

Введение

В настоящее время современные публикации, посвященные тому или иному аспекту совершенствования управленческой деятельности, начинается с обозначения условий, в которых приходится работать руководителю. Часть из них, особенно применительно к системе государственного управления, выступает в виде «новых угроз и вызовов», что подчеркивает особую значимость этих условий. Чаще всего исследователи отмечают постоянно растущие темпы изменений во всех сферах человеческой жизнедеятельности. Возрастает ценность человеческих ресурсов организации, общества, цивилизации в целом. От их качества и способностей управленческой элиты к умелому развитию и использованию этого специфического вида ресурсов зависит сегодня решение амбициозных задач по всесторонней модернизации и обретению Россией статуса мировой державы на принципиально иной основе.

Вместе с тем именно качество человеческих ресурсов (человеческого капитала) страны и методы управления ими могут стать главным препятствием на этом пути. Системообразующим фактором этого капитала являются морально-психологические ресурсы нации и без всякого преувеличения можно сказать, что от способности системы государственного управления к их формированию, развитию и рациональному использованию зависит наше будущее.

Первый учебник по психологии управления, адресованный субъектам управления в органах внутренних дел, был издан Академией МВД СССР в 1979 году¹. О состоянии отечественных исследований в этой сфере можно судить по тому факту, что это был тогда единственный учебник по этой дисциплине в СССР! После этого последовал 30-летний перерыв, наполненный событиями, кардинально изменившими облик страны. Да и сейчас еще многое не устоялось... За это время Академия МВД СССР превратилась в Академию управления МВД России, накопив огромный опыт подготовки руководящих кадров для органов внутренних дел. Естественно, что всегда существовала и существует большая потребность в новых учебниках, отражающих современный уровень представлений об управлении, ориентированном на формирование, развитие и рациональное использование человеческих ресурсов как главного инструмента решения проблем обеспечения правопорядка и безопасности страны. На признании безусловной ценности человека «для всех времен и народов», а не на сменяющихся друг дру-

¹ Китов А. И. Психология управления. Академия МВД СССР, М., 1979.

га доктринах (теориях, концепциях, подходах) базирует авторский коллектив данного учебника свою позицию. Мы полагаем, что такая исходная ценностная ориентация позволит занять более правильную позицию в освещении тех проблем, для решения которых наука и практика еще не выработали своих окончательных рецептов, если только они возможны в принципе.

В методологическом отношении авторский коллектив также занимает вполне определенные позиции, о которых стоит сказать особо.

Реальная сложность и противоречивость правоохранительной деятельности не может не оборачиваться столкновением точек зрения ученых на ее природу и на пути оптимизации ее деятельности.

В работах по психологии управления нередко встречаются утверждения о том, что социальная и социально-психологическая действительность имеют свои законы, определяющие характер действия системы управления. Другими словами, проводится мысль о том, что задача системы управления состоит в том, чтобы опираясь на понимание этих законов, соотносить с ними принимаемые решения и реализуемые действия, использовать только рекомендуемые наукой достижения и рекомендации. Каждая сфера управления (отрасль, ведомство) решает задачи, специфические для нее, отличающиеся от таковых в других сферах. Последовательная конкретизация изначально полного определения «прикладной тип знания» приводит к необходимости обозначения той сферы деятельности, на организацию которой ориентирована система управления. Это еще один шаг по сужению объема понятия «практически значимый тип знания».

В любой управленческой деятельности, как правило, существуют некоторые классы задач, при решении которых руководители могут испытывать значительные трудности. Из этого следует еще одно ограничение для формирующегося типа знания – в нем должен найти отражение анализ именно такого рода сложных в профессиональном отношении задач.

Из заявленной позиции следует, что данный учебник представляет концептуально-психологическую основу управления, хотя в ряде глав именно эта сторона, получившая эмпирическое подтверждение в обыденных и предельно экстремальных условиях деятельности сотрудников органов внутренних дел, выступила на первый план. И все же она излагается не как «истина в последней инстанции», но как основание для творческого размышления о путях решения острых профессионально-психологических (морально-психологических, психофизиологических) проблем в кон-

кретных обстоятельствах и ситуациях деятельности столь же конкретной группы сотрудников ОВД.

К числу современных научных вызовов необходимо отнести и тот факт, что руководитель имеет дело не с отдельным аспектом управления (правовым, психологическим, педагогическим, социологическим и т. п.), представленным той или иной научной дисциплиной, но – с организацией (подразделением) как особого рода целостностью, деятельностью, которой нужно управлять. Мышление руководителя является изначально мультидисциплинарным по своей природе и многофакторным по своему содержанию, отвечающим реальной сложности управляемых объектов.

Одной из самых актуальных проблем психологии управления как прикладной отрасли научного знания становится морально-психологическая составляющая механизма регуляции поведения и деятельности сотрудников ОВД, являясь системообразующим элементом этого механизма.

Раздел 1. Введение в психологию управления

1.1. Психологическая наука и современный мир. Основные понятия психологии

Развитие прикладных исследований в различных сферах практической деятельности человека потребовало более углубленного представления о сущностных характеристиках психологии человека, которые достаточно традиционно представлены в основных учебниках и учебных пособиях¹. Главный недостаток определений психики состоит в стремлении дать максимально общее, по сути, философское представление о ее сущности. Отметим также и тот общепризнанный факт, что все определения, тем более феноменов такой сложности как психика, в чем-то неизбежно ущербны. В нашем курсе будем придерживаться иного подхода, который позволяет, по нашему мнению, выявить сущностные характеристики психики путем рассмотрения ее проявлений в различных системах отношений.

Как и о сущности любого феномена, о сущности психики как особого вида объективной реальности можно судить только по ее проявлениям в системе главных отношений с объективным и субъективным мирами. Это означает, что мы должны изначально задать систему координат и выявить особые качества (функции) психического в его проекции на каждую плоскость этой системы. Соответственно, в каждой системе отношений психическое выступает качественно своеобразно. В качестве такой системы координат в истории развития психологии как фундаментальной науки выступили: психика и внешний мир; психика и внутренний мир человека; психика и поведение человека; психика как онтологическая реальность.

Рассмотрим, как выступает психическое в каждой из этих систем отношений (контекстов):

1) в контексте «психика и мир (природный, техногенный, человеческий, включая мир человеческой культуры)» – психическое

¹ «Психика – системное свойство высокоорганизованной материи, заключающееся в активном отражении субъектом объективного мира, в построении субъектом неотчуждаемой от него картины этого мира и саморегуляции на этой основе своего поведения и деятельности». Психология. Словарь под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского, М., 1990.

выступает как субъективный образ объективного (вне человеческого сознания находящегося) мира, как его специфическое отражение. Многие психологи употребляют сходные понятия – «субъективная картина», «модель мира», «субъективные модели действительности» и др. Однако представление о психике именно как о субъективном образе является доминирующим. Это представление о сущности человеческой психики прочно вошло практически во все учебники по общей (и не только!) психологии. Это связано с тем, что взаимоотношение человека с внешним миром является наиболее значимым для самого человека и, соответственно, именно в этой системе отношений формируются и сущностные характеристики его психики.

Сразу же следует уточнить в том отношении, что понимание психического как образа окружающего мира не означает, что оно есть пассивно-зеркальное по своей сути. Процесс адаптации человека к внешнему миру требует высокой психической активности. По мере развития человечество все более активно ставило задачу его преобразования в своих целях, в соответствии со своими потребностями. В ходе решения подобного рода задач кардинально изменялись требования к психике, стимулируя ее иницирующие, творческие, созидательные начала. Человек начинает избирательно относиться к миру, уже не просто отражая его, но, образно говоря, «вычерпывая» из него все то, что может удовлетворить его растущие потребности и служить средством достижения все далее простирающихся целей.

