие, явление, случай из оперативной и рациональной практики, вы должны немедленно попытаться понять, что за ним стоят люди, каковы их особенности, состояния, как учесть эти факторы.

4. Постоянное стремление к научно достоверным знаниям и оценке психологических аспектов жизненных ситуаций, эрудиции в вопросах научной психологии. Следует отметить, что многие сотрудники правоохранительных органов считают себя психологами и педагогами, не зная теории и практики психологии и педагогики. «На практике мы научились это делать», - говорят они. На самом деле существует множество искаженных идей, иллюзий по поводу психологии, психологических подходов и т. Д. Ситуация усугубляется отсутствием желания использовать данные науки для решения оперативных задач.

5. Культура отношений и общения с гражданами, отношение к себе (самоконтроль, правильная самооценка, самодисциплина, скромность, сдержанность, умение контролировать себя) [93].

Социально-психологическая культура тех, кто работает в ОВД, как показывает опыт и научные данные, только на путях ужесточения профессионального отбора и проведения «чисток» (профессиональная пригодность). 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 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 [83.с. 18-23.].

Особо важно в определении профессиональной сформированности сотрудника ОВД являются требования, предъявляемые к руководителю ОВД.

Руководящим кадрам принадлежит важная и ответственная роль в системе управления органами внутренних дел.

Руководители по месту, занимающему в общей системе управления органами и подразделениями ОВД, подразделяются следующим образом:

- руководители низового звена (начальники, командиры строевых взводов и дивизионов, руководители групп);

- руководители среднего звена (начальники ГРУВД, УВДТ, их заместители);

- высшее звено (начальники УВД, начальники Департаментов, управлений Министерства, Министр, их заместители).

Успешное руководство коллективом, по нашему мнению, может тот руководитель кто умеет:

1. Установить на деловой, принципиальной основе хорошее взаимоотношение с подчиненными.

2. Идеино вдохновлять и воспитывать подчиненных.

В настоящее время 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.

К числу требований, предъявляемых к руководителю ОВД в первую очередь следует отнести:

- преданность делу, которому служишь;

- глубокая компетентность, соответствие знаний руководителя в занимаемой должности науки управления - экономики, социологии, психологии, в правовых науках;

- дисциплинированность - строгое соблюдение установленных законом правил.

Дисциплина установлена для всех. Руководитель должен строго соблюдать:

- а) служебную;

- б) воинскую;

- в) трудовую дисциплину.

- г) инициативность и творческий подход к делу.

- д) быть чутким к людям,

е) служить примером для подчиненных в работе и быту.

Руководители ОВД, должны обладать всем комплексом человеческих качеств и умело применять их с учетом требований науки управления.

Согласно Розенбаум Ю.А. Роль руководителя ОВД сводится к следующему:

1. Руководитель не стоит в стороне от коллектива или над ним. Он - часть коллектива, но занимает особое место: находится на вершине общей иерархии управленческих отношений.

2. Руководитель - лицо, которое обладает властью, проводит в жизнь решения политику органов государственного управления.

3. Является лицом, призванным объединить отдельные звенья системы в единое целое.

4. Руководитель не только организатор, но и педагог и воспитатель .

5. Руководитель наиболее информированное лицо в коллективе, поэтому он должен видеть перспективу, осуществлять предвидение и прогноз [79.С. 36].

Анализ литературы по философии, педагогике, социологии, управления показал, что проблема потребности в управлении, или, как называют ее теперь, управленческие потребности, или - для краткости и удобства - потребности, проблема формирования управленческих потребностей в процессе деятельности педагога еще мало изучены.

Рассматривая проблему потребностей через призму ценностей, мы можем утверждать, что всякая потребность, если она социально полезна по своему предметному содержанию и направленности, представляет большую ценность для личности сотрудника МВД. Благодаря потребностям получение управленческих навыков в ходе изучения «Основ управления в ОВД» перестает быть для слушателя просто учебной дисциплиной, приближается к нему, становится ему не безразличным, а необходимым, ценным для профессиональной подготовки и саморазвития.

Рассмотрим **анализ ситуации**. Для возникновения необходимости принятия управленческого решения нам необходим сигнал о внешнем или внутреннем воздействии, которое вызвало или способно вызвать отклонение от указанного режима функционирования системы, то есть наличие ситуации управления. Поэтому одним из важнейших условий принятия правильного решения является анализ ситуации.

Анализ ситуации управления требует сбора и обработки информации. Этот этап выполняет функцию восприятия организацией внешней и внутренней среды. Данные о состоянии основных факторов внешней среды и положении дел в организации поступают к менеджерам и специалистам, которые классифицируют, анализируют информацию и сравнивают реальные значения контролируемых параметров с запланированными или прогнозируемыми, что в свою очередь позволяет им выявить проблемы, которые следует решать.

Рассмотрим **идентификация проблемы**. Первым шагом в решении проблемы является ее определение или диагностика, полная и правильная. Как говорится, правильно сформулировать проблему – значит решить ее пополам.

Есть два взгляда на природу проблемы. Согласно одному, проблемой считается ситуация, когда поставленные цели не достигнуты или имеется отклонение от заданного уровня, например, мастер может установить, что производительность труда или качество продукции в его области ниже норма. В соответствии с другим, потенциальная возможность повышения эффективности также должна рассматриваться как проблема. Объединяя оба этих подхода, мы будем понимать проблему несоответствия между желаемым и реальным состоянием контролируемого объекта.

Выявление и формулировка проблемы – весьма сложная процедура. Дело в том, что в момент своего возникновения многие важнейшие проблемы слабо структурированы, т.е. не содержат очевидных целей, альтернативных путей их достижения, представления о затратах и эффекте, связанных с каждым из вариантов, и доведение этих проблем до количественной определенности (структурирование) требует от руководителей не только знаний и опыта, но и таланта, интуиции, творческого подхода.

Пользуясь медицинской терминологией, первый шаг в диагностировании сложной проблемы – установление симптомов. Общими симптомами болезни организации являются: низкие – прибыль, объем продаж, производительность труда, качество товаров и услуг; высокие – издержки, текучесть кадров, многочисленные конфликты. Выявление симптомов помогает определить проблему в общем виде, однако подобно тому, как различные болезни нередко имеют общие симптомы (головная боль может быть вызвана и обычным переутомлением и гипертонией), различные причины могут вызывать сходные организационные проблемы (низкое качество товара может быть следствием как изношенности оборудования, так и недостаточной квалификации рабочих). Поэтому менеджеры должны более глубоко исследовать причины возникшей проблемы и не спешить устранять только ее симптомы.

Нельзя также забывать, что все элементы и работы в организации взаимосвязаны и решение какой-либо проблемы в одной части организации может вызвать появление проблем в других. Поэтому, определяя решаемую проблему, следует стремиться к тому, чтобы число вновь возникающих при этом проблем было минимальным.

Определение критериев выбора. Прежде чем рассматривать возможные варианты решения возникшей проблемы, руководителю необходимо определить показатели, по которым будет производиться сравнение альтернатив и выбор наилучшей. Эти показатели принято называть критериями выбора. Например, принимая решение о приобретении нового оборудования, можно ориентироваться на критерии цены, производительности, эксплуатационных расходов, эргономичности и т.п., а в случае принятия решения о приеме на работу нового сотрудника, критериями выбора среди кандидатов могут быть: образование, опыт работы, возраст, личные качества.

Рассмотрим **разработка альтернатив**. Следующий этап – разработка набора альтернативных решений проблемы. В идеале желательно определить все возможные альтернативные способы решения проблемы, только в этом

случае решение может быть оптимальным. Однако на практике менеджер не имеет (и не может иметь) таких резервов знаний и времени, чтобы сформулировать и оценить каждую возможную альтернативу. Менеджеры хорошо понимают, что поиск оптимального решения очень труден, занимает много времени и стоит того, поэтому они ищут не оптимальный, а достаточно хороший, приемлемый вариант решения проблемы и помощи в отсеке. неподходящие альтернативы, критерии отбора, выявленные на предыдущем этапе.

Наряду с положением, когда варианты решения проблемы заранее известны или обнаруживаются без особых трудностей, часто бывают ситуации, при которых решаемая проблема не встречалась раньше, т.е. возможные альтернативы неизвестны и их необходимо предварительно сформулировать. В таких случаях весьма полезным может оказаться коллективное обсуждение проблемы и генерирование альтернатив.

Рассмотрим **выбор альтернативы**. Разработав возможные решения проблемы, их необходимо оценить, то есть сравнить преимущества и недостатки каждой альтернативы и объективно проанализировать вероятные результаты их реализации. Чтобы сравнивать решения, необходимо иметь стандарты или критерии, по которым их можно сравнивать. Такие критерии отбора были установлены на третьем этапе. С их помощью сделан выбор лучшей альтернативы.

Поскольку выбор сделан, как правило, на основе нескольких критериев, а не одного, он всегда носит характер компромисса. Кроме того, при оценке возможных решений менеджер фактически имеет дело с прогнозными оценками сравниваемых величин, и они всегда являются вероятностными. Следовательно, очень важно учитывать фактор риска, то есть определить вероятность реализации каждой альтернативы. Учет фактора риска приводит к пересмотру самой концепции наилучшего решения: это не вариант, который максимизирует или минимизирует определенный показатель, а тот, который обеспечивает его достижение с максимальной степенью вероятности.

Рассмотрим **согласование решения**. В современных системах управления в результате разделения труда возникла ситуация, когда некоторые сотрудники организации готовят, разрабатывают решения, принимают или одобряют других и исполняют других. В противном случае руководитель часто одобряет и несет ответственность за решение, которое он не разработал, специалисты, подготовившие и проанализировавшие решение, не участвуют в его реализации, а исполнители не участвуют в подготовке и обсуждении готовящихся решений.

Принятие управленческих решений в организации часто ошибочно рассматривается как индивидуальный, а не групповой процесс. Между тем, хотя основные этапы ДСП со стороны организаций и отдельных лиц совпадают, формирование решений в организации существенно отличается от принятия отдельных решений. Это организация, а не отдельный менеджер, который должен реагировать на возникающие проблемы. И не один лидер, а все

члены организации должны стремиться к повышению эффективности своей работы. Конечно, менеджеры выбирают курс для организации, но для того, чтобы решение было реализовано, необходимы совместные действия всех членов организации. Поэтому в групповых процессах принятия решений весьма существенную роль играет стадия согласования.

