

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ СОТРУДНИКОВ ОВД: ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Маринченко Оксана Анатольевна

Аспирант, Северо-Западный институт управления
Российской Академии государственной службы и
народного хозяйства
marinoxana@yandex.ru

THEORETICAL BASIS FOR DEVELOPMENT OF MANAGEMENT COMPETENCIES OF ATS EMPLOYEES: INDIVIDUAL PSYCHOLOGICAL ASPECT

O. Marinchenko

Summary: The article is devoted to individual psychological prerequisites (personality qualities) for the development of management competencies of ATS employees. Based on the analysis of scientific literature, the author formulates the concept of managerial competencies, analyzes their types and determines the list of individual psychological qualities necessary for the head in the system of the Ministry of Internal Affairs of Russia.

Keywords: professional competencies, managerial competencies, competence, individual psychological prerequisites, emotional resilience, sociability, cognitive skills.

Аннотация: Статья посвящена индивидуально-психологическим предпосылкам (качества личности) развития управленческих компетенций сотрудников ОВД. На основе анализа научной литературы автор формулирует понятие управленческих компетенций, анализирует их виды и определяет перечень индивидуально-психологических качеств, необходимых для руководителя в системе МВД России.

Ключевые слова: профессиональные компетенции, управленческие компетенции, компетентность, индивидуально-психологические предпосылки, эмоциональная устойчивость, коммуникабельность, когнитивные навыки.

Любой социальной системе свойственны такие признаки, как внутренняя структурированность и самоорганизация. Эти признаки тесно связаны с еще одной чертой социальных систем – управлением, без которого невозможно функционирование таких систем, решение возникающих перед ними социальных задач. Не является исключением в этом смысле Министерство внутренних дел Российской Федерации (далее – МВД России) и входящие в его систему органы внутренних дел (далее – ОВД). Выступая в роли одного из важнейших субъектов государственного управления, МВД России одновременно с этим представляет собой отдельную социальную систему, которой свойственно и свое внутреннее управление.

Учитывая широчайший спектр стоящих перед ОВД задач, не будет преувеличением утверждение о том, что от эффективности управления внутри системы МВД России зависит реальное благополучие граждан России, защищенность их прав и свобод, общественный порядок, общественная безопасность и многое другое. Социальная система способна выполнять свою миссию лишь в том случае, если отношения, возникающие внутри этой системы, упорядочены, а сама система отвечает принципам управляемости.

Актуальность решения задач, стоящих перед ОВД, не снижается. Напротив, в условиях резкого обострения

военно-политической обстановки и вызванного этим процессом роста угроз безопасности, возрастает и роль руководителей ОВД всех возможных уровней, как субъектов социального управления. В связи с этим важно не только продолжать поиск путей совершенствования управленческой компетенции руководителей – сотрудников ОВД, но и задуматься о качестве подготовки новых управленческих кадров. Следует также учитывать, что в системе МВД России имеет место дефицит управленческих кадров. По мнению отдельных специалистов, такой дефицит носит острый характер, с чем в целом можно согласиться [1, с. 14].

Важным аспектом подготовки управленческих кадров в ОВД является развитие у руководителей и кандидатов на руководящие должности управленческих компетенций. В своей совокупности такие компетенции образуют управленческую компетентность руководителя в системе ОВД, которая, в свою очередь, охватывается содержанием еще более широкого понятия – профессиональной компетенции сотрудника ОВД.

Профессиональная компетентность понимается как интегральное свойство личности, способной к постоянному развитию и расширению внутренней системы знаний и профессиональных способностей на пути реализации своего потенциала и выполнения профессиональной деятельности с высокой продуктивностью (в

случае с руководителем – высокой продуктивностью управления) [2, с. 21]. Как отмечает А. Морита, продуктивность деятельности руководителя складывается из умения управлять людьми, эффективно организовать сотрудников, достигать рабочей цели, поддерживать благоприятный психологический климат. [3, с. 121]

В качестве управленческой компетенции, как единичного элемента профессиональной компетентности, следует понимать совокупность знаний, умений, навыков и опыта должностного лица ОВД из числа руководящего состава (либо кандидата на руководящую должность) по решению конкретной управленческой задачи. В научной литературе управленческие компетенции дифференцируют по-разному. Так, по мнению Пряхиной М.В. к числу управленческих компетенций относятся организаторская, коммуникативная компетенции, целеустремленность, аналитичность, планирование, делегирование, гибкость (адаптивность) и стрессоустойчивость [4, с.166].

Макарова М.Е. предлагает несколько иной перечень управленческих компетенций:

- владение различными стилями руководства;
- способность грамотно расставлять кадры и создавать материальнотехнические условия для личного состава;
- способность обучать и курировать развитие личного состава;
- способность эффективно ставить цели и организовывать их достижение;
- способность прозрачно и комплексно организовывать служебную деятельность в подразделении;
- способность анализировать и решать проблемы служебной деятельности;
- способность стратегически мыслить и прогнозировать результаты служебной деятельности [5, с. 206].