Прогрессирующая глубина отражения мира, наиболее выпукло представленная в научном знании и духовно-нравственной культуре, способность человека создавать образы, которых нет в окружающем мире (мифы, легенды, сказания...), способность регулировать и даже управлять самим процессом формирования субъективного образа мира в целом подчеркивают постоянно растущую сложность «образной составляющей» психики человека. Именно эта сторона психики человека является одним из главных средств ориентировки человека в мире, наверное, не случайно, что именно она является мишенью все более множащихся видов психологических операций, информационно-психологических кампаний и даже войн;

2) контекст «психика и внутренний мир человека» является противоположным по своей направленности по сравнению с рассмотренным выше. Этот анализ направлен не во вне, но ограничивается рамками самого человека как биологического (телесного) организма и как «единицы социума» – личности. И хотя психическое теснейшим образом связано со всем организмом как целым, особо

пристальное внимание представители самых разных наук уделяли (и уделяют) изучению взаимоотношений психики и мозга. Самым емким результатом этих исследований и в то же время самым общепризнанным является формула «психика есть функция мозга». Эта формула фиксирует наличие неразрывной связи психики и мозга. Попытки разорвать эту связь едко квалифицировались как стремление построить «безмозглую психологию».

Несмотря на кажущуюся ясность приведенной формулы, до сих пор остается дискуссионным само понимание «функция мозга». Отвергнуто упрощенно-примитивное представление о том, что «мозг выделяет психику» подобно тому, как печень выделяет желчь. Однако на смену ему пришло более современное, связанное с апелляцией к нейронным механизмам порождения (кодирования) мозгом психического (Д. И. Дубровский). Косвенным подтверждением этой гипотезы могут служить эксперименты, проведенные канадским нейрохирургом У. Г. Пенфилдом, в ходе которых у пациентов возникали различного рода воспоминания и довольно сильные эмоциональные переживания при раздражении слабыми разрядами электрического тока различных структур мозга.

Оппоненты возражают, опираясь на известную формулу К. Маркса о том, что было бы нелепо искать свойства такой экономической категории (и реальности) как «стоимость», исходя из химических свойств золота. Применительно к рассматриваемой проблеме соотношения психики и мозга это положение трактуется так – психическое, конечно же, связано с мозгом, более того, оно детерминировано психофизиологическими его особенностями, но включает эту детерминацию «в снятом виде». Другими словами, психическое является более высоким уровнем по отношению к психофизиологии и, стало быть, имеет свои собственные законы, которые не могут быть сведены к психофизиологическим. В пользу этого понимания данной проблемы свидетельствует почти единодушная позиция отечественных психологов, признающих биосоциальную природу психики. Если исходить из системных представлений о сущности психического, то из этой формулы следует, что психика не может быть выделена только из биологических оснований.

Вопросы соотношения психики и личности будут более подробно рассмотрены в последующих лекциях. Сейчас же следует отметить, что действует, совершает поступки, ведет себя и т. п. *человек (личность)*, а не *психика*. Но, будучи «ставшим», психическое становится носителем программ поведения и от того, каково качество этого носителя, зависит тип реализуемой программы поведения (в том числе разрушительной для человека), индивидуально свое-

образный профиль личности и устойчивость ее базовых характеристик.

В этом контексте анализа осуществляется выход на социальную и социально-психологическую детерминацию психики, социальную природу психологии личности, механизмы взаимодействия социума и личности;

3) контекст «психика и поведение человека» позволяет понять психическое как своего рода аппарат управления поведением и деятельностью. В работах выдающегося отечественного психолога П. Я. Гальперина сущность психики трактовалась как обеспечение ориентировки человека в мире на основе его отражения в процессе жизнедеятельности. Эффективность этой ориентировки определяется качеством (степенью полноты) так называемой ориентировочной основы деятельности. В последнее время психологи все чаще говорят о регулирующей функции психики в процессах поведения и деятельности. Сегодня на первый план уже определяют регулятивную функцию, т. е. конкретные регуляторы активности, воздействие на которые позволяет добиваться управляемого поведения личности, групп, сообществ.

Надо ли говорить, насколько это направление исследований является значимым для более эффективного решения задач, стоящих перед любым руководителем, – нельзя управлять поведением подчиненных, не оказывая влияния на регуляторы их активности. В определенном смысле именно эта задача и ставится нами в качестве главной задачи курса «Психология управления»;

4) контекст «психика как онтологическая реальность» позволяет понять психическое как реальность особого вида, имеющую свои закономерности, пронизывающую экономику, политику, право, культуру и всю цивилизацию. Нет ничего парадоксального в предположении, что вся человеческая цивилизация – ее экономика, политика, формы отношений между людьми и государствами – есть не что иное, как адаптированный к потребностям человека и обусловленный его психической природой продукт. Этот пласт анализа как-то уходит из поля зрения исследователей, ориентированных на сугубо прикладные аспекты. Онтологичность человеческой психики маскируется тем, что нам не с кем сравнивать наше цивилизационное мироустройство. Поистине нужна другая цивилизация, чтобы мы ощутили связь онтологических основ нашей психики и типа сформировавшейся цивилизации.

Для руководителей ОВД межцивилизационные культурно-психологические различия выступают в качестве важнейших ори-

ентиров при планировании и реализации всех направлений деятельности по обеспечению правопорядка.

Как известно, в основе эффективности любых действий лежит достоверность оценки условий, в которых они осуществляются. Это положение является неустранимым и при решении проблем соотношения психологии и правопорядка. «В начале XXI века ежегодно в стране регистрируется столько преступлений, сколько в прошлом (в частности, в 60-е гг.) за целое пятилетие. Так, число зарегистрированных преступлений с 582,9 тыс. в 1966 г. увеличилось до 3,5 млн в 2005 г., или в 6 раз. За годы реформ (1991–2005 гг.) в России зарегистрировано более 41 млн преступлений, выявлено свыше 20 млн лиц, их совершивших. Коэффициент преступности (по фактам регистрации) в расчете на 100 тыс. человек вырос с 407 преступлений в 1961–1965 гг. до 2 427 преступлений в 2005 г., т. е. в 4,4 раза.

Число зарегистрированных преступлений – это лишь надводная часть айсберга. Это «виртуальная», «отчетная», «бумажная» преступность. По экспертным оценкам... с учетом колоссальной латентности (гиперлатентности) реальный массив преступности превышает регистрируемый в 4–6 раз. Именно фактическая преступность (а не только то, что фиксируется в статистических отчетах) существенным образом отравляет жизнь законопослушных граждан, причиняет обществу колоссальный ущерб»¹.

По мнению А. М. Столяренко, предмет юридической психологии – «...психология людей во взаимоотношениях с правом (во всем емком его значении), юридико-психологические явления»². В другой работе он дает более развернутое определение, которое мы полностью приведем: «...предметом юридической психологии выступает психологическая реальность (психологические феномены, психологические закономерности и психологические механизмы) в деятельности юридических органов, государственных, хозяйственных и общественных организаций в их влиянии на правовую систему и зависимостях от нее, а также юридически значимых сторон образа жизни, поведения и правоотношений граждан и их групп. Короче: предмет юридической психологии – психология людей в отношениях с системой права»³.

¹ Алексеев А. И., Овчинский В. С., Побегайло Э. Ф. Российская уголовная политика: преодоление кризиса. М.: Норма, 2006. С. 17–18.

² Столяренко А. М. Предмет юридической психологии. В: Энциклопедия юридической психологии / под общ. ред. проф. А. М. Столяренко. М., 2003. С. 30.

³ Прикладная юридическая психология: учеб. пособие для вузов / под ред. проф. А. М. Столяренко. М, 2001. С. 17.