В идеальном случае исполнители будут действовать в соответствии с решениями менеджеров, однако практика далека от идеала и так происходит не всегда. Признание решения редко бывает автоматическим, даже если оно явно хорошее. Поэтому руководитель должен убеждать в правильности своей точки зрения, доказывать работникам, что его решение несет выгоды и организации, и отдельным ее членам.

Практика показывает, что вероятность быстрой и эффективной реализации значительно возрастает, когда исполнители имеют возможность высказать свое мнение по поводу принимаемого решения, внести предложения, замечания и т.п. Тогда принятое решение воспринимается как свое, а не навязанное «сверху». Поэтому лучший способ согласования решения – привлечение работников к процессу его принятия. Разумеется, этот способ не надо абсолютизировать: встречаются ситуации, когда это невозможно или не рационально и менеджер вынужден принимать решение единолично, не прибегая к обсуждениям и согласованиям, но надо помнить, что систематическое игнорирование мнения подчиненных ведет к авторитарному стилю руководства.

Рассмотрим **управление реализацией**. Процесс решения проблемы не заканчивается выбором альтернативы: чтобы получить реальный эффект, решение должно быть реализовано. Это главная задача этого этапа.

Для успешной реализации решения, во-первых, нет необходимости определять объем работы и ресурсы и распределять их между исполнителями и условиями, т. е. Предусматривать, кто, где, когда и какие действия следует предпринять и что ресурсы необходимы для этого. Если мы говорим о достаточно крупных решениях, это может потребовать разработки программы реализации решений. Во время реализации этого плана менеджер должен следить за тем, как выполняется решение, оказывать помощь в случае необходимости и вносить определенные коррективы.

Рассмотрим **контроль и оценка результатов**. Даже после того, как решение наконец вступает в действие, процесс принятия решения нельзя считать полностью завершенным, поскольку все еще необходимо убедиться, что оно оправдывает себя. Эта цель является этапом контроля, который выполняет функцию обратной связи в этом процессе. На этом этапе производится измерение и оценка последствий решения или сравнение фактических результатов с теми, которых менеджер надеялся достичь.

Не следует забывать, что решение всегда носит временный характер. Срок его эффективного действия можно считать равным периоду относительной константы проблемной ситуации. За его пределами решение может перестать давать эффект и даже превратиться в его противоположность -

не для того, чтобы способствовать решению проблемы, а для ее усугубления.

В связи с этим основной задачей контроля является своевременное выявление снижающейся эффективности решения и необходимости его корректировки или принятия нового решения. Кроме того, реализация этого этапа является источником накопления и систематизации опыта принятия решений.

Проблема управления управленческими решениями очень актуальна, особенно для крупных бюрократических организаций. Вы можете принять множество разумных и полезных решений, но без рационально организованной системы контроля производительности они останутся в «глубине производства» и не дадут ожидаемого эффекта.

2.2 Формирование содержания деятельности руководителя в процессе работы с личным составом

Выбор того или иного метода воздействия тесно связан с восприятием и определенной типизацией объекта. По ряду причин это восприятие редко бывает объективным. Поэтому наше восприятие других людей, - как правильно утверждает Дж. Ф. Годфрой, - основано только на впечатлениях, а также на интерпретации и оценке мотивов их поведения в зависимости от того, какие качества мы в них приобретаем [75].

По существу в управлении людьми восприятие объекта и ситуации всегда предшествует воздействию на него. На первом этапе чаще всего это происходит на основе распознавания внешности объекта. В дальнейшем больше сказывается влияния опыта предшествующей совместной деятельности, руководства или результатов непосредственного восприятия поведения подчиненного. Кроме того, субъект может «формировать свои представления о незнакомом индивиде на основе того, что индивид говорит сам о себе или на основе информации, содержащейся в его документах».

Лицо человека является наиболее информативным полем познания и наиболее быстрым источником получения откликов на произведенные воздействия. То, что оно служит источником, диагностирования и прогнозирования проявлений психических свойств и состояний человека было известно давно. Появившаяся в античную эпоху физиогномика, явилась первой попыткой обобщения сведений о распознавании человеческого характера и суждения о человеке по его внешнему виду. Уже тогда утвердилось признание зависимости внешних физических данных от внутренних природных и приобретенных свойств. Физиогномический знак выступал в роли посредника между воспринимаемым и воспринимающим (и особенности между незнакомыми людьми), когда нужно было получить общее представление о другом человеке по первому впечатлению. Причем, в физиогномике изначально существовали две стороны: одна старалась разгадать человека по внешности,

другая делала акцент на «внутреннее содержание», скрытую сущность личности.

Первые попытки научного исследования внешнего вида связаны с изучением эмоций, их отражением в выражениях лица и выражении. Мимики подразумевают выразительные движения лица. Хотя психологические механизмы восприятия внешности человека еще не изучены, И.М. Сеченов открыл значение мимических движений как нервно-мышечных актов, а Чарльз Дарвин выдвинул три принципа происхождения выражений лица: целесообразность, контрастность и прямое влияние нервной системы, когда она возбуждена или чрезмерно возбуждена. Работы, появившиеся после этого, отражали в основном результаты анатомо-физиологического анализа выражений лица и ознаменовали второй этап изучения внешнего вида человека после физиогномики [76;77].

Третий, собственно психологический, этап исследований внешности первоначально так же связывается с изучением эмоций, а затем уже это изучение происходит в рамках нового направления в социальной психологии - *социальной перцепции*.

Термин «социальное восприятие» был введен Дж. Брунером в 1947 году. Позже он напишет следующее: «Есть некоторые объекты, отличительные черты которых настолько неоднозначны, что не позволяют прийти к правильному выводу; их много в сфере так называемого межличностного восприятия, то есть восприятия внешними признаками состояний других людей, их характеристик, намерений и т. д. И так как это область, где неправильное восприятие может иметь наиболее важные и серьезные последствия, сомнительно, что пристальное внимание поможет субъекту, имеющему дело с более сложными группами сигналов! Но самая большая трудность заключается в том, что цена пристального внимания, как правило, слишком высока для организма в условиях спешки, риска и ограниченных возможностей, вызванных окружающей средой и собственной конституцией. Это способность быстро использовать минимальные сигналы для назначения события определенной категории, что дает субъекту выигрыш во времени, необходимый ему для того, чтобы освоить события во времени. Промедление и тщательное изучение неизбежно сокращают этот драгоценный интервал.» [78].

- Анализ зарубежных исследований по социальному восприятию, проведенный А.А. Бодалев показал, что на формирование впечатления другого человека влияют:

- достоверность и ясность выражения объектом своего истинного отношения к реальности;
- время, отведенное для познания и оценки объекта (правильное понимание человека как личности формируется при не очень длительном и не очень близком знакомстве);
- потребности субъекта, его отношения к разным сторонам реальности, его обязанности, членство в группах;
- ценности предмета, желания и цели;

- оценочные стереотипы субъекта;
- качество работы оценщика (уверенность в себе, умение правильно оценивать других людей);
- у субъекта есть «теория» личности, т. е. сформировано общее представление о других людях [79].

В отечественной психологии экспериментальные исследования межличностного восприятия с использованием фотографий проводились А. А. Бодалевым, А.М. Зимичевым, В.И. Киреенко, В.Н. Кунициной, В.Н. Панферовым, Д.У. Кусаиновым и др. Была установлена зависимость восприятия от возраста, профессии, образования, установки, способностей, времени, расстояния и окружающей обстановки. Запись движения глаз при рассматривании изображений позволила сделать вывод, что взгляд воспринимающего чаще всего останавливался на глазах и губах человека.

«Общение людей», пишет И.П. Волков - начинается с восприятия друг друга, которое формирует первое впечатление партнера по общению, что оказывает существенное регулирующее влияние на отношения этих людей в будущем. Особенности восприятия внешнего вида общения партнера зависят от установки общения, опыта взаимодействия, а также от задачи совместной деятельности. « [80].

Изучение перцептивных аспектов лидерства предполагает изучение механизмов восприятия главой подчиненных, восприятия руководителем внешней среды (старшие менеджеры, сотрудники вторичной команды, население) и восприятия руководителем социальная среда. Как отмечает Т.Ю. Базарова, наибольшее количество работ зарубежных исследователей связано с изучением первых двух тем, когда в качестве объекта восприятия выступает менеджер. Подобная асимметрия наблюдается в отечественной психологии.

Психологи давно обращают внимание на тот факт, что внешняя физическая привлекательность влияет как на восприятие людей, так и на результаты их воздействия, а степень подчиненности людей варьируется в зависимости от привлекательности человека, который пытается обеспечить подчинение. Известно, что А.С. Макаренко не только призвал к развитию способности «читать по человеческому лицу», но и уделил значительное внимание формированию культурного облика своих учеников, что само по себе уже вызвало значительные изменения в поведении («Помыл, почистил и очень умные коммуникаторы, совершенно головокружительная вежливость») [81].

Индивидуальный внешний вид и выбор одежды обычно рассматриваются как свидетельство того, как человек себя представляет. Поэтому британские консультанты по менеджменту считают, что полезно подумать о влиянии внешнего вида менеджера на других и попросить некоторых дружественных ему людей высказать свое мнение по этому вопросу.

Экспериментальные исследования, проведенные в связи с изучением *аттракции*, указывают на то, что, во-первых, привлекательным людям отдается предпочтение перед непривлекательными. Во-вторых, привлекательные люди лучше преуспевают в различных сферах деятельности, в

том числе и в способности убеждать людей. В-третьих, при контакте с другими их воспринимают как психически более здоровых и оказывающих большее влияние на других. И, наконец, налицо обратный эффект: чем более преуспевают люди, тем более привлекательными они кажутся. По мнению исследователей, это является результатом романтических устремлений, зависти или желания равенства.

Внешнюю привлекательность составляют правильные черты лица, цвет и чистота кожи, прическа, одежда и такой обобщенный параметр как *экспрессия*. Под экспрессивностью понимается «внешнее проявление психического или физического состояния человека, осуществляющееся вегетативными и двигательными реакциями», а также с помощью речи. Экспрессивные движения, как правило, произвольны и неосознаваемы. Они проявляются в вегетативных сдвигах в двигательных реакциях, мимике, позе, жестах, пантомимике. В экспрессии могут отражаться: физиологические и социальные потребности, усилия по их удовлетворению (внимание, напряжение). Отношения и переживаемые в связи с этим эмоции и чувства (удивление, радость, застенчивость, испуг, страх, тревога, стыд, гнев, печаль и др.). В силу частого повторения соответствующих движений, на лице и в позе формируется типичное выражение, которое свидетельствует о *модальном состоянии* человека.

