



## 8. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ОСНОВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ УРОВНЕЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Показателями первого критерия **«Наличие теоретических и специальных знаний с целью анализа сложных задач нахождения путей их решения»** по трем уровням являются:

1. Организация управленческого решения.
2. Принятие управленческого решения и осуществление контроля.
3. Навыки подбора и обработки информации.

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

### **Принятие управленческого решения и осуществление контроля.**

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

### **Навыки подбора и обработки информации.**

Под информацией в органах внутренних дел следует понимать сведения, которые отражают состояние преступности и охраны общественного порядка, характеризуют силы и средства органов внутренних дел, способы и методы воздействия на управляющую систему и результаты управляющих воздействий, условия и проявления внешней среды, влияющие на состояние сферы управления и эффективности деятельности ОВД<sup>1</sup>.

В информационном подходе к процессу управления четко прослеживаются две стороны:

- процесс сбора, накопления и обработки информации;
- процесс обмена информации между элементами системы управления.

В ОВД система информации также складывается из двух частей:

- система информационных связей, обеспечивающих обмен и циркуляцию информации в процессе управления;
- система сбора, накопления и обработки информации.

Показателями критерия **«Наличие методологических знаний по педагогическому взаимодействию и установлению психологического контакта с окружающими»** являются:

1. Знание психологических качеств объекта управления.

<sup>1</sup> Корнев А. П. Указ. раб. С. 67-69.



2. Особенности использования субъективных качеств личности.
3. Навыки управленческого общения.

**Знание психологических качеств объекта управления.** Знанием человеческого фактора выступает стремление использовать в работе социально-психологические методы, стремление разбираться в людях, искать правильные и обоснованные подходы в общении и взаимодействии с другими людьми, проявлять терпеливость по отношению к ним, терпеливость и настойчивость в достижении нужного психолого-педагогического эффекта, усиление самоанализа, самокритичности и другое. Эти результаты психологической подготовки сегодня не менее важны, чем формирование у сотрудника уголовного розыска практических умений и навыков работы.

**Особенности использования субъективных качеств личности.**

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

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

**Навыки управленческого общения.**

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

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

Показателями критерия **«Сформированность навыков управления своим поведением и состоянием»** являются:

1. Самоконтроль, самообладание.
2. Умение принимать решения в чрезвычайных ситуациях.
3. Владение навыками самооценки.

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

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

Чтобы обеспечить устойчивость к профессиональной деформации, необходим 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, искать правильные и обоснованные подходы в общении и взаимодействии с другими людьми и тому подобное. Как уже нами было отмечено выше, эти результаты психологической подготовки сегодня не менее важны, чем формирование у сотрудника уголовного розыска практических умений и навыков работы.

**Умение принимать решения в чрезвычайных ситуациях.**

Составной частью профессиональной сформированности личности сотрудника органа внутренних дел, отвечающей потребностям современной деятельности правоохранительных органов, выступает его социально-психологическая культура, как



часть общей культуры. Она представляет собой совокупность развитых с учетом современных требований к профессии: способностей, качеств и привычек. Конкретную ее структуру ученым еще предстоит изучить. Первоначальной задачей высшего руководства является не борьба с сопротивлением, а меры по предупреждению паники, быстрые и эффективные ответные действия.

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

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

На выбор метода также оказывает влияние склонность руководителей к риску, особенно при наличии благоприятных возможностей. Обычно всегда существует неопределенность относительно того, как будет ситуация развиваться дальше.

Существуют три очевидных метода реализации спонтанных изменений: а) принудительный, позволяющий быстро внедрить изменения на ситуацию; б) адаптивный, растягивающий сроки внедрения изменений; в) кризисная реакция на угрозу разрастания общественно опасных проявлений в условиях дефицита времени. Все три метода полезны, позволяют правильно реагировать на изменения во внешней среде, причем каждый соответствует определенным обстоятельствам. При этом они нашли практическое применение. Когда не хватает сил или времени, необходимо использовать метод управления в кризисных условиях. Когда сил достаточно, а изменения безотлагательны, наиболее приемлем принудительный метод. Когда времени достаточно, более привлекателен адаптивный метод, так как в этом случае снижается до минимума сопротивление и, следовательно, дополнительных усилий не требуется.