Приведенные определения предмета юридической психологии являются достаточно емкими и требуют некоторых пояснений, чтобы можно было составить о них более или менее ясное представление.

В несколько расширенном варианте трактовки предмет юридической психологии может быть определен так – психологические закономерности взаимоотношений в системах «человек – право» и «человек – человек (граждане, организация, государственные органы)», опосредованные правом. Как специфический вид реальности, с которой не только необходимо считаться, но и которой надо эффективно управлять – именно так выступает психическое в контексте деятельности руководителя. В целях упорядочения процедуры анализа психологических аспектов в управленческой деятельности на этом уровне управления выделим ее (деятельности) основные структурные составляющие. В качестве таковых выступают: субъект управления, процесс управления, предмет или цель деятельности, средства управленческого воздействия, условия реализации управленческих функций. Субъектом управления является совокупность должностных лиц, которые реально участвуют в выработке стратегии управления, принятии основополагающих решений и эпизодически привлекаются для решения возникающих проблемных ситуаций. Кроме того, руководитель этого уровня управления является исполнителем решений, принимаемых на уровне федерального МВД и других органов государственного управления. Психологическая проблематика порождается целым рядом факторов, связанных с самим функционированием такого группового субъекта управления.

Предмет управления руководителя различного должностного уровня – деятельность подчиненных структурных подразделений и создаваемых целевых групп. Эта деятельность, как и управленческая, имеет аналогичное строение и содержит, пусть в меньшем объеме, те же психологические составляющие. Вместе с тем важнейшей предпосылкой эффективности деятельности нижестоящих структурных подразделений является способность системы управления квалифицированно управлять психологическими ресурсами – формировать, развивать и квалифицированно использовать. Забегая вперед, отметим, что именно этому направлению подготовки слушателей Академии управления МВД России будет уделено особое внимание.

С точки зрения психологии, в качестве средств управленческой деятельности руководители используют особую категорию методов

управленческого воздействия – психологические методы управления.

И, наконец, условия, в которых осуществляется повседневный процесс управления, являются психологически насыщенными. Речь идет о социально-психологических особенностях реально складывающейся оперативной обстановки. А это целые пласты психологической реальности – обычаи, традиции, культура региона, особенности правосознания населения, авторитет и имидж сотрудников ОВД, наличие конфликтующих этносов и т. п.

Таким образом, использование психологического знания в обеспечении правопорядка диктуется не навязанными свыше соображениями, но пониманием того реального места и роли, которые психологическая реальность занимает как отображение доминирующего образа жизни населения и, одновременно, как важнейший фактор его формирования. Для руководителя понимание и управление психологическими переменными является сегодня важнейшим критерием его профессионального развития.

1.2. Становление и развитие психологии управления в правоохранительной сфере

Психология управления есть отрасль психологической науки, исследующая своими средствами (методами) процессы управления в различных сферах социальной практики. Отдельно и независимо психология как наука и управленческая наука уже состоялись как вполне самостоятельные отрасли научного знания, имеют определенную историю, про которую можно сказать точнее – судьбу. Уточнение связано с тем, что обе они длительное время находились на задворках общественного внимания в силу существовавших в нашем Отечестве политико-экономических реалий. Последние хорошо осознаны и в данной лекции нет необходимости их комментировать.

Как следует из названия дисциплины – психология управления – она расположена, образно говоря, на стыке двух самостоятельных наук – психологии и управления. Это не означает, что она лишена своего лица и механически соединяет в себе часть психологии и какую-то часть управления. Такой подход к любым стыковым дисциплинам был бы ошибочным. В данном случае речь идет о психологической дисциплине, сделавшей предметом своих исследований процессы управления.

Как правило, и вполне традиционно психологи осваивают те сферы социальной практики, в которых так или иначе представлен «человеческий фактор». Управление в сфере деятельности правоохранительных органов в этом отношении не только не исключает участие людей, но имеет двойное «человеческое опосредование». В самом деле, управленческие процессы в этой сфере реализуются людьми, а сами они существуют для удовлетворения определенных запросов населения, т. е. опять-таки людей. Аргументы от психологии в этом случае предельно просты – в управлении присутствует «человеческий фактор», стало быть, оно может быть эффективным только при учете закономерностей его существования (функционирования). Среди этих закономерностей одно из главных, так и хочется сказать – главное место принадлежит именно психологии. Так что психологическая составляющая управления является неистребимой, нередко определяющей не только решение сугубо ситуативных, но и стратегических задач, в чем мы убедимся далее.

Как учебная дисциплина психология управления стала преподаваться в Академии МВД СССР с 1975 года, а в 1979 году был уже написан первый учебник по психологии управления. Его автором

стал, опять-таки первый, начальник кафедры психологии управления Академии СССР А. И. Китов.

Уровень разработанности представлений о самом предмете психологии управления во второй половине 70-х годов не был высоким. Приведем в качестве примера понимание этого предмета «плеядой» самых авторитетных специалистов в этой сфере. В коллективной работе он трактовался так: «Многообразная деятельность личности и коллектива, направленная на реализацию целей организации»¹. Действительно, на реализацию целей организации направлены все виды деятельности, не только управленческой. Вместе с тем в этом определении появилась категория «деятельность», которой суждено было сыграть значительную роль в последующих попытках более точного определения предмета психологии управления. Можно даже сказать, что эта категория станет стержневой и остается таковой до сих пор.

В 1977 году А. И. Китов уточняет вышеприведенную формулировку, сохраняя отмеченное достоинство. По-новому предмет психологии управления звучит так: «Специфическая разновидность трудовой деятельности – деятельность руководителей социалистических коллективов взрослых людей»². Очевидный, опять-таки с позиций дня сегодняшнего, недостаток – о социалистических коллективах (как будто наука имеет дело только с политизированными явлениями), не требует комментариев. А вот маленький шаг вперед был сделан – в формулировке предмета появилась «деятельность руководителя» и, что немаловажно, если учесть уровень разработанности на тот период психологических проблем взрослого человека, – «коллективов взрослых людей». Введение в психологию управления «взрослого человека» потребовало уточнения имеющихся научно-психологических данных о коллективах. Не секрет, что в то время психологические исследования в основном осуществлялись либо на школьном «материале», либо на безотказном контингенте – студентах психологических факультетов ведущих университетов. Получаемый при этом тип знания далеко не всегда мог быть использован для анализа социально-психологических феноменов в коллективах сотрудников ОВД.

¹ Ломов Б. Ф., Китов А. И., Рубахин В. Ф., Филиппов А. В. Актуальные проблемы психологии управления, М., 1977. С. 2. Об уровне авторитетности авторского коллектива говорит хотя бы тот факт, что Ломов Б. Ф. возглавлял тогда Институт психологии Академии наук СССР.

² Китов А. И. Современное состояние и перспективы психологии управления. В: Вопросы психологии, 1977.

В упомянутом учебнике «Психология управления» делается еще ряд важных уточнений о предмете, но, самое главное, – о содержании дисциплины «психология управления». Раскроем кратко суть проделанной А. И. Китовым работы, соотнося ее с современным уровнем психологии управления. «Психология управления имеет свой предмет, который не исследуется другими отраслями науки. В качестве такого выступает деятельность, в первую очередь, должностных лиц, возглавляющих социалистические коллективы взрослых людей (производственные, служащих государственного аппарата, воинские и т. д.)»¹. Если не принимать в расчет идеологически выдержанную терминологию, то в осадок выпадает главное – предмет психологии управления есть деятельность руководителей. Выделение в качестве главной категории деятельности имело и имеет принципиальное значение, поскольку позволяло распространить на новую трудовую сферу достаточно разработанный аппарат психологической теории деятельности (А. Н. Леонтьев). Ее сторонником, кстати, А. И. Китов оставался до конца своей жизни. Проблемными оставались:

– характер деятельности – должна ли это быть только текущая управленческая деятельность или это должна быть деятельность, ориентированная на дальнюю перспективу;

– трактовка количества должностных лиц, о которых идет речь в данном определении. Означало ли это одного руководителя и, соответственно, его индивидуальную деятельность или речь шла о некой группе должностных лиц, возглавляющих коллективы;

– место и роль исполнительной деятельности в психологии управления.