Причинами появления положительного эмоционального отношения могут быть также: сходство характеристик субъекта и объекта восприятия (например, статуса), частота встреч, соседство, помощь, совместная деятельность, откровенность и пр.

Проверена гипотеза о том, что все три фактора влияют на процесс аттракции, однако физическая привлекательность является наиболее значимой. Предполагалось, что мужчины склонны переоценивать значение внешности партнера. Считалось, что для мужчин наиболее значимой характеристикой является внешность партнера, а для женщин - зарплата. Экспериментальные данные свидетельствуют, что вопреки расхожему мнению, все три характеристики в равной степени влияют на выбор партнера как мужчинами, так и женщинами. Половые различия проявились в оценке привлекательности лиц противоположного пола. Результаты исследования показали, что люди не вполне осознают, что их привлекает в партнере и какие факторы влияют на этот процесс.

Исследователи, осуществляющие поиск в рамках теории *каузальной атрибуции*, пытаются выяснить, как интерпретирует субъект межличностного восприятия причины и мотивы поведения других людей на основании первых впечатлений. «Атрибутивная теория, - по выражению одного из ее основателей Г. Келли, - является теорией, пытающейся объяснить, как люди дают логические объяснения ответов на вопросы, начинающиеся с «почему» [82]. Поведение человека объясняется при этом либо внутренними (склонностями человека) либо внешними (элементы ситуации) причинами. Эта теория развивалась как средство разрешения проблем, связанных с социальной

перцепцией. Однако пока неясно, какая система терминов используется для описания внешности человека.

В связи с этим совершенно обоснованно было выяснить особенности восприятия внешности людей на основе анализа произведений известных писателей, как это делал Э.Ф. Бажин, Н.А. Ганина и Т.В. Корнеев. Используя метод контент-анализа, они обнаружили, что двадцать самых известных русских писателей, описывая лицо человека и 13 отдельных его частей, оперируют 2539 терминами. Большая часть (25%) описывает лицо в целом, 19,5% терминов - это определение глаз, 18% - внешний вид, 10,5% - улыбка. Две группы терминов выделяются наиболее четко. В первую группу вошли термины, описывающие физические характеристики лица: форму, размер, поверхность кожи, национальные и другие признаки. Вторая, самая многочисленная группа (60,2%) состояла из терминов, которые передают эмоциональное состояние персонажа, которые, в свою очередь, были разделены на: а) термины, которые непосредственно вызывают эмоции; б) термины метафоры; в) термины, описывающие моторику лица и внешнее выражение вегетативных проявлений. Третья группа терминов включает: а) впечатляющие оценки лица и его отдельных элементов с точки зрения эмоций, которые оно вызывает; б) соответствует или не соответствует стандарту; в) термины, которые передают личные, интеллектуальные характеристики персонажей [83].

Целью исследования также было определение категорий, в которых работает человек, для описания первого впечатления от другого человека. Студентам Талдыкорганского юридического института показали 5 слайдов и попросили написать первое слово или изображение, которое им пришло в голову в связи с людьми, изображенными на слайдах. Выявлено 5 категорий восприятия другого человека: 1) личностные качества (25,7% ответов), 2) личные и социальные роли (33,8%), 3) внешние характеристики (10,3%), 4) внешние обстоятельства (10,5%), 5) метафорические выводы (19,7%).

Поскольку большинство руководителей осознают тот факт, что подчиненные «читают» свои чувства, они, с одной стороны, прилагают усилия, чтобы скрыть нежелательные чувства, или, скорее, их отражение в выражении, с другой стороны, они произвольно пытаются усилить воздействие выразительными средствами. Следует отметить, что в психологии управления эта проблема плохо изучена. Существующие знания получены в основном в области режиссуры и ораторского искусства. В связи с этим развитие П.М. Ершовым задачам «пристройки».

«Помимо признаков, образующих физический облик человека и его выразительное поведение, - пишет А.А. Бодалев, - компонентом внешнего облика человека являются его одежда, прическа, украшения и прочие предметы и признаки, с помощью которых достигается то или иное внешнее «оформление» облика человека. Эти компоненты могут свидетельствовать о деятельности человека, его достатке, национальной принадлежности, возрасте, свидетельствовать о его вкусах и привычках. Однако жесткой зависимости здесь нет. И это приводит к ошибочному восприятию малознакомых людей. На

смену теории атрибуции идет *теория управления впечатлением*, которая определяется как попытка одного человека (деятеля) повлиять на восприятие его другим человеком. Достигается это путем произведения благоприятного эмоционального впечатления, приобретения хорошей репутации, самоподачи, уклонения от возможной ответственности, приобретения власти и установления контакта. Проблемами остаются способы формирования впечатления, влияние на впечатление агрессии, неприятностей, тревожности и робости, а также индивидуального стиля самоподачи.

Органы внутренних дел регулируют определенные атрибуты внешнего вида (униформа, прическа), поэтому в большинстве случаев менеджеры заботятся о своей внешности и требуют соблюдения формы одежды, опрятности от подчиненных. В определенных ситуациях (появление представительства в сторонних организациях, ведение оперативной деятельности) для руководителя предпочтительнее «деловой» или «строгий» гражданский костюм [84].

Впечатление о личности легче и более адекватно формируется у более опытных и специально обученных субъектов восприятия. Ю.Н. Емельянов считает, что «введение понятия «невербальное умение» открывает возможность последовательного изучения эмоциональной стороны общения, т.е. материализации и последующего научного анализа широкого спектра чувств, обнаруживаемых в межличностных отношениях».

Следующий шаг, который необходимо сделать - это выделить измерения, согласно которым строится управленческое воздействие. Многочисленные сравнительные изучения, проведенные другими учеными более чем в двадцати странах, говорят о том, что в реакциях людей на те или иные стимулы есть много общего. Во всех реакциях можно выделить три основных измерения, согласно которым, строится вторичное воздействие: оценка объекта (хороший - плохой), потенциальная возможность оказать сопротивление (сильный - слабый) и активность этого объекта (живой - неподвижный). Эти же параметры, только в несколько измененном виде, обнаруживаются и П.М. Ершовым: инициатива (наступление - оборона), соотношение сил (сила - слабость), соотношение интересов (общность - разность), взаимоотношения (дружественность - враждебность).

Прежде всего респонденты, участвовавшие в нашем исследовании, охарактеризовали причины, породившие проблемную ситуацию в органах внутренних дел. В контексте темы данной статьи мы назовём лишь некоторые из них:

Обострение социальных проблем в обществе (резкая социальная дифференциация; обнищание значительной части населения, снижение занятости и угроза безработицы, тяжелое положение здравоохранения, образования, культуры и т.п.), породившее у определенной части руководителей и сотрудников ОВД ощущение безысходности, чувство неуверенности в себе, в своих возможностях, в завтрашнем дне.

Традиции авторитарного стиля руководства. Не одно поколение наших

сотрудников воспитывалось по канонам, сформулированным дежурными постановлениями и решениями, которые нужно было послушно исполнять. Руководителей устраивали послушные исполнители, а не думающие личности, с чувством собственного достоинства, осознающие свои права в обществе. Тем более эта ситуация обостряется, когда дело идет о специалистах, работающих в органах внутренних дел, облеченных определенной юридической властью, возможностями закона и применением его очень часто не в пользу общего дела.

Низкий уровень психолого-педагогической подготовки руководителей ОВД. Как показал наш опрос, психолого-педагогическую подготовку (или соответствующие курсы) имеют не более 30% руководителей и специалистов, большинство из них нуждаются в специальной подготовке к работе с личным составом, а также в обучении методам психокоррекции. Следует подчеркнуть особо, что в настоящее время в России не ведется профилированной подготовки юридических кадров для работы с личным составом, кроме того, для такой работы нужны особые специалисты.

Высшая психологическая, педагогическая, юридическая и социальная школы медленно перестраиваются в подготовке слушателей, которые в скором времени станут специалистами - руководителями ОВД.

Если перевести данную ситуацию на психологическую практику, мы увидим: авторитарный стиль руководства, характерный для традиционной системы управления органами внутренних дел, подавляет социальную активность личности, регламентация и формализм в оценке деятельности руководителя и сотрудников ОВД ведут к снижению мотивации достижений в профессиональной деятельности. Восприятие сотрудников как однородной (серой) массы без учета уровня развития и индивидуальных особенностей каждого приводит к тому, что способные теряют активность, потому что она не нужна по уровню легкости реализации поставленных задач, а испытывавшие трудности в их реализации, не важно по какой причине, теряют уверенность в своих силах, а затем и интерес к профессиональной деятельности. Методика управления любым подразделением ОВД ориентировала руководителей на среднестатистического сотрудника, без учета индивидуальных личностных качеств, способностей и умения подчиненных. В результате в каждом коллективе формировалась значительная группа «средняков». А если такая ситуация длится годы - пропадает вера в свои возможности, формируется «выученная беспомощность», затрудняющая самореализацию личности.

Подобная ситуация, обостренная социально-экономическими проблемами, в одних случаях приводит к отказу сотрудников от профессиональной деятельности, в других - к неврозам, психическим расстройствам и как следствие - увольнению из органов внутренних дел. Высшее руководство МВД, психологи и сотрудники подразделений кадров с тревогой обращают внимание на заметно увеличившееся число увольнений из органов внутренних дел. Такая реакция на трудности жизни, заставляющая спрятаться, уйти от проблем, замкнуться в собственных переживаниях по природе своей - проявление пассивности, неспособности найти в себе силы к

преодолению препятствий.

Исправить положение могут во многом целенаправленные, научно обоснованные, психологически выверенные усилия руководителя ОВД, в функциональном назначении которого выделяется способность обеспечивать допустимое и целесообразное посредничество между личностью сотрудника, с одной стороны, и обществом, различными государственными, общественными структурами, с другой. Он выполняет своеобразную роль третьего лица, связующего звена между личностью, средой и обществом.