Одной из наиболее гибких в отношении применения специфики любой профессиональной деятельности является модель профессиональной компетентности В.Н. Софьиной. Данная модель включает семь интегративных компонентов: дифференциально-психологическая, социально-психологическая, аутопсихологическая, акмеологическая, управленческая, специальная и информационно-технологическая, состоящих из набора соответствующих элементов (конкретных профессиональных компетенций) [6, с. 120].

Рассуждая об индивидуально-психологических предпосылках развития управленческих компетенций, необходимо отметить, что их наличие должно устанавливаться еще на стадии рассмотрения конкретного кандидата на руководящую должность в ОВД. Установлению

и оценке подлежат такие качества личности, как стрессоустойчивость, организованность, коммуникативность и коммуникабельность. Кроме того, потенциальный руководитель, безусловно, должен обладать способностями к познанию, прогнозированию, планированию.

Социальное управление предполагает также наличие эмоционально-волевых качеств личности, как важнейшей предпосылки развития управленческих компетенций сотрудников ОВД. Руководитель в ОВД должен уметь формировать необходимый эмоциональный настрой у подчиненных, воздействовать не только на рациональную сторону их сознания, но и при необходимости – на морально-волевою.

Нет сомнений в том, что перечисленные индивидуально-психологические предпосылки формирования управленческих компетенций развиты у сотрудников ОВД в разной степени. В.Ф. Спиридонов утверждает, что развитая компетентность во «внутреннем» плане (то есть с индивидуально-психологической точки зрения) связана с большим количеством разнопорядковых и разнонаправленных последствий, в значительной степени изменяющих психику ее носителя. При этом сама компетентность обеспечивается системой индивидуально-психологических качеств. Характеризуя такую систему, автор указывает на наличие в ней следующих свойств:

- открытый характер (возможностью бесконечного развития);
- гибкость, взаимозаменяемость состава, позволяющая одни и те же профессиональные действия эффективно реализовывать посредством разного психологического материала;
- комплексное строение (объединение воедино эмоциональных, мотивационных и когнитивных (познавательных) структур;
- наличие непосредственно действенных и обсуждаемых структур;
- наличие бытийной составляющей, существование в реальном пространстве и времени и обязательная включенность в реальную жизнедеятельность своего носителя [7, с. 30].

Таким образом, управленческая компетентность сотрудника представляет собой совокупность управленческих компетенций – знаний, умений, навыков и опыта, необходимых для эффективного решения конкретных управленческих задач и в целом управления социальной системой. Управленческие компетенции — это способности по управлению подчиненными (постановке задач, мотивированию, профилактике нарушений дисциплины и др.), планированию и прогнозированию, распределению рабочего времени.

В связи с этим руководитель в ОВД (кандидат на руководящую должность) должен обладать достаточны-

ми индивидуально-психологическими предпосылками формирования управленческих компетенций сотрудника ОВД, в том числе эмоциональной устойчивостью, коммуникабельностью, когнитивными навыками, а также харизмой и лидерскими качествами. Повышение управ-

ленческой компетентности сотрудников ОВД, в том числе за счет тренинга и совершенствования индивидуально-психологических качеств, является фактором, прямо влияющим на эффективность государственного управления в сфере внутренних дел.

ЛИТЕРАТУРА

1. Возженикова О.С. Проблемы совершенствования управленческой компетентности руководителей органов внутренних дел (психологический аспект): учебно-методическое пособие. Тюмень, 2015.
2. Татур Ю.Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 3. – С. 21-26.
3. Кузьмина Н.В. Акмеология качества профессиональной деятельности специалиста: монография / Н.В. Кузьмина, С.Д. Пожарский, Л.Е. Паутова. – СПб: Евразийский открытый институт. – 2008. С. 165.
4. Пряхина М.В. Компетентностный подход к анализу деятельности руководителей ОВД / М.В. Пряхина // Актуальные проблемы психологии правоохранительной деятельности: концепции, подходы, технологии (Васильевские чтения - 2021): Материалы международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 16 апреля 2021 года. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2021. – С. 655-659.
5. Макарова М.Е. Модель профессиональной компетентности руководителя органов внутренних дел // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. 2021. № 2. С. 206-207.
6. Софьина В.Н. Акмеологическая концепция развития профессиональной компетентности студентов в системе учебно-научно-профессиональной интеграции: моногр. – СПб.: Сев.-Зап. ин-т упр. – РАНХиГ. – 2015. – 180 с
7. Спиридонов В.Ф. Психологический анализ феномена компетентности // Исследования обучения и развития в контексте культурноисторического подхода: сб. науч. ст. М., 2002. 56 с.

© Маринченко Оксана Анатольевна (marinoxana@yandex.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»



Северо-Западный институт управления
Российской Академии государственной службы и народного хозяйства