По первой проблеме приоритет отдавался текущему управлению, «на текущем отрезке времени (сегодня, сейчас), хотя, конечно же, учитывает и перспективу... мобилизует наличные субъективные возможности людей»². В дальнейшем так называемое перспективное управление (стратегическое, как бы мы сказали сегодня) занимало А. И. Китова в гораздо меньшей степени. Это и позволяет отнести его концепцию в целом к процессуально-деятельностному направлению в психологии управления.

Зато вопрос о составе должностных лиц, которые должны управлять коллективами, автор решает вполне определенно: «Субъектами управления являются в первую очередь иерархически соподчиненные друг другу должностные лица – руководители.

¹ Китов А.И. Психология управления. М., 1979. С. 30.

² Там же. С. 32.

Само собой разумеется, что свойственными им формами и методами в управлении принимают участие партийные, профсоюзные и комсомольские организации»¹. Другими словами, речь уже тогда шла о групповых формах управления, а не о единоличном управлении, как иногда понималось.

Вместе с тем в данной концепции все-таки на первый план выступала деятельность именно первого руководителя, что в значительной мере отвечает его действительной роли в системе управления органами внутренних дел. Взаимодействие должностных лиц, скажем, при принятии решений, рассматривалось в большей степени именно с позиций первого руководителя, ему же были адресованы и основные рекомендации по оптимизации управления. Наверное, именно в этой логике объектами анализа стали индивидуальность стиль принятия решений (управления), индивидуальная управленческая концепция и др. феномены в управлении. Возможно, это было связано с тем, что «потребителями» знаний по этой учебной дисциплине являлись именно будущие руководители, слушатели Академии.

И, наконец, вопрос о месте исполнительной деятельности в психологии управления, имеющий большое значение в свете развиваемых нами представлений о ее предмете. А. И. Китов отвечает на этот вопрос предельно однозначно: «... всякая деятельность предметна (вот оно, влияние психологической теории деятельности, в которой «предметность» выступает в качестве одной из самых главных характеристик), а предметом деятельности руководителя является деятельность исполнителя, его труд... Подлинным ее (деятельности руководителя) критерием служит конечный продукт труда всей организации, в которой органически взаимосвязаны результаты труда как руководителей, так и исполнителей»².

Надо сказать, что эта позиция А. И. Китова, несмотря на ее ясность и понятность для любого практического руководителя, не является общепризнанной в психолого-управленческих работах. Так, Т. С. Кабаченко полагает, что «... предметом труда администратора следует считать информацию. Руководитель получает информацию как относительно системы в целом, так и в отношении отдельных процессов или подсистем. Затем он преобразует ее, придавая информации качественно иной характер»³. В результате такой чисто «информационной работы» изменяется состояние

¹ Там же. С. 34.

² Китов А. И., цит. ист. С. 34.

³ Кабаченко Т. С. Психология управления: учеб. пособие. М., 2000. С. 24.

управляемой системы (что это такое, остается не до конца ясным). Соответственно, «продуктом деятельности руководителя является не количество продукции как таковой, а оптимизация функционирования системы, производящей данную продукцию или реализующую иные задачи»¹.

Роль информации в управлении невозможно переоценить. Это стало аксиомой. Вопрос в том, является ли работа с информацией или за информацией самоцелью, основным предметом деятельности руководителя или за информацией стоит реальность, которая и является таковым предметом. Мы полагаем, что информация есть только средство, с помощью которого руководитель обретает возможность составить себе реальную картину положения дел в управляемых ситуациях. Информационное обеспечение призвано соединить руководителя с управляемой реальностью, а не замкнуть его в информационном пространстве. Такой управляемой реальностью может быть сама информация (наладить эффективное прохождение правдивой информации по различным подразделениям, например). Но конечной и главной реальностью, которой надлежит управлять руководителю, являются результаты деятельности его подчиненных и сама эта деятельность. Информация же только способствует достижению этой цели управления, не превращаясь в самоцель.

Впрочем, это наше убеждение покоится на истинах, открытых свыше 50 лет тому назад П. Друкером, отмечавшим: «Эффективность... предприятия зависит в конечном счете от способности руководства заставить людей выполнять свою работу – другими словами, трудиться. Поэтому одна из ключевых функций менеджмента – управление работником и работой»². Заметим, – не информацией управлять, а надо управлять с ее помощью. Легко обнаружить совпадение в концептуальных установках П. Друкера и А. И. Китова. Завершим эту часть нашего анализа мнением еще одного авторитетного автора – Фреда Лютенса: «..именно действия людей превращают организацию в то, чем она является..»³. Ниже мы вернемся к этому вопросу, взяв эти позиции в качестве основополагающих.

В работах А. М. Столяренко предпринимается попытка использовать системный подход к выделению круга психологических проблем, образующих содержание психологии управления как научной дисциплины и практики. В своем реальном методологическом выражении он предстает в виде трех основных подсистем («срезов»)

¹ Кабаченко Т. С. цит. ист.. 24.

² Друкер П. Практика менеджмента. М., 2007, с. 256.

³ Лютенс Ф. Организационное поведение. М., 1999. С. 651.

системы управления правоохранительным органом: управленческо-правовая, управленческо-материальная и управленческо-человеческая. И хотя все эти подсистемы нуждаются в управлении и все они оказывают влияние друг на друга (системно взаимосвязаны), для психолого-управленческого анализа главный интерес представляет последняя. Она качественно отличается от других подсистем в силу присущих человеку особенностей поведения и деятельности. Психологические феномены, закономерности и механизмы, свойственные этой подсистеме, играют поистине решающую роль в эффективности деятельности правоохранительного органа, в силу чего они нуждаются в управлении. Эта задача, по мнению А. М. Столяренко, решается на основе особого направления деятельности системы управления, которое получает название психологической функции управления. Учитывая значимость выделения этой функции для дальнейшего понимания сущности предмета психологии управления и содержания преподаваемой дисциплины, дадим более полное представление о ней в изложении автора: «Человеческие, поведенческие, деятельностные, психологические феномены, закономерности и механизмы, действующие в системе юридического органа, и их существенная роль обуславливают необходимость существования и реализации психологической функции управления в единстве с другими управленческими функциями. Эта функция призвана обеспечить надлежащее функционирование психологических феноменов, механизмов и причинно-следственных зависимостей человеческого поведения и деятельности»¹. Вся совокупность психологических реалий в деятельности системы управления, подлежащая в соответствии с выделенной функцией управленческому регулированию, получает у автора название «психологическая системность».

Понятие психологической системности, если отбросить все претензии по поводу удачности используемого термина, охватывает бесконечно широкий класс психологических реалий (феноменов, механизмов, закономерностей, глубинных и актуализированных явлений и т. д.). Ее формирование происходит, по мнению автора, на двух основных уровнях – организации управления и текущего, ситуативного управления. Из них роль главной, «несущей психологической конструкции» выполняет именно уровень организации управления.

¹ Прикладная юридическая психология: учеб. пособие для вузов / под ред. проф. А. М. Столяренко. М., 2001. С. 187.

«Преодолевая эту множественность, – заключает автор – представляется удобным выделить в организации управления четыре подструктуры: ценностно-целевые, организационных отношений, информационно-коммуникативные и управленческих воздействий»¹.