Поскольку руководитель ОВД, участвующий в процессе управления и работающий с личным составом, имеет дело с личностью сотрудника и её окружением, то понимание проблем профессионального становления, развития и поведения сотрудника в конкретной ситуации (среде) необходимо. В числе умений руководителя можно выделить следующие:

- умение выявить информацию для оценки ситуации;
- умение наблюдать и интерпретировать вербальное и невербальное поведение;
- умение применять знания по теории личности и методы диагностики;
- умение создавать и развивать отношения, способствующие успешной профессиональной деятельности, влиять на общение и отношения между сотрудниками, на ситуацию в микросоциуме, стимулировать, побуждать к той или иной деятельности;
- умение сочувствовать, сопереживать, активизировать усилия подчиненных по решению собственных проблем, добиться их доверия;
- умение обсуждать самые острые темы в позитивном, эмоциональном настрое без нажима и угроз.

Как показало наше исследование, руководитель ОВД, работая с личным составом, практически, четко должен знать, понимать и уметь комбинировать следующие элементы управленческо-психологической деятельности:

- изучение личного дела сотрудника, анализ причин его удач и неудач;
- проведение комплекса диагностических мероприятий и на их базе составление программы и рекомендаций собственной деятельности и деятельности всех сотрудников и служб, соприкасающихся с данным сотрудником;
- в случае необходимости снятие с сотрудника стресса и выяснение причин, приведших к его возникновению, чтобы избежать появления и развития депрессивного состояния, которое неизбежно приведет к элементам агрессии как в профессиональной деятельности, так и в межличностном общении;
- по мере необходимости проведение (или организация) лечебных мероприятий;
- стимулирование профессионального роста сотрудника и принятие мер к его скорейшей адаптации в коллективе через курс специальных заданий, учитывая индивидуальные способности.

Какие же особенности межличностного восприятия можно наблюдать у руководителей и сотрудников органов внутренних дел? выяснению этих вопросов посвящалось одно из первых наших экспериментальных исследований.

Целью этого исследования было получить эмпирическое подтверждение влияния **фактора** внешности объекта на выбор методов управленческого воздействия на него. Попутно следовало выяснить особенности восприятия возможных объектов воздействия и формирования впечатления о них у различных социальных групп. С целью преодоления трудностей в изучении этого процесса, возникающих из-за влияния побочных факторов, в качестве аналогов реальных объектов выступали фотографии. Ставилась задача установить: оказывают ли влияние на выбор или отвержение руководителем подчиненного на до коммуникативной стадии взаимодействия социальные признаки субъекта (пол, возраст, род занятий) и признаки внешности объекта (пол, возраст, строение лица, прическа и др.);

Согласно гипотезе-следствию мы предполагали, что воздействие руководителей на подчиненных осуществляется через общение с ними на вербальном и невербальном языках. Последний служит дополнением к первому и усиливает его. Поэтому одним из факторов, определяющим выбор методов воздействия, помимо вербальной информации, является внешность подчиненного. Оценка внешности в категориях «привлекательный» или «непривлекательный», «пригодный» или «непригодный» - выражает отношение к объекту [84].

Исследованные результаты экспериментальных исследований указывают на значительную связь между установками, эмоциями людей и особенностями выполнения ими перцептивных заданий. *Установка* нами понималась, как тенденция благоприятно или неблагоприятно реагировать на предполагаемые объекты воздействия, либо внутренняя готовность испытуемого к применению определенных методов и норм воздействия. Она может указывать на постоянство реакции относительно некоторых стимулов. Не будучи непосредственным показателем воздействия, установка играет роль детерминанта, составляющей и результата действия.

Опрашиваемые перед началом исследования получали следующую инструкцию: «Представим, что у Вас есть возможность неограниченного выбора сотрудников. При этом Вы пока располагаете только фотографиями кандидатов. Просматривая последовательно фотоснимки, определите и отметьте в регистрационном бланке знаком <+> тех людей, которые Вам понравились и которых, на Ваш взгляд, можно было бы принять в коллектив, которым Вы будете руководить. Тех, кто нежелателен, отметьте знаком <->. В случае сомнения оставьте клеточку пустой».

В итоге испытуемый должен был оценить свое *впечатление* о потенциальных подчиненных по дихотомической шкале, выразить свое отношение к объектам, определив на эмоциональном уровне, нравится или не нравится ему каждый из мужчин или каждая из женщин.

Управленческая аттракция. *Выбор* - это положительное мотивное фактическое (связанное с установлением контакта) действие субъекта по отношению к объекту с выражением желания сотрудничать. Предпочтения или симпатии.

Понятие «выбор» употребляется в качестве конструкта отношения к объекту воздействия. Существует мнение, что выбор это не одномоментный акт, а развернутый во времени процесс, имеющий сложную структуру. Более того, отдельные авторы рассматривают выбор как «сложно организованную деятельность, имеющую свою мотивацию и операциональную структуру, обладающую внутренней динамикой, чувствительную к особенностям объекта и регулируемую со стороны субъекта».

Отклонение (отрицательный выбор) - выражение каким-либо испытуемым желанием уклониться от сотрудничества с объектом (например, с лицом, изображенным на фотографии), антипатия.

Опускание - оставление испытуемым лица, изображенного на фотографии, без внимания (отсутствие выбора или отклонения ввиду амбивалентности чувств или равнодушия).

Амбивалентная аттракция испытуемого понималась как противоречие чувство к объекту, когда индивид «одновременно и стремится к нему и боится его».

Процедуру использования количественных методов принято начинать с проверки статистических гипотез о том, что вариация изучаемых переменных подчиняется нормальному закону. От этого зависит выбор статистических методов. Гипотеза нормальности состоит в том, что выборочное распределение оцениваемых статистик представляет собой нормальное распределение, имеющее некоторое конкретное значение стандартного отклонения.

Нормальное распределение относится к числу наиболее распространенных и важных. Известно, что если на величину числовых значений, входящих в состав вариационного ряда действует множество случайных независимых факторов и доля воздействия каждого из них одинаково мала по сравнению с их числом (т.е. отсутствуют доминирующие факторы), то переменная распределена по нормальному закону. Поэтому будем первоначально исходить из предположения, что на интересующий нас результат воздействует большое количество случайных факторов и то, что распределение переменной не отличается от нормального велико и превосходит критическое, но должна быть отвергнута.

Следовательно, распределение переменной «мужской выбор» отличается от нормального. В тех случаях, - как считает Г.В. Суходольский, - когда воздействие одного или нескольких факторов из большого их числа превосходит по силе воздействия все остальные факторы, распределение случайной величины приобретает положительную асимметрию и получает вид гамма-распределения. Такое распределение находит в психологии широкое применение.

Позитивная аттракция, таким образом, проявляется в меньшей степени,

чем негативная и свойственна она преимущественно мужчинам. Такой результат позволяет утверждать, что существует левосторонняя асимметрия аттракции к объекту с преобладанием негативных отношений.

Предположим теперь, что наблюдаются существенные различия в проявлении симпатий, антипатий и амбивалентных чувств к объекту управленческого воздействия в зависимости от пола, возраста субъекта воздействия и опыта практического управления. Для проверки гипотезы о достоверности разницы средних частных выборов, осуществленных субъектами, воспользуемся распространенным в статистике методом Стьюдента.

Как правило, женщины в большей степени склонны проявлять негативное отношение к людям. Отклонение объекта у них встречается с вероятностью 70,31% для объектов-мужчин и 62,7% для объектов-женщин. Остается без внимания (либо не вызывает определенных чувств) объект у женщин крайне редко (6,3% для объектов-мужчин и 7,4% для объектов-женщин).

Для мужчин равновероятно проявление позитивных, негативных или амбивалентных установок по отношению к объектам-мужчинам (соответственно 32,17); 37,66; 29,27). Они же склонны проявлять в два раза чаще негативное отношение к женщинам, чем позитивное.

Субъект-женщина, получив возможность выбора, в три раза чаще отклоняет *мужчину, чем выбирает* его. Она же *в два раза чаще может* отклонить женщину, чем выбрать ее.

То обстоятельство, что мы обнаруживаем тенденцию или постоянство реакций представителей той или иной социальной группы относительно фотоизображений определенной категории людей, подтверждает наличие установок и их влияние на протекание других процессов взаимодействия.

Подсчет частот выборов и отвержении объектов, даст единый показатель, *определяющий удовлетворенность* сотрудника взаимоотношениями с незнакомыми ему людьми, что, в свою очередь является коррелятом *контактности* личности.

Естественным было предположить, что и опыт руководства может сказываться на предпочтении тех или иных объектов воздействию. В таблице отражены результаты проверки статистической гипотезы о равенстве средних выборов объектов у руководителей и слушателей учебных заведений. Предполагается, что опыт руководства у последних минимален и не произошли еще изменения когнитивных и поведенческих составляющих управленческих установок.

В процессе исследования установлено, что при общей готовности мужчин отдавать большее предпочтение объектам своего пола, руководители-мужчины более сдержанны в выборе объектов и настроены скорее антифеминистически.

Из этого можно сделать вывод, что оценки привлекательности объектов варьируют в соответствии с нормальным законом и их колебания связаны с воздействием многих факторов.

Предполагается, что определенное провоцирующее воздействие на

возникновение отношения к объекту играют пол, возраст, одежда и другие атрибуты его внешности. В выборке фотографий мужчин представлены объекты одетые в военную, милицейскую и штатскую формы одежды. Может ли этот фактор сказываться на предпочтении или отвержения объектов.

Следует заметить, что военнослужащие получали большее число предпочтений (форма одежды) оказывает существенное влияние на изменения независимой варианты показано, что зависимая переменная (привлекательность).

Например, военнослужащие имеют большие шансы понравится субъекту и меньше получить отклонений. Различия признаны существенными. Помимо заданного экспериментальной процедурой способа категоризации объекта, с целью определения различия в восприятии использовалось свободное описание личности предполагаемого объекта воздействия по фотографии. Предполагалось, что варьирование условий вербализации первого впечатления об объекте позволит вскрыть закономерности формирования образа подчиненного и установок воздействия на него.

Чаще всего наше восприятие других людей основывается на поиске впечатлений, отражающих основные черты характера объектов, отношения, демографические и биологические характеристики. Эти характеристики в комплексе позволяют давать оценку поведению людей и приводить воздействия в соответствии с впечатлением о них.

В ходе экспериментального исследования предлагалось дать характеристику и выразить свое отношение к изображенному на фотографии незнакомому человеку. При свободном описании фотографии мужчин оценивали 42 человека. Названо 71 положительное качество.