В обычных условиях достаточно действен метод управления сопротивлением.

**Владение навыками самооценки.** Результатом применения самоанализа и других методов самопознания (синтез, аналогия, сравнение) сотрудника выступает его самооценка, являющаяся одной из основных функций самопознания и предпосылок формирования управленческих потребностей. Отклонение от истины в самооценке незамедлительно сказывается на служебной деятельности и совершенствовании человека. Если индивид переоценивает себя, то он обычно перестает работать над собой. Недооценка же своих сил, возможностей порождает неверие в успех и также может повлечь прекращение самообразования.

Показателями критерия **«Наличие проекта управленческой деятельности»** являются:

1. Знания по составлению планов и прогнозированию.
2. Умение обработать полученную информацию.
3. Навыки самостоятельной работы с приказами и инструкциями.

**Знания по составлению планов и прогнозированию.**

Планирование — сложная область сознательной, мыслительной деятельности, следовательно, оно предполагает активную роль человека в определении целей, системы и средств их осуществления.

Планирование нельзя сводить только к составлению письменных планов. Это творческая, интеллектуальная деятельность соответствующих объектов управления.

Следовательно, если управление заключается в постановке и достижении цели, то планирование является его важнейшей составной частью, формированием модели будущей деятельности системы управления, то есть постановкой цели и выработкой способов ее достижения. План же представляет собой фиксацию (имеется в виду не процесс, а результат процесса фиксации) системы целей и средств, предусматривающей определенное желаемое изменение объекта в конкретных условиях ее деятельности. После утверждения руководителем соответствующего аппарата, план приобретает силу обязательного для исполнения акта управления.

**Умение обработать полученную информацию.**

Деятельность органов внутренних дел базируется на информации. Более высокий уровень принятия решений предполагает умение сотрудника анализировать и обрабатывать полученную информацию, оценку объекта управляющего воздействия, оперативной обстановки и, прежде всего, состояния преступности и нарушений общественного порядка, причин, обуславливающих изменение, их динамики и структуры; оценку результатов ранее запланированных и проведенных мероприятий.



### **Навыки самостоятельной работы с приказами и инструкциями.**

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

Показателями критерия **«Сформированность профессионально-значимых качеств личности»** являются:

1. Методы служебного воспитания.
2. Умение применять методы убеждения и принуждения.
3. Способности применения методов убеждения без принуждения.

#### **Методы служебного воспитания.**

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

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

#### **Умение применять методы убеждения и принуждения.**

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

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

#### **Способности применения методов убеждения без принуждения.**

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

Благоприятный социально-психологический климат, творческая активность работников формируются в коллективе с помощью социальных методов, как соревнования между коллективами за лучший показатель, внедрение передового опыта, наставничества; методов управления индивидуально-личностным поведением — созданием благоприятных условий труда для работников (оптимальная степень загруженности, ритмичность, наличие элементов творчества в труде); формированием оптимальной системы управления — организационной структуры, видов контроля, наличием соответствующих должностных инструкций; надлежащей постановкой воспитательной работы; созданием благоприятного психологического климата в коллективе.

В итоге хотелось бы отметить, что формирование управленческих потребностей у слушателей выпускных курсов может быть развито в ходе обучения в учебных заведениях МВД до различного уровня. Только высокий уровень управленческих потребностей слушателей позволяет сразу адаптироваться в практической деятельности.

Пути перехода с одного уровня на другой характеризуются следующим образом:

- усложнение развития элементов, приводящих к усложнению структуры;



- создание более совершенной системы отношений между элементами, то есть создание более совершенной структуры с последующим доразвитием элементов до уровня развития структуры;
- одновременное совершенствование критериев и структуры.

Применительно к определению уровня формирования управленческих потребностей у слушателей выпускных курсов, нами выделены следующие критерии:

- наличие теоретических 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.