Высказанные идеи могут быть использованы в последующей разработке проблем психологии управления. Главный вывод, который делает А. М. Столяренко в итоге обоснования своего подхода к пониманию управления как такового и места психологической реальности в нем, звучит так: «... управление правоохранительным органом представляет собой единство усилий по совершенствованию организации управления и оптимизации текущего управления»². Автор не делает прямого вывода из этого положения о предмете психологии управления. На основании приведенных высказываний логично предположить, что, по мнению А. М. Столяренко, предмет психологии управления есть не что иное, как психологическое обеспечение организации управления и текущей управленческой деятельности.

В порядке обсуждения данной позиции, названной автором организационно-деятельностный подход к управлению, рассмотрим некоторые дискуссионные вопросы, понимая тот факт, что они могут не представлять непосредственного интереса для слушателей.

Можно ли выделять психологическую подсистему как самостоятельную? Ведь в этом случае мы разрываем единое – «человек-в-деятельности», обособляя психическое от всего того, в чем она только и существует. Строго говоря, реально в организации не существует независимой человеческой подсистемы, ее не существует и как взаимосвязанной с другими подсистемами. Организация не нанимает человека, она нанимает специалиста. В организации нет должности «человек», но есть конкретная должность для каждого человека, ставшего сотрудником организации. Главное требование от человека в организации – эффективное выполнение своих должностных функций, т. е. деятельности. Человек в организации, прежде всего, выступает как «человек-в-деятельности», т. е. как специфический вид ресурса. Но поскольку, по меткому замечанию выдающегося американского теоретика менеджмента П. Друкера, «мы не можем нанять только руки», приходится нанимать «целого человека». Из того факта, что человек входит в организацию как целостная личность, возникает ряд дополнительных требований к ней, которыми она может манкировать: 1) организация есть общественный инсти-

¹ Там же. С. 193.

² Цит. источ., С. 193.

тут, и она отвечает за качество своих сотрудников не только в узко функциональном смысле, но и в общесоциальном. Это целиком зависит от уровня развития общества, в котором существует сама организация, его контроля за качеством реализации этого направления деятельности; 2) развитие общечеловеческой составляющей, а не только «рабочих рук» есть самый эффективный путь развития этих рук и, как следствие, эффективного функционирования самой организации.

Эта наша позиция находит более изящное подтверждение в работах Т. С. Кабаченко. Опираясь на позицию еще одного выдающегося американского теоретика управления (так называемой «системной школы») Ч. Бернарда, она тоже полагает, что организации должны выделяться деятельности, а не просто человеческие подструктуры. Подкрепим эту мысль цитатой из ее довольно популярного учебного пособия: «...несмотря на то, что субъектами деятельности являются люди, конкретные специалисты, элементами системы организации являются не они, а те деятельности, которые, объединяясь, обеспечивают достижение поставленных целей, функционирование и развитие системы. Таким образом, деятельность выступает бессубъектно, как нечто институтируемое в соответствии с общими целями и конкретными подцелями»¹.

Даже при ограничении анализа рассмотренными позициями нескольких авторов легко обнаружить, а обнаружив – продолжить и сформулировать вывод, имеющий серьезное методологическое значение для понимания предмета психологии управления. Связь психологии с управлением является исключительно гибкой, и в первом своем направлении психологическое содержание целиком и полностью зависит от того, каким образом рассматривается управление. Из проведенного выше анализа позиций следует, что фактически каждый автор имеет свою точку зрения на то, как надо рассматривать управление, чтобы затем переходить к рассмотрению собственно психологических проблем.

А. И. Китов в качестве исходных составляющих управления выделял три функции, названные им «теоретическими единицами деятельности»: познавательная (иносказание информационно-аналитической деятельности, взятой в ее психологической терминологии), принятие решений (оставлено в традиционном виде) и организация исполнения управленческих решений. Соответственно, психологический ракурс анализа был направлен на выявление тех психологических переменных, с помощью которых они могут быть

¹ Кабаченко Т. С. Психология управления: учеб. пособие. М., 2000. С. 16.

описаны и на основании якобы закономерностей используемых при этом психологических реалий должны были формулироваться практические рекомендации по их оптимизации. Простота представления сложного на самом деле феномена управления в данной концепции подкупала и создавала иллюзию реальной оптимизации всего управления на основе столь же простых разъяснений и рекомендаций. Но следует учесть, что это был первый опыт преподавания психологии управления в высших школах страны и сложности научных исследований в системе МВД в 70-х годах XX века. Сформулированные А. И. Китовым рекомендации и психологические комментарии происходящих в этих функциях психологических процессов оказались поразительно живучими и востребованными до сих пор.

Вместе с тем выделение трех функций, конечно же, не могло исчерпать всего многообразия управленческой деятельности, в силу чего в учебник по психологии управления был включен целый ряд тем, которые непосредственно в формулировке предмета психологии управления не могли найти отражения.

Функционально ориентированный подход к обоснованию психологических проблем управления используется в работах Т. С. Кабаченко. Используемый ею набор основных управленческих функций разработан знаменитым и часто цитируемым в работах по проблемам управления А. Файолем еще в первой половине XX века. Это такие функции, как планирование, организация, контроль и регулирование. Соответственно, к этим функциям и был «привязан» предмет психологии управления: «Изложенное понимание процессов управления позволяет определить предмет психологии управления как психологические закономерности деятельности по реализации основных управленческих функций»¹. Таким образом, психология, по мнению Т. С. Кабаченко изучает и оптимизирует реализацию выделенных основных управленческих функций. Возможности эти крайне ограничены. Приведем еще одну цитату: «...деятельность может рассматриваться психологами лишь с точки зрения тех требований, которые предъявляются субъекту в связи с необходимостью ее выполнения, а также в связи с изучением ее структуры, в частности, состава операций»².

Критикуя чрезмерную ориентацию исследователей на функциональный анализ деятельности предприятия, П. Друкер отмечал его главную слабость: «...традиционная теория организации

¹ Кабаченко Т. С. Психология управления: учеб. пособие. М., 2000. С. 23.

² Кабаченко Т. С. Цит. источ., м. 16.

начинается с рассмотрения функций внутри компании, а не с глобальных целей компании и вытекающих из них требований. Традиционная теория рассматривала необходимость функций доказанной – если вообще не дарованной от Бога, и она рассматривала бизнес просто как механическое объединение функций»¹.

С нашей точки зрения, задача руководителей любого уровня – постоянное видение того, как выполнение тех или иных управленческих функций приводит к фактическому результату. Каким образом реализация этих функций способствует более эффективной деятельности сотрудников – вот что должно поистине «красной нитью» проходить через всю деятельность любого руководителя и системы управления в целом.

Есть только одно надежное основание реальной управленческой эффективности – способность руководства (системы управления) оценивать реально существующие процессы деятельности различных категорий сотрудников. Прорыв к реальному процессу управления, в обход анализа процессов деятельности нижестоящих исполнителей (рядовых работников), руководителей подчиненных подразделений невозможен. Такой стиль управления по праву можно назвать «аппаратным». Так, П. Друкер говорил о лени менеджеров изучать реальное положение дел в подчиненных подразделениях. В управленческой литературе нередко говорят об обслуживающей (консультативной функции, функции помощи и др.). Однако все это следствие реально действующей управленческой концепции руководителя, его должностной позиции и уровня его профессионально-интеллектуального развития. Формулировка предмета психологии управления – науки, находящейся на стыке двух самостоятельных наук: не существует какого-то одного ракурса анализа управления, к которому можно было бы присоединить собственно психологический анализ. Главное – функциональный анализ управления не является единственно возможным направлением анализа управления. Назовем ряд других направлений: процессуальный и структурный подход; стратегическое – тактическое и оперативное управление; управление низовым уровнем – средним и высшим; рефлексивное управление; самоорганизация и самоуправление; внутренний и внешний контур управления; отраслевое управление (тыловое управление, управление персоналом и др.); управление рисками; кризис-менеджмент; топ-менеджмент; управление в различных условиях, в том числе при чрезвычайных обстоятельствах и т. п.