Испытуемым нравится мужчина скромный (9), трудолюбивый (9), спокойный (8), аккуратный (7), волевой (5), требовательный (5), уравновешенный (5), целеустремленный (5), исполнительный (4), доброжелательный (4), добросовестный (4), серьезный (4), уверенный в себе (4), авторитетный (3), выдержанный (3), настойчивый (3), общительный (3), с открытым взглядом (3), рассудительный (3), решительный (3), сдержанный (3), упорный (3), физически развитый (3), бдительный, безобидный, вежливый (2), внимательный (2), впечатлительный, гордый, деловитый (2), дисциплинированный, добродушный, добрый (2) жизнерадостный, задумчивый, здравомыслящий, красивый, культурный (2), любящий службу, любознательный, наблюдательный (2), надежный, немногословный, несловоохотливый, неудержимый, образованный, обстрелянный, опрятный, опытный, ответственный (2), отзывчивый, понятливый, порядочный, правдивый, приветливый, принципиальный, приятный внешний вид, расторопный, расчетливый, самостоятельный, смекалистый, смелый, сознательный (2), справедливый (2), твердый, управляемый, честный (2), честолюбивый, чуткий, энергичный [83].

Нетрудно заметить, что испытуемым по душе мужчины, которым они приписывают наличие, прежде всего, практических, эмоционально-волевых и

моральных свойств характера, а затем уже коммуникативных, когнитивных и физических качеств. Мотивировками позитивных выборов служат высказывания типа: «нравится как работник, внешне симпатичный, сочувствую его работе», «как-то располагает к себе», «настоящий мужчина», «ему можно довериться», «по-видимому, грамотный специалист», «потому, что всю свою жизнь отдал служению Родине», «уважаю людей, прошедших нелегкую службу», «люблю людей с открытым взглядом», «вид опрятный, выражение лица волевое», «добрый и прямой взгляд, следит за внешностью, подстрижен, аккуратно одет», «нравится своей простотой», «с ним легко работать», «уважаю людей в военной форме», или «нравится, потому что просто нравится».

Что касается атрибуции качеств объектам, вызывающим антипатию, то акценты здесь несколько иные. В первую очередь вызывают антипатию мужчины с недостатками в одежде, а затем уже им приписывается наличие негативных моральных и коммуникативных качеств. Всего 19 слушателей заявило, что изображенный на фотографии мужчина им не нравится, поскольку он человек: неаккуратный (5), неряшливый (3), бескультурный, бесцеремонный, имеет взгляд ненадежного человека, властный, вспыльчивый (2), высокомерный, грубый, долго сосредоточивается, жестокий, заносчивый, заправилый, злопамятный, имеет унылый вид, ленивый, ловкач (2), любит поспать и поесть, наглый (2), надменный, не внушает доверия, не пользуется авторитетом, не увлекается спортом (2), небрежно одетый, неграмотный, недисциплинированный, недовольный, нелюдимый, неопрятный, неподтянутый (2), нескромный, неуравновешенный, обидчивый, под влиянием алкоголя может совершить преступления, презрительный, привередливый, развязный, распушенный, самоуверенный, самолюбивый, склонный к прожектерству, стеснительный, с тяжелым взглядом, упрямый, хитрый, шутник, эгоистичный. Всего названо 47 негативных характеристик.

Среди мотивировок отклонений преобладают ссылки на наличие указанных негативных качеств и внешнего вида («одет небрежно, китель, рубашка, галстук находятся в плохом состоянии», «изображен расстегнутым», «слишком горд») и только в трех случаях изложена позиция («предпочитаю людей честных», «хитрых не люблю», «не люблю южан»).

Позитивное восприятие женщин мужчинами характеризуется приписыванием им, в первую очередь, коммуникативных качеств (свыше 50 накопленных частот), а затем уже деловых, моральных и эмоционально-волевых. Выразили симпатию к воспринимаемому 32 испытуемые.

Мужчинам нравится женщина скромная (12), трудолюбивая (10), доброжелательная (8), аккуратная (7), общительная (7), веселая (5), вежливая (4), простая (4), жизнерадостная (3), добрая (3), добросовестная (3), культурная (3), мечтательная (3), симпатичная (3), авторитетная, безотказная, верная, внимательная (2), воспитанная восприимчивая, выдержанная, гордая, дисциплинированная, добродушная, доверчивая, дружелюбная, душевная, живая, имеющая чувство ответственности, исполнительная, ласковая, с добродушным лицом, любящая заботиться о других, любящая модно одеться,

любящая одиночество, любящая размеренный, спокойный образ жизни, миролюбивая, мягкосердечная, настойчивая (2), находчивая, нежная (2), Обаятельная, осторожная, отзывчивая (2), постоянная (2), правдивая, принципиальная, рассудительная, расчетливая (2), решительная (2), с которой интересно беседовать, сдержанная, серьезная, следящая за собой (2), способная разрешить возникающие задачи, старательная, стремящаяся к успеху, тактичная, умеющая следить за собой, хорошо одевающаяся, целеустремленная, энергичная, эрудированная.

Не нравится мужчине женщины; самолюбивая (4), блудливая, болтливая, ведущая себя бесконтрольная, высокомерная, грубая (2), ехидная, заурядная, капризная, легкомысленная, много едящая, надменная, не любящая женщин, не воспитанная, не далекая, недовольная, непослушная, непостоянная, не сдержанная, обидчивая (2), передающая слухи, плаксивая, постоянна недовольная, проявляющая лень, разочарованная, самоуверенная (2), скупая, способная предать, эгоистичная.

Что касается оценки качеств женщин, которые не понравились испытуемым, то к чести мужчин следует сказать, что они проявили взвешенный подход, отделяли внешнюю физическую непривлекательность от личностных качеств, которые они якобы находили. Во многих случаях можно было встретить сплошь положительную характеристику с выводом «не нравится» или «не нравится чисто внешне». Создается впечатление, что позитивная аттракция мужчины к мужчине образуется вследствие обнаружения на лице воспринимаемого признаков положительных личностных качеств. При восприятии женщин для мужчин решающее значение имеют чисто физические признаки привлекательности.

Сведение обработки лишь к подсчету частот выборов (сделанных и полученных) существенно обедняет результаты. Можно было предложить, что совокупность данных содержит *латентные переменные*, которые бы описывали и объясняли наблюдаемые данные их зависимостью от ненаблюдаемых характеристик. В целях понижения числа переменных, их классификации и преобразования исходных переменных к более удобному для интерпретации виду, результаты исследования подвергались факторному анализу. Первоначальное извлечение факторов осуществлялось методом главных компонент. Это метод преобразования данной последовательности наблюдаемых переменных в другую последовательность с меньшим их числом. Исходным материалом анализа являлась корреляционная матрица результатов предпочтений - отвержении объектов-фотографий. Первая главная компонента получилась ни чем иным, как линейной комбинацией исходных параметров, учитывающей максимум их суммарной дисперсии. Вторая главная компонента не коррелирует с первой и учитывает максимум оставшейся дисперсии и т.д. Сумма дисперсий всех главных компонент равна сумме дисперсий всех исходных параметров. Когда все параметры измеряются в одних единицах этот метод сокращения размерности переменных и приведения их к небольшому числу наиболее **эффективен**.

Мы не приводим всех матриц корреляций, факторных нагрузок, коэффициентов факторных вкладов и факторных вкладов за исключением одной. Это заняло бы слишком много места. Скажем лишь, что в результате трехразового осуществления последовательности процедур по ортогонализации исходных переменных путем вращения факторных нагрузок методом *варимакс* было выделено по пять факторов для показателей, полученных по указанной методике.

В ходе нашего исследования, в процессе творческой деятельности с респондентами, мы пришли к выводу о необходимости анализа и самоанализа деятельности руководителя ОВД по нескольким основным вопросам:

Достигнуто ли взаимопонимание между руководителем и сотрудником или группой сотрудников?

Говорят ли сотрудники со своим руководителем «по душам», советуются ли по личным вопросам?

Хорошо ли знает руководитель ОВД профессиональные и личностные достоинства и недостатки своих подчиненных, опирается ли на их лучшие качества в своей работе?

Хорошо ли руководитель ОВД знаком с условиями быта своих подчиненных, с их увлечениями, способами проведения досуга и семейным положением, в широком смысле?

Достаточно ли часто руководитель ОВД является инициатором и (или) участником общественных и культурно-массовых мероприятий (имеются в виду соревнования, посещения театров, выставок, празднование знаменательных дат, дней рождений и т.д.)?

С охотой ли сотрудники идут на межличностный вербальный контакт со своим начальником?

Обращаются ли подчиненные к своему начальнику за советом или содействием по разрешению любого рода конфликтных ситуаций?

Стремятся ли сотрудники порадовать руководителя бережным отношением к нему или друг к другу?

Решает ли руководитель ОВД все воспитательные задачи в коллективе или с сотрудником силами самого сотрудника или самого коллектива, ориентируясь на сложившееся общественное мнение?

Может ли руководитель с уверенностью сказать, что в его отсутствие вверенное ему подразделение и, в частности, каждый его сотрудник будут справляться со своими профессиональными обязанностями, сохраняя единство коллектива, его корпоративную культуру и поддерживать намеченные тенденции развития?

Обращаются ли к данному руководителю за советом руководители других подразделений, и является ли его стиль руководства показательным, признанным руководителями высшего звена?

Часто ли руководитель испытывает моральное удовлетворение, получает удовольствие от общения со своими подопечными?

Работа с личным составом любого из подразделений ОВД с целью

создания монолитного коллектива, а как следствие мобильного профессионального звена системы ОВД, бесспорно, требует от руководителя данного подразделения как развития личностных лидерских качеств, так и многогранных обширных знаний и умений в различных областях психологии, педагогики и управления персоналом, а также самоотверженной работы.

Исследование управленческих воздействий руководителя должно иметь своей целью выявление таких коммуникативных условий, которые в наибольшей степени способствовали бы их эффективности. Одна из проблем выбора способов воздействия и является серьезным фактором, определяющим характер управленческого процесса.

2.3 Основные этапы принятия управленческих решений в системе профессиональной подготовки сотрудников ОВД

Эффективность решения задач обучения в системе профессиональной подготовки сотрудников ОВД на наш взгляд зависит от состояния управления этим процессом.

Управлять – это значит сознательно регулировать сложные процессы и отношения, протекающие внутри органа: педагогические, психологические, организационные, методические. Это совершается в строго установленный период: в течение учебного года – законченного цикла педагогической деятельности.

Управленческий цикл в системе профессиональной подготовки сотрудников ОВД должен начинаться с постановки руководителем цели обучения на новый учебный год. Цель формулируется, исходя из требований наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников ОВД. Главная цель профессиональной подготовки сотрудников ОВД – формирование грамотных сотрудников, способных эффективно решать самые разные по сложности оперативно-служебные задачи.

Вторым этапом управленческого цикла должно быть анализ результатов обучения сотрудников ОВД в системе профессиональной подготовки за прошлый учебный год. Главные задачи руководителя на этом этапе:

- оценка эффективности результатов обучения сотрудников и их профессионального мастерства;
- определение достоинств и недостатков в процессе обучения, которые имели место в прошлом учебном году;
- формулирование задач на новый учебный год.

Анализируя и обобщая материалы по результатам обучения сотрудников, начальник органа составляет годовой отчет. На его основе готовится приказ на новый учебный год и разрабатывается новый годовой план. Чем глубже проведен анализ, тем легче составить приказ и план на новый учебный год. Составление анализа и отчета является завершающим этапом

профессионального обучения за прошлый год и необходимой предпосылкой начала нового учебного года.

Третьим этапом управленческой деятельности руководителя является планирование профессионального обучения. Приступают к нему с учетом обстановки, особенностей профессионального мастерства сотрудников по результатам прошлого года. Разрабатывается и утверждается приказ по обучению сотрудников.

К сожалению, в плане не всегда предусматриваются конкретные меры по повышению уровня учебно-воспитательной работы в процессе профессиональной подготовки, вопросы укрепления учебно-материальной базы органа. Намечаются задачи по комплектованию групп, расстановка руководителей в них, определяются содержание занятий, конкретные мероприятия по текущему контролю профессиональной подготовки, помощь молодым, начинающим руководителям занятий.

Четвертый этап управленческой деятельности руководителя – организация процесса профессиональной подготовки. Она включает в себя: разъяснение целей и задач обучения преподавателям занятий и сотрудникам; подготовку руководителей занятий; оказание им помощи в материально-техническом оснащении учебного процесса; моральное и материальное стимулирование лучших руководителей занятий. Хорошая организация профессиональной подготовки предполагает: строгое распределение обязанностей всех руководителей занятий; четкое планирование текущей деятельности каждого из них и ответственности за ее выполнение; координацию занятий и дачу им рекомендаций по совершенствованию деятельности.

В центре внимания должен быть руководитель занятия, так как он активно воздействует на обучаемых сотрудников, формирует у них профессиональные качества, повышает уровень их профессиональной подготовки.

Организуя процесс профессиональной подготовки, необходимо предусмотреть оснащение его всеми необходимыми дидактическими материалами, техническими средствами, пособиями, тренажами.

Научно обоснованное руководство организацией профессионального обучения сотрудников включает в себя также систематическое изучение, общение и распространение педагогического опыта.

Заключительный, пятый этап деятельности руководителя в системе профессиональной подготовки – контроль за состоянием и ходом обучения сотрудников ОВД. Его назначение – добиваться оптимального соответствия деятельности органов по обучению и воспитанию сотрудников государственным требованиям.

В руководстве профессиональной подготовкой контроль выполняет роль регулятора, корректирующего управленческую деятельность. Он складывается из контроля над выполнением приказов и инструкций Министерства внутренних дел Республики Казахстан, состоянием обучения и качеством

знаний сотрудников, уровнем их профессионального мастерства, качеством работы руководителей занятий, посещаемостью занятий и так далее.

Контроль – это не только проверка, но и оказание помощи руководителям по предупреждению тех пробелов, которые могут проявиться в результате недостатков деятельности некоторых из них. Контроль требует гласности. Посещение занятий, результаты проверки состояния профессиональной подготовки, анализ работы руководителей занятий должны всегда сопровождаться обсуждением результатов.

Большое значение в управлении профессиональной подготовкой имеет точный учет проводимой работы по существующим формам отчетности.

Использование данных психологии и педагогики содержит в себе резервы существенного улучшения результатов проведения профессиональной подготовки путем:

- повышения методического мастерства руководителей занятий;
- совершенствования содержания обучения;
- правильного построения учебно-материальной базы и эффективности ее использования;
- улучшения организации занятий, эффективного построения методики;
- внедрения новых форм и методов обучения;
- индивидуализации и дифференциации процесса формирования профессионального мастерства.

Обычно проводится довольно большое количество различных занятий, но эффект от них зачастую ниже ожидаемого и возможного. Исходная причина этого усматривается нами в недостаточном методическом мастерстве руководителей занятий, отсутствии или недостаточном владении определенными навыками и умениями, которые и определяют это мастерство.

Имеющийся положительный опыт указывает на целесообразность таких мер, которые позволяют достигнуть должного уровня методического мастерства руководителя занятий и улучшить его работу:

- специальную подготовку руководителей занятий по психолого-педагогическим вопросам структуры и содержания профессионального мастерства, закономерностям его формирования, педагогическим принципам обучения, основам организации и методики проведения различных форм обучения, оценке уровня профессионального мастерства и другим;
- консультационную психолого-педагогическую помощь руководителям в подготовке к проведению занятий и отысканию путей достижения более высоких результатов обучения;
- подготовку методических разработок в помощь руководителям занятий (с привлечением к этой разработке самих специалистов по психолого-педагогическим вопросам профессионального обучения);
- совершенствование подготовки занятий, составление планов на основе использования психолого-педагогических рекомендаций;
- применение психолого-педагогического контроля и анализа

эффективности занятий с применением специальных карт контроля и использованием рекомендаций психологии и педагогики по этим вопросам;

– прием зачетов от руководителей занятий по методическим и психологическим вопросам их проведения;

– более тщательный отбор руководителей занятий, недопущение к проведению занятий лиц, не обладающих должным методическим мастерством.

Эффективность обучения непосредственно зависит от условий, в которых оно проводится. Современная учебно-методическая база для профессиональной подготовки включает в себя: класс (-ы) профессиональной подготовки, средства наглядности, учебную технику, технические средства обучения, учебно-методическую литературу.

Профессиональная подготовка, как уже отмечалось выше, должна быть направлена на повышение профессионального мастерства сотрудников ОВД. Профессиональное мастерство складывается из профессиональной и психологической подготовленности.

Профессиональная обученность сотрудника определяется совокупностью профессиональных знаний, навыков и умений, которыми он обладает. При проведении профессиональной подготовки необходимо: определить точный перечень знаний, навыков и умений, необходимых конкретным специалистам; оценивать на основе этого их подготовку; обращать особое внимание на формирование навыков и умений; доводить практическую выучку до высокой степени сформированности сложных навыков и умений.

В содержательном плане весь комплекс знаний, навыков и умений, необходимых выпускнику юридических институтов МВД Республики Казахстан, определяется требованиями специальностей, по которым готовятся слушатели. В свою очередь, они задаются реальным содержанием деятельности сотрудников ОВД, ее особенностями в на разных должностях...

Вторым комплексным слагаемым профессионального мастерства выступает профессионально-психологическая подготовленность – совокупность сформированных и развитых психологических характеристик сотрудника, отвечающих специфичным психологическим особенностям оперативно-служебной деятельности и выступающим одной из необходимых предпосылок ее осуществления.

Различное понимание роли профессионально-психологической подготовленности сотрудников ОВД существует столько, сколько существует в обществе социальная работа с людьми. В современных условиях в Республике Казахстан коренным образом повышают роль этой подготовленности в структуре профессионального мастерства сотрудников ОВД.

Профессионально-психологическая подготовка – научно организованный и эффективно осуществляемый процесс формирования, повышения и поддержания высокого уровня профессионально-психологической подготовленности сотрудников к решению оперативно-служебных задач.

Профессионально-психологическая подготовка сотрудников ОВД

своеобразна, она определяется особенностями и потребностями общества.

Одним из основных требований к организации и успешному проведению профессионально-психологической подготовки является профессионализация ее содержания.

Эффективность и качество обучения сотрудников ОВД в зависимости от научного (на основе психолого-педагогических рекомендаций) подхода к совершенствованию содержания, организации и методики занятий в системе профессиональной подготовки.

Основой его выступает проведение занятий в соответствии с принципами профессиональной дидактики – теории обучения). В принципах раскрывается методологический подход к процессу обучения и управлению им. Они определяют педагогическую позицию, с которой руководители должны подходить к поиску путей совершенствования учебного процесса.

Принцип обучения – это исходное дидактическое положение, отражающее требования объективных законов и закономерностей и служащее педагогической нормой деятельности руководителя занятий (обучающего). Все принципы можно свести в две основные группы:

- содержательные (чему учить?);
- организационно-методические (как учить?).

Содержательные принципы отражают закономерности, которые необходимо учитывать при определении и совершенствовании содержания обучения в системе профессиональной подготовки сотрудников ОВД. К ним относятся: принцип воспитывающего обучения; принцип научности обучения; принцип профессионально-прикладной направленности на фундаментальной основе.

Успешная реализация принципов зависит от правильного выбора и сочетания методов обучения, четкой постановки учебных задач перед сотрудниками, использования на занятии проблемных ситуаций, постановки проблемных вопросов, создании творческой и непринужденной атмосферы на занятии, позволяющей каждому высказать свое мнение, организации в ходе занятий самостоятельной работы сотрудников, постановки обучаемых в такие условия, когда им необходимо анализировать различные точки зрения, подходы, доказывать те или иные положения, аргументировать свое мнение.

Одно из основных требований, предъявляемых к проведению занятий, выражено в принципе научности [94; 95]. Важно строить методику занятий на основе рекомендаций психологов и педагогов.

Отсутствие необходимых научных знаний у преподавателей предопределяет серьезные дефекты методики, механическое, неосознанное применение рекомендаций. Принцип профессионализации [94; 96], о котором уже упоминалось, справедлив и по отношению к методике.

Отбор и подача учебного материала, выбор условий, способы их создания, приемы показа, контроль и оценка приемов, действий – все это должно быть максимально связано с особенностями оперативно-служебной работы. Этим, по существу, определяется и интерес слушателей к занятиям.

Принцип профессионализации в наибольшей степени отвечает практическим формам обучения (практическим занятиям, тренировкам, играм) и методам (демонстрации, показу, упражнению) [94; 97].