¹ Друкер П. Практика менеджмента. С. 209.

Можно с уверенностью говорить, что этот набор всегда может быть расширен, каждый из выделенных ракурсов анализа имеет свои психологические характеристики, а эффективность реализации – свое психологическое обеспечение. Система управления реализует в теории и на практике технократическую стратегию, т. е. стратегию абсолютного игнорирования человеческой составляющей организации. Применительно к решаемой нами задаче определения предмета психологии управления, с учетом вышесказанного, это означает, что не имеет смысла выделять какой-либо один ракурс анализа управления, когда речь идет о научной отрасли, направлении психологических исследований управления можно так и обозначить – психологическое обеспечение управления. Но оно не исчерпывает всей полноты предмета психологии управления.

В 1987 году в Академии МВД СССР была сформулирована иная концепция связи управления и психологии, получившая название «концепция формирования, развития и рационального использования психологического потенциала (ресурсов) в управлении органами внутренних дел» (В. И. Черненилов). В отличие от ранее существовавшего подхода, согласно которому психология как наука должна была «обеспечивать» более эффективное выполнение системой управления поставленных перед ней задач, в этой концепции психологическая реальность (потенциал) выступила как особый объект управления с принципиально отличными по своей природе характеристиками. Причем на первых порах в этой концепции упор делался на связь между психологическими явлениями в коллективах сотрудников ОВД и эффективностью их деятельности. Для того чтобы иметь высокую эффективность оперативно-служебной деятельности, необходимо сначала сформировать соответствующие психологические ресурсы. Эффективная деятельность личного состава ОВД невозможна при отсутствии какого-либо управления их психологическими переменными. Должна быть система управления, ориентированная, прежде всего, на психологические переменные, имеющие непосредственное отношение к качеству выполняемой оперативно-служебной деятельности. Перед системой управления ставился дополнительный ряд задач – накопления и развития психологического потенциала сотрудников ОВД. В 1976 году в совместной работе В. Ф. Рубахина, А. Л. Журавлева и В. Г. Шорина были выделены двенадцать управленческих функций, которые они представили в виде двух классов: производственные и *социально-психологические*. Для нас особое значение имеет второй класс управленческих функций – социально-психоло-

гических. Основными психологическими задачами при этом выступили:

- снижение неудовлетворенности трудом, моральное и материальное стимулирование;
- регулирование межличностных отношений (разрешение конфликтов, снижение психологической напряженности и др.);
- оказание помощи подчиненным в отстаивании их прав и интересов;
- управление текучестью кадров¹.

Эти функции были определены в ходе интервью значительного количества руководителей и, насколько нам известно, не получили дальнейшего развития. Однако главный итог этого исследования чрезвычайно важен. В работе этих авторов впервые сформулирована идея необходимости управления социально-психологическими явлениями в коллективе. Причем эту необходимость отмечали в ходе интервью респонденты – руководители, осознающие важность управления социально-психологическими реалиями.

Психологическая реальность как целое (как «психологическая системность» по терминологии А. М. Столяренко) так и не получила статуса особого предмета управления. Важно выделить функцию и раскрыть ее составляющие.

Совокупность психологических целей, на которые направлялись усилия управления, традиционная система управленческих действий, пересматривалась. Во-первых, сложившиеся управленческие действия соотносились с поставленными психологическими целями и модифицировались. Во-вторых, появилась необходимость разработки новых видов управленческих действий, без которых психологические цели недостижимы. На основании анализа научных данных в России и за рубежом, были выделены следующие психологические факторы, оказывающие непосредственное влияние на эффективность деятельности сотрудников ОВД: интеллектуальные, мотивационные, профессионально-психологические, психические состояния, социально-психологические (взаимодействие, взаимоотношения, коммуникации), юридико-психологические (психологические факторы, влияющие на состояние оперативной обстановки) и др.

Каждая из выделенных психологических составляющих, образующих механизм регуляции деятельности сотрудника ОВД, в свою очередь, рассматривается как: 1) психологический потенциал;

¹ Рубахин В.Ф., Журавлев А.Л., Шорин В.Г. Индивидуальный стиль руководства производственным коллективом. М., 1976.

2) актуализированная «здесь и сейчас» психология сотрудников, т. е. все то, что обычно называется как психические состояния. Из этого следует, что стратегическим направлением деятельности системы управления является формирование, рациональное использование и развитие психологического потенциала организации. Общий психологический потенциал организации не замыкается только внутриорганизационными рамками, но включает и составляющие внешней среды, способствующие выполнению поставленных перед организацией задач.

Таким образом, психология управления в системе МВД России, сохранив направление психологического насыщения отдельных управленческих функций, расширила предмет своих исследований до постановки самостоятельных целей, значение которых для управления определялось их ролью в деятельности сотрудников ОВД.

Психология сотрудников любой организации выполняет не только обслуживающую функцию, нашедшую свое отражение в самом понятии «обеспечение». Важно выделить четыре особенности психологической реальности в управлении ОВД:

1) психологическая реальность, как отмечалось выше, входит в процесс реализации любой управленческой функции или решаемых управленческих задач, что предъявляет к системе управления требования по учету соответствующих психологических закономерностей;

2) психологическая реальность выступает как психологический ресурс (потенциал) организации, оптимизация которого является особым классом управленческих задач, управлением психологическими ресурсами (потенциалом) организации, психологическим менеджментом (В. И. Черненилов) или психологической функцией управления (А. М. Столяренко);

3) психологическая реальность есть духовно-нравственное состояние организации, а не только пресловутый морально-психологический климат, становится одной из главных целей деятельности системы управления.

4) психологическая реальность внешней среды управления – духовный результат деятельности (ощущение и степень уверенности в безопасности для жизни и здоровья, уровень доверия к сотрудникам ОВД, их имидж и авторитет, уровень готовности оказывать

содействие сотрудникам ОВД в поддержании правопорядка, отношение к лицам, совершающим преступление, и др.)¹.

Таким образом, психология управления как отрасль психологического знания, находящаяся на стыке двух самостоятельных и «равноправных» наук психологии и управления, изучает четыре основных блока вопросов: 1) оптимизацию выполнения системой управления основных направлений деятельности (управленческих функций) на основе психологических данных; 2) закономерности и технологии управления психологическими ресурсами (потенциалом) организации как важнейшим средством выполнения миссии организации; 3) духовно-психологические проблемы взаимовлияния политик и стратегий управления организацией и состояния общечеловеческих ценностей сотрудников; 4) нравственно-психологический результат выполнения МВД своей миссии как общественного института, степень удовлетворенности населения деятельностью, ощущение безопасности жизнедеятельности, отношение к преступникам и преступлениям. Психология управления есть отрасль психологической науки, раскрывающая управлению психологическую реальность человека, которой управление должно соответствовать, опираться при решении задач и развивать в соответствии со своей миссией в обществе.

В более академическом виде предметом психологии управления являются психологические явления и закономерности воздействия органа управления (личность, группа) на деятельность организации для достижения поставленных перед ней целей. Понятно, что эти цели не могут быть замкнуты внутри самой организации, но как ожидаемый от нее продукт деятельности во внешней среде. Предметом же деятельности органа управления является деятельность всей организации, включая функционирование органов управления, т. е. предметом психологии управления являются психологические закономерности деятельности по управлению организацией.

Сегодня в психологии менеджмента четко просматриваются два течения: организационно-индустриальное и клинически-консультативное. Первое делает упор на изучение крупных коллективов, психологических аспектов социальных процессов и широко исполь-

¹ Необходимость учета этой стороны проблемы отмечает А. М. Столяренко: «Правоохранительные органы – это особые «производственные организации», «изготавливающие» продукт духовного человеческого потребления, находящий отклик и воплощение в правовой психологии людей, их социально-правовой удовлетворенности, вере в справедливость общества, чувстве защищенности и гармонии своих интересов и интересов общества». В: Прикладная юридическая психология: учеб. пособие для вузов / под ред. проф. А. М. Столяренко. М., 2001. С. 184.

зуется при планировании широкомасштабной кадровой стратегии. Второе специализируется на работе с конкретными личностями, что делает его особенно эффективным при индивидуальном подборе служащих»¹. И далее: «Оба направления, разумеется, неразрывно связаны и составляют единую науку. Ни один серьезный психолог не станет недооценивать то колоссальное влияние (как позитивное, так и негативное), которое способна оказывать на общий настрой коллектива отдельно взятая личность. В свою очередь, самый ярый поклонник индивидуального подхода не может не признать, что правильная организация труда, разумно сочетающая свободу субъекта с необходимостью коллектива, является ключом к формированию здорового психологического климата»².

¹ *Тобиас Л.* Психологическое консультирование и менеджмент: взгляд клинициста. М., 1990. С. 12.

² *Тобиас Л.*, цит. ист. С. 13.

1.3. Организация психологического обеспечения управления в органах внутренних дел

Анализ профессиональной деятельности руководителей органов внутренних дел показывает, что центральное место в управлении занимает непосредственная работа с личным составом в повседневном взаимоотношении и взаимодействии. Хронометраж рабочего дня руководителей органов внутренних дел показывает, что значительная доля фонда служебного времени расходуется на работу с сотрудниками¹.

Выполняя свои повседневные обязанности, руководитель обращается к различным категориям должностных лиц, руководителям различного ранга, сотрудникам. У руководителей существует множество внешних функций, в том числе взаимодействие с другими службами, правоохранительными органами, фондами, общественными организациями, государственными и политическими деятелями. Анализ показывает, что все действия по исполнению этих функций характеризуются высоким разнообразием, сопровождаются множеством деловых и межличностных контактов с людьми как внутри, так и вне организационной системы, характеризуются быстрой сменой событий, многообразием выполняемых действий.

Акцент на психологические аспекты управленческой деятельности позволяет подойти к пониманию управления как сложного механизма психологического взаимодействия между людьми. В системе МВД России все более проясняется понимание того, что только знание и учет в служебной деятельности особенностей психологии общения, индивидуально-психологических характеристик сотрудников, психотехник и приемов воздействия на людей создают условия для рационального и эффективного управления².

Общая задача руководителей ОВД заключается в создании таких условий деятельности, при которых каждый член коллектива имеет возможность наращивать свой личностный и профессиональный потенциал, важной особенностью которого является устойчивость к неблагоприятным факторам, нередко носящим стрессовый, а иногда и экстремальный характер.

¹ Диагностика и развитие управленческого потенциала руководителя органа внутренних дел. учеб.-методическое пособие. М.: ЦОКР МВД России, 2006.

² Психологическое обеспечение формирования и развития культуры общения и коммуникативной компетентности у сотрудников органов внутренних дел: учеб.-методическое пособие / под общ. ред. В. Л. Кубышко. М.: ЦОКР МВД России. 2007.

Действительно, все управленческие и иные действия руководителя должны основываться на хорошем знании подчиненных, умения поставить себя на их место, способности анализировать ситуацию, определять ближайшие и отдаленные последствия своих действий, стремлении к самосовершенствованию, осознании необходимости совершать те или иные поступки.

В обеспечении управленческой деятельности руководителей органов внутренних дел, безусловно, огромную роль играет психологическая служба системы МВД России. Необходимость психологического обеспечения управления оперативно-служебной деятельностью сотрудников органов внутренних дел продиктована сложностью решаемых личным составом задач, физическими и психологическими нагрузками, признанием особой значимости и важности правовых, нравственных основ в работе¹.

Психологической службой пройден этап становления, и она сумела подтвердить свою значимость и необходимость, внося заметный вклад в совершенствование работы с кадрами, управление органами внутренних дел, повышение эффективности выполнения оперативно-служебных задач².

Психологическая служба начала формироваться с 1974 года созданием подразделений профессионально-психологического обследования кандидатов при приеме на службу в органы внутренних дел в структуре Медицинского управления МВД СССР. В 1982 году при нем было образовано научно-исследовательское подразделение – Центральная научно-исследовательская психофизиологическая лаборатория – ЦНИПФЛ МВД СССР, просуществовавшее до 1994 года. С 1993 года начали вводиться должности психологов в городских, районных органах, транспортных, специальных и строевых подразделениях милиции, затем – в аппаратах МВД, ГУВД, УВД, УВДТ, ОВДРО. В 1999 году в структуре Главного управления кадров МВД России был создан самостоятельный отдел организации психологического обеспечения. С этого периода формируется профессиональное кадровое ядро психологической службы, продолжает развиваться система подготовки, переподготовки и повышения квалификации психологов, руководителей подразделений психологического обеспечения.

¹ *Марьин М. И., Касперович Ю. Г.* Психологическая служба МВД России, ее задачи и результаты деятельности. Материалы выступлений участников семинаров-совещаний руководителей кадровых, воспитательных аппаратов и подразделений психологического обеспечения. М.: ГУК МВД России. 2003. С. 36.

² Психологическое обеспечение работы с руководящими кадрами органов внутренних дел: методическое пособие. М., 2003.

Объектами психологической работы являются отдельные сотрудники, категории сотрудников, служебные коллективы. Предметом психологической работы в ОВД является комплекс личностных качеств сотрудника, морально-психологический климат в служебных коллективах.

Главным подразделением, осуществляющим организационно-методическое руководство и координацию морально-психологического обеспечения в системе МВД России, является Департамент государственной службы и кадров МВД России.

Наряду с воспитательной, социальной, культурно-просветительской и другими формами работы, психологическая работа превращает на практике систему морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности. Психологическая работа – вид морально-психологического обеспечения, представляющий собой деятельность, направленную на формирование у сотрудников профессионально значимых психологических качеств личности, психологической устойчивости и готовности к эффективному выполнению оперативно-служебных задач.

В целях повышения эффективности оперативно-служебной деятельности и совершенствования организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации приказом МВД России от 2 сентября 2013 г. № 660 утверждено Положение об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации.

Согласно приказу психологическая работа в органах внутренних дел Российской Федерации проводится:

1. В подразделениях центрального аппарата МВД России, оперативных бюро МВД России, центрах специального назначения МВД России, а также в иных организациях и подразделениях, созданных для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на органы внутренних дел Российской Федерации, дислоцированных в г. Москве (за исключением подчиненных территориальным органам МВД России), – психологами подразделений по работе с личным составом, должностными лицами, имеющими высшее (послевузовское) психологическое (по специальностям «Психология», «Психология служебной деятельности», «Клиническая психология») или медицинское (по специальности «Психиатрия») образование, на которых в установленном порядке возложены обязанности проведения психологической работы, а в случае их отсутствия – психологами, определенными Департаментом государственной службы и кадров МВД России.