Существует закономерность зависимости результатов подготовки от выполнения принципа сознательности и активности в методике занятий [98]. Необходимо так проводить занятия, чтобы обеспечить сознательное и заинтересованное отношение слушателей к подготовке. Преподаватель поступит правильно, если постоянно будет ставить перед студентами задачи занятий, интересно их проводить, добиваться понимания необходимости действовать именно так, а не иначе, разъяснять причины допускаемых неточностей и ошибок.

Бездумные, механически действующие исполнители никогда еще не достигали успеха в трудной работе. Чем осознаннее слушатель действует, тем больше успех и надежность его действий. Поэтому с рассмотренным выше принципом тесно связан принцип создания высоких, но посильных трудностей [99]. в профессиональной подготовке обучаемых. Когда обучение слишком просто, интерес к нему падает. Постоянные тренировки в условиях больших нагрузок оказывают закаливающее влияние на психику слушателей, приучают их к работе в таких условиях, воспитывают полезные качества.

Однако утрата интереса к занятиям происходит и тогда, когда обучение излишне сложно и непосильно. Обучаемый убеждается в том, что как бы он ни старался, успех не придет. В результате утрачивается уверенность в себе, пропадает настойчивость. Поэтому очень важен правильный подбор трудностей, их индивидуализация. Принцип последовательности, систематичности [100]. реализуется в единстве с предшествующим, если трудность на данном занятии немного превышает ту, что была на прошедшем. Но эта «прибавка» должна быть посильной.

Принцип наглядности в максимальной степени обязан быть реализован в методике профессионально-психологической подготовки. На занятиях по физической подготовке для повышения профессионально-психологической подготовленности слушателей необходимо использовать различные психогенные факторы (кровь, труп, оружие), которые реально могут встретиться на службе. Методически правильно, когда преподаватель учит слушателей на основе правила «делай, как я».

Принцип разнообразия [101]. – один из важнейших принципов в методике психологической подготовки. Всякий шаблон, стандарт – ее смертельный враг. Лишь разнообразие занятий и решаемых задач, неожиданность могут принести максимальный успех.

Принцип надежности [102]. в методике профессиональной подготовки реализуется в достижении с ее помощью основательности овладения обучаемыми необходимыми знаниями, навыками и умениями, в прочности их формирования.

Принцип воспитывающего обучения базируется на закономерной зависимости обучения и воспитания: обучаясь, сотрудник воспитывается, а

воспитывая его, руководитель обеспечивает достижение более высоких результатов обучения.

Для реализации принципа воспитывающего обучения необходимо: в плане проведения занятия, кроме обучающей цели и задач, формулировать воспитательную цель и задачи; выбирать такое содержание материала, которое показало бы воздействие не только на ум обучаемого, но и на их чувства, волю; учитывать реальные познавательные возможности обучаемых; при анализе занятия учитывать его воспитательный эффект принцип научности требует, чтобы все сообщаемые сотрудникам сведения отвечали высшим, наиболее современным научным критериям и достижениям.

Принцип научности может быть реализован руководителем, если он: постоянно следит за развитием своей отрасли знаний, новой литературой, научными сообщениями на конференциях, в школах психолого-педагогического мастерства; содержание материала на занятиях излагает в соответствии с уровнем развития науки; организует занятия и управляет их ходом на научной основе в соответствии с требованиями психологии и педагогики; внедряет все новое и передовое в процесс обучения.

Принцип профессионально-прикладной направленности на основе знаний требует, чтобы содержание обучения было подчинено интересам повышения профессионального мастерства сотрудников ОВД, способных не на словах, а на деле решать возлагаемые на них ответственные задачи.

Реализация принципа профессионально-прикладной направленности предполагает: создание руководителем на занятии обстановки, приближенной к реальной практической деятельности сотрудников, принятию правильных решений; при изложении материала подкрепление каждого теоретического положения практическими примерами, особенно убедительными являются примеры из жизни и деятельности конкретного органа, а также отдельных сотрудников; показ на занятиях недостатков, имеющих место при выполнении сотрудниками своих функциональных обязанностей при решении педагогических задач, анализ их, показ путей устранения ошибок.

Организационно-методические принципы. Правильно решать организационно-методические вопросы при обучении в системе профессиональной подготовки сотрудников ОВД помогает знание и правильная реализация принципа систематичности и последовательности обучения; принципа единства коллективного и индивидуального обучения; принципа соответствия обучения особенностям сотрудников; принципа сознательности и активности; принципа надежности обучения.

Принцип систематичности и последовательности обучения предполагает овладение знаниями, формирование навыков и умений в определенной последовательности – схеме. Каждое новое знание должно строиться на имеющемся знании, расширении и углублении его, в то же время новое знание должно готовить сотрудника к последующему восприятию материала.

Принцип единства коллективной и индивидуальной работы отражает групповой характер организации обучения. Групповая форма обучения,

пробуждая и формируя коллективизм, позволяет добиваться более высоких результатов.

Вместе с тем обучение не может быть успешным, если игнорируются индивидуальные особенности обучаемых сотрудников, трудности, испытываемые каждым, различия в темпе и легкости усвоения материала. Обучение успешно, когда руководитель занятия осуществляет постоянное изучение индивидуальных особенностей сотрудников, определяет, какие из них оказывают положительное, а какие отрицательное воздействие на овладение знаниями, навыками и умениями, ставит не только общие учебные задачи, но и дифференцирует их с учетом индивидуальных особенностей сотрудников.

Принцип соответствия особенностям обучаемого контингента требует ориентировочного выбора организационных форм и методической учебной работы по группам с учетом их основной специальности, рода занятий, опытности, решаемых задач.

Принцип сознательности и активности требует всемерно повышать познавательную активность обучаемых, добиваться сознательного усвоения ими учебного материала. Развитию познавательной активности способствует научная, психолого-педагогическая организация обучения, соответствующий подбор и подача содержания изучаемого материала, использование руководителем специальных приемов.

Принцип наглядности и доступности обучения при высоком уровне трудностей указывает, что началом познания служит чувственное (зрительное, слуховое и др.) восприятие материала, его сочетание со словами руководителя знаний.

Наглядность можно использовать на различных этапах обучения (при введении нового материала, при его закреплении, при его обобщении). Руководителю занятий необходимо: определить, какие средства наглядности должны быть использованы на занятии и в каком количестве; на каких этапах их использовать; учитывать уровень подготовки обучаемых и излагать новый материал ясно, понятно, доступно, выбирать соответствующий темп изложения.

Принцип надежности обучения исходит из очевидного положения: обучение бесполезно, если оно не приводит к достижению тех целей, ради которых существует. Обучение продуктивно, если сотрудники сохраняют в памяти приобретенные знания, не утрачивают навыки и умения. Это обязывает руководителей занятий по профессиональной подготовке постоянно заботиться о надежности обучения, конкретизирующейся в требованиях прочности обучения, основательности овладения знаниями, навыками и умениями и гарантированного достижения целей обучения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Происходящие в Республике Казахстан коренные экономические и социальные изменения предполагают необходимость обеспечения надежной социальной работы с гражданами. На современном этапе в Республике Казахстан подготовка будущих социальных работников является важной социально-педагогической задачей. Острота постановки вопроса формирования личности специалиста обусловлена неуклонным развитием республики, а также усложнением задач, решаемых ими в условиях демократических преобразований в обществе.

В силу этого повышается значение деятельности руководителя ОВД. В современных условиях развития общества на основе демократизации и гуманизации повышаются требования к профессиональной подготовке руководителей ОВД.

Сегодняшняя обстановка в стране требует несколько по иному оценить процесс подготовки руководителей, так как специалист-профессионал должен обладать набором необходимых профессиональных умений и навыков деятельности. На сколько это у руководителя ОВД будет развито, настолько и будет эффективной его профессиональная деятельность, следовательно, эффективность функционирования в целом.

По результатам проведенного исследования видно, что успех в профессиональной деятельности руководителя ОВД может быть вызван различными причинами. Во-первых это связано с умением руководителя ОВД принимать управленческое решение.

Управленческое решение - это результат конкретной управленческой деятельности руководителя ОВД. Принятие решений является основой управления. Выработка и принятие решений - это творческий процесс в деятельности руководителей ОВД любого уровня, включающий:

- выработку и постановку цели;
- изучение проблемы на основе получаемой информации;
- выбор и обоснование критериев эффективности (результативности) и возможных последствий принимаемого решения;
- обсуждение со специалистами различных вариантов решения проблемы (задачи);
- выбор и формулирование оптимального решения;
- принятие решения;
- конкретизацию решения для его исполнителей.

Технология руководства рассматривает управленческое решение как процесс, состоящий из трех стадий:

- подготовка решения;
- принятие решения;
- реализация решения.

На стадии подготовки управленческого решения проводится

профессиональный анализ ситуации на микро и макроуровне, включающий поиск, сбор и обработку информации, а также выявляются и формируются проблемы, требующие решения.

На стадии принятия решения осуществляется разработка и оценка альтернативных решений и курсов действий, проводимых на основе многовариантных расчетов;

-производится отбор критериев выбора оптимального решения;

-выбор и принятие наилучшего решения.

Согласно полученных результатов исследования мы считаем, что необходимо осуществлять подготовку руководителей ОВД для профессионального решения поставленных задач. Для эффективного решения задач обучения в системе профессиональной подготовки руководителей ОВД на наш взгляд зависит от состояния управления этим процессом.

Управлять – это значит сознательно регулировать сложные процессы и отношения, протекающие внутри органа: педагогические, психологические, организационные, методические. Это совершается в строго установленный период: в течение учебного года – законченного цикла педагогической деятельности.

Большое значение в управлении профессиональной подготовкой имеет точный учет проводимой работы по существующим формам отчетности.

Использование данных психологии и педагогики содержит в себе резервы существенного улучшения результатов проведения профессиональной подготовки путем:

- повышения методического мастерства руководителей занятий;
- совершенствования содержания обучения;
- правильного построения учебно-материальной базы и эффективности ее использования;
- улучшения организации занятий, эффективного построения методики;
- внедрения новых форм и методов обучения;
- квалификационного контроля и руководства самим процессом овладения мастерством сотрудниками, обоснованной оценкой достигаемых результатов;
- индивидуализации и дифференциации процесса формирования профессионального мастерства.

Профессиональная подготовка, должна быть направлена на повышение профессионального мастерства руководителей ОВД. Профессиональное мастерство складывается на профессиональной и психологической подготовленности. Профессиональная обученность руководителей определяется совокупностью профессиональных знаний, навыков и умений, которыми он обладает. При проведении профессиональной подготовки необходимо: определить точный перечень знаний, навыков и умений, необходимых конкретным специалистам; оценивать на основе этого их подготовку; обращать особое внимание на формирование навыков и умений;

доводить практическую выучку до высокой степени сформированности сложных навыков и умений.

Эффективность и качество обучения руководителей ОВД в зависимости от научного (на основе психолого-педагогических рекомендаций) подхода к совершенствованию содержания, организации и методики занятий в системе профессиональной подготовки. Основой его выступает проведение занятий в соответствии с принципами профессиональной дидактики – теории обучения).

В принципах раскрывается методологический подход к процессу обучения и управлению им. Они определяют педагогическую позицию, с которой руководители должны подходить к поиску путей совершенствования учебного процесса.

Как показывает анализ практики в ОВД предъявляют повышенные требования к обучаемым, все больше внимания уделяют вопросам развития личности будущего специалиста, однако, в основном, связывают его лишь с достижением успехов в учебе и тем самым ограничивают сферу их проявления. Такое состояние практики обуславливается тем, что и в теории проблема формирования профессиональной подготовки личности руководителя ОВД недостаточно разработана. В большинстве исследований содержание профессиональной подготовки рассматривается не в полном объеме.

Исследуемая тема не является исчерпанной, так как совершенствование профессионализма деятельности руководителей ОВД – процесс постоянный и непрерывный.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Кон И.С. В поисках себя: Личность и самосознание. - М.: Политиздат., 1984 г. - 335 с.
- 2 Советский человек. Формирование социалистического типа личности. Изд. 3-е, доп. – М., 1980 г. – 463 с.
- 3 Избранные философ. труды. - М., 1988 г. – 343с.
- 4 Материя и сознание. – М. 1963 г. – 48 с.
- 5 Методика воспитательной работы в школе.– М., 1991 г. – 223 с.
- 6 Гончаров Н. К. Педагогическая система К. Д. Ушинского. –М.: Педагогика, 1974 г.–70с.
- 7 Королев Ф. Ф. В. И. Ленин и педагогика. – М., 1971 г. – 400 с.
- 8 Моносзон Э.И. Учитель и всестороннее развитие личности школьника. – М., 1986 г.- 192с.
- 9 Лихачев Б. П. Общие проблемы воспитания школьников. – М, 1979 г. – 168 с.
- 10 Бабанский Ю.К. Интенсификация процесса обучения. – М., 1987 г. – 80 с.
- 11 Теоретические основы общего среднего образования / Под ред. В.В. Краевского, И.Я. Лернера. – М. 1989г. – 316 с.
- 12 Занков Л. В. Дидактика и жизнь. – М., 1968 г. Гл. I. - 175с.
- 13 Педагогика /Под ред. В.А. Сластенина – М.: Школа-Пресс, 1998 г.- 296с.
- 14 Скаткин М.Н . Проблемы современной дидактики. – М., 1984 г. -95с.
- 15 Талызина Н.Ф. Управление процессом усвоения знаний. – М.,1975 г. – 244 с.
- 16 Педагогика / Под ред. П. И. Пидкасистого. –М.: Российское педагогическое издательство, 1998 г. - 638с.
- 17 Егоров В. В. Приоритетные технологии как основа профессиональной подготовки молодежи: Аналитическая справка. – Караганда: ЦНТИ, 1995 г. – 121с.
- 18 Егоров В. В., Момынбаев Б. К., Нартя В. И. Совершенствование подготовки инженерно-педагогических кадров профтехобразования Казахстана.–Алма-Ата: Казахстан, 1992 г. – 176 с.
- 19 Сейтешев А. П. Пути профессионального воспитания учащейся молодежи.–Алма-Ата: Мектеп, 1988.-180с.
- 20 Хмель Н.Д. Теоретические основы профессиональной подготовки учителя. - Алматы: Галым, 1998. – 320 с.
- 21 Столяренко А.М. Психологическая подготовка личного состава ОВД. – М., 1969 г. – 189с.
- 22 Белик Я.Я. Психическая саморегуляция в экстремальных действиях деятельности. М.: 1989. - 59 с
- 23 Безносков С.П. Особенности деятельности сотрудников органов внутренних дел: / психологическое исследование // Экспериментальная и

прикладная психология. Л., 1987, Вып. 12. - С. 63-68.

24 Истомина Г.М. Психологическая подготовка сотрудников ОВД к действиям в экстремальных условиях. - М.: МВД РФ, 1993. - 180 с.

25 Кальченко В.А. Формирование профессиональных навыков владения личным оружием у инспектора уголовного розыска. Омск, 1981. - 62с.

26 Минжанов Н.А. Профессионально-психологическая подготовка сотрудников правоохранительных органов к действиям в особых условиях (педагогический аспект): Монография. – Караганда: КВШ КНБ РК, 1988г.-268с.

27 Тойлыбаев Б.А. Методика преодоления страха на занятиях по физической подготовке /матер. Методич. Семинара профессорско-преподавательского состава КЮИ МВД РК. Активные формы и методы обучения. Костанай, - 1999. – с.53-57.

28 Тойлыбаев Б. А. Проблемы военной и физической подготовки работников внутренних дел // Высшая школа. Казахстан. – Алматы: 2001, № 2. С. 83-86.

29 Стремлюхов А.В. Морально-психологическая подготовка личного состава как целостная научная система. - М.: МВД РФ, 1991. - 190 с.

30 Белик Я.Я. Психологическая саморегуляция в экстремальных условиях деятельности. - М.: 1988. - 118 с.

31 Спиридонов В.А. Самозащита без оружия. М.: Военный вестник, 1928. - 162 с.

32 Ознобишин А.А. Искусство рукопашного боя. М.: Изд. НКВД РСФСР, 1930. - 169 с.

33 Волков В.П. Курс самозащиты без оружия. М.: Изд. Школьно-курсового отдела кадров НКВД СССР, 1940. - 643 с.

34 Харлампиев А.А. Самозащита без оружия. Методическое пособие. М., 1958. - 179 с.

35 Дудорев И.Л. Психологическая подготовка воинов средствами физической подготовки.

36 Барабанщиков А.В., Давыдов В.П., Утлик Э.П. Основы военной психологии и педагогики. - М., 1985. - 312 с.

37 Рубинштейн С.Л. Проблемы Общей психологии. М.,1973 г., 416 с.

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

39 Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. С-Пб., М., Харьков, Минск: Питер, 1999 г., 720 с.

40 Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М., 1975 г., с.304.

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

42 Альбуханова-Славская К.А. Личность в процессе деятельности // Психология личности // т. 2// Хрестоматия.- Самара: Изд. Дом «Бахрах», 1999г., с.240.

43 Борисова Е.М. О роли профессиональной деятельности в формировании личности// Психология формирования и развития личности. М.,

1981г., с.159-177.

44 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

45 Климов Е.А. Введение в психологию труда. М., 1988 г., 200 с.

46 Климов Е.А. Реплика о структуре профессионализма и профессионала // Психология профессионала. М. , 1996 г., с.145-204

47 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

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

49 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.

50 Маркова А.К. Психологические критерии эффективности учебного процесса// Вопросы психологии // 1977 г., №4, с.40-51

51 Маркова А.К. Психология профессионализма. - М., 1996 г., с.88

52 Немов Р.С. Психология. М.:Владос, 2003 г., т .1, 688 с.

53 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.

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

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

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

57 Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность в 2 т.// пер. с немец. под ред. Величковского Б.М. М.: Педагогика, т.1, 1986 г.

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

59 Шавир П.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности. М.: Педагогика , 1981 г., 91 с.

60 Ананьев Б.Г. К постановке проблем детского самосознания //Известия АПН РСФСР// Вып.18, 1948 г., с.111-115.

61 Ананьев Б.Г. О проблеме современного человекознания. М.: Наука , 1977 г., 380 с.

62 Анкудинова Н.Е. О развитии самосознания // Дошкольное воспитание.

-1958 г., - №2. - с.9-16

63 Бернс Р. Развитие Я - концепции и воспитание. М.: Прогресс , 1986 г., с.422

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

65 Божович Л.И. Этапы формирования личности в онтогенезе// Вопросы психологии, 1979 г., №4, с.22-34

66 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

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

68 Джемс У. Психология. М.: Педагогика, 1991 г., с.88

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

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

71 Кон И.С. Открытие Я. М.: Политиздат , 1978 г., 367 с.

72 Кон И.С. Категория «Я» в психологии // Психол. ж - л., 1981 г., т.2., № 3, с.25-38

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

74 Мейли Р. Различные аспекты Я// Экспериментальная психология / Под ред. П. Фресса и Ж. Пиаже. М., 1975 г. Вып. V. с.132-141

75 Концепция развития образования Республики Казахстан до 2015 года // Наука и высшая школа Казахстана. Астана 2003 г. С. 6-7.

76 Концепция развития образования РК до 2015г. С.7.

77 Постановление Правительства Республики Казахстан от 29 декабря 2002 года N 1430. О Программе профилактики правонарушений и борьбы с преступностью в Республике Казахстан на 2003-2004 годы.

78 А.П. Коренев «Основы управления в ОВД» М. 1989г.

79 Розенбаум Ю.А. «Подготовка управленческих кадров» М. Наука 1981г.

80 О. Туманов «Кадры в системе управления ОВД» Лекция М.1974 г.

81 Роща А.Н. «Профессиональное ориентирование и профессиональный отбор в ОВД» М.1990г.

82 Колодкин Л.М. «Организационные и правовые основы работы с кадрами в ОВД» М.1979 г.

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., Коллюцкий 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.

99 Токарев Н.А. Профессионально-психологическая подготовка рядового и младшего начальствующего состава милиции подразделений охраны ОВД: Дисс. ... канд. Псих. наук. М.: Академия МВД СССР, 1990. - 328с.

100 Аркадьев А.А. Тактика в фехтовании. М., 1969. - 184 с.

101 Генов Ф. Проблема мобилизационной готовности / на материале спорта/. Автореф. дисс. ... психол. наук. М., 1969. - 270 с.

102 Дьяченко М.И., Понамаренко В.А. О подходах к изучению эмоциональной деятельности. // Вопросы психологии. М., 1990. № 1.