2. В территориальных органах МВД России на окружном, региональном (включая подчиненные организации) и районном уровнях, линейных управлениях МВД России на железнодорожном, водном и воздушном транспорте, образовательных, научно-исследовательских, медико-санитарных и санаторно-курортных организациях системы МВД России, окружных управлениях материально-технического снабжения системы МВД России, а также в иных организациях и подразделениях, которые созданы для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на органы внутренних дел (за исключением дислоцированных в г. Москве), – психологами названных подразделений, а в случае их отсутствия – определенными ДГСК МВД России психологами территориальных органов МВД России на региональном уровне, образовательных организаций МВД России по месту их дислокации.

3. В подразделениях, указанных в подпунктах 1 и 2 настоящего перечня, с сотрудниками, назначаемыми на должности Президентом Российской Федерации, Министром внутренних дел Российской Федерации, заместителями Министра внутренних дел Российской Федерации, – психологами, определенными ДГСК МВД России.

Для осуществления профессиональной деятельности психологам выделяются служебные помещения, оснащенные необходимой мебелью, средствами связи и оргтехникой, кабинеты психологической регуляции, а также учебно-методические пособия, психологические тесты и методики, психодиагностические и психокоррекционные приборы.

Психологическую работу обязаны организовывать руководитель, заместитель руководителя по работе с личным составом, а при его отсутствии – должностное лицо, на которое возложены обязанности организации морально-психологического обеспечения.

Ответственность за организацию психологической работы несут руководители (начальники), заместители (помощники) руководителей (начальников) по работе с личным составом органов, организаций, подразделений МВД России¹.

В данном приказе определены функции психолога подразделения по работе с личным составом, его полномочия и направления деятельности.

¹ Пп. 3, 4 приказа МВД России от 2 сентября 2013 г. № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Режим доступа: // <http://base.garant.ru/70675376/>, свободный (дата обращения 19.03.2017).

Психолог органов внутренних дел Российской Федерации выполняет следующие функции.

1. Проводит в установленном порядке психологические обследования, специальные психофизиологические исследования с применением полиграфа, направленные на изучение, анализ и оценку индивидуально-психологических особенностей личности кандидатов на службу в органы внутренних дел, стажеров, сотрудников, перемещаемых по службе на другие должности в системе МВД России.

2. Осуществляет изучение, анализ и оценку социально-психологического климата в служебных коллективах и морально-психологического состояния личного состава, проводит по мере необходимости (но не реже одного раза в год) социально-психологические исследования и индивидуальные психологические обследования.

3. Оказывает психологическую помощь сотрудникам, впервые принятым на службу в органы внутренних дел, а также окончившим образовательные организации высшего образования МВД России по очной форме обучения, в процессе их социально-психологической адаптации к условиям оперативно-служебной деятельности.

4. Разрабатывает предложения (рекомендации) для руководящего состава органов, организаций, подразделений МВД России по:

4.1. Отбору и назначению на должности сотрудников с учетом их индивидуально-психологических особенностей личности и групповой совместимости.

4.2. Психологическим аспектам организации и проведения мероприятий морально-психологического обеспечения.

4.3. Формированию благоприятного социально-психологического климата в служебных коллективах, совершенствованию стиля и методов управления сотрудниками.

4.4. Минимизации последствий чрезвычайных происшествий и их профилактике.

4.5. Оптимизации оперативно-служебной деятельности сотрудников.

5. Проводит занятия по психологической тематике в системе морально-психологической подготовки личного состава, в том числе по повышению психолого-педагогической компетентности руководящего состава органов, организаций, подразделений МВД России, развитию коммуникативной компетентности сотрудников и владению приемами само- и взаимопомощи с целью регуляции психического состояния.

6. Участвует в работе по организации морально-психологического обеспечения личного состава, командированного в другую местность для выполнения оперативно-служебных задач в особых условиях,

оказывает психологическую помощь сотрудникам после выполнения оперативно-служебных задач в особых условиях, а также в случаях, связанных с гибелью личного состава, применением оружия.

7. Осуществляет мероприятия психологической работы, направленные на выявление сотрудников, находящихся в кризисном состоянии, профилактику суицидальных происшествий и предупреждение профессиональной деформации личности, принимает участие в проведении мероприятий морально-психологического обеспечения со всеми категориями сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании.

8. Проводит мероприятия психологической коррекции с сотрудниками, имеющими признаки нарушений психической адаптации или переутомления, психологическую реабилитацию указанных сотрудников, консультирует их по вопросам учета психологических аспектов при регулировании семейно-бытовых отношений, профилактики, разрешения и минимизации последствий межличностных конфликтов.

9. Консультирует сотрудников по вопросам:

9.1. Учета психологических аспектов, возникающих при выполнении оперативно-служебных задач, составления психологических портретов лиц, подозреваемых в совершении преступлений.

9.2. Изучения (прогнозирования) социально-психологических процессов при охране общественного порядка и обеспечении общественной безопасности в период подготовки и проведения крупных публичных и массовых мероприятий, определения по внешним признакам граждан, имеющих противоправные намерения.

9.3. Выработки стратегии и тактики ведения переговоров, в том числе при освобождении заложников.

10. Обеспечивает функционирование кабинета психологической регуляции в соответствующем органе, организации, подразделении МВД России.

Психологу в целях осуществления возложенных на него функций предоставлены следующие полномочия:

1. В установленном порядке знакомиться с личными делами сотрудников, ходатайствовать перед руководителем (начальником) органа, организации, подразделения МВД России о предоставлении документов, справочных и других материалов, необходимых для проведения мероприятий психологической работы, использовать имеющиеся базы данных.

2. Представлять предложения по совершенствованию организации психологической работы с сотрудниками органов, организаций,

подразделений МВД России, в том числе материально-технического и научно-методического обеспечения данной сферы деятельности, а также иные предложения (рекомендации).

3. Осуществлять взаимодействие с психологами других органов, организаций, подразделений МВД России, представителями подразделений психологической работы органов государственной власти и общественных объединений по вопросам профессиональной деятельности.

4. Принимать в установленном порядке участие в проведении проверок организации морально-психологического обеспечения в органах, организациях, подразделениях МВД России при инспектировании, контрольных и целевых проверках.

5. Принимать участие в работе научно-практических конференций и семинаров, тематика которых связана с совершенствованием психологической работы.

6. Осуществлять иные полномочия в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами МВД России.

В настоящее время психологическая работа в ОВД охватывает все этапы прохождения службы, начиная с момента поступления кандидата на службу, вхождения в должность, адаптации к профессии и сопровождения профессиональной деятельности сотрудника в течение всего периода службы в органах внутренних дел, включая его психологическую подготовку к увольнению по достижении предельного возраста.

В первоочередном порядке психологическая работа проводится с:

1. Кандидатами на службу в органы внутренних дел.
2. Сотрудниками, планируемыми к включению в кадровые резервы.
3. Сотрудниками, командируемыми в другую местность для выполнения оперативно-служебных задач в особых условиях.
4. Сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, при организации индивидуальной воспитательной работы.
5. Сотрудниками, которым выдаются табельное боевое ручное стрелковое оружие, боеприпасы и специальные средства на постоянное хранение и ношение.

По содержанию деятельность психолога соответствует обслуживаемым направлениям, реализуясь в консультационных, аналитико-психологических, диагностических и познавательно-прогностических психотехнологиях. Так, в рамках криминальной психо-

логии изучаются особенности личности преступника и преступного поведения, определяются психологические причины отклоняющегося поведения, разрабатываются психологические рекомендации по предупреждению правонарушений.

При сопровождении судебно-следственных действий по сбору доказательств в уголовном или гражданском процессе формируются предложения по психологически эффективной тактике проведения различных процессуальных действий (осмотра места происшествия, допроса, выемки, опознания, очной ставки и др.). Широко применяются как традиционные методы психологии (судебно-психологическая экспертиза, психологический анализ), так и сравнительно новые, например «следственный» гипноз, психолого-почерковедческая и психолингвистическая экспертизы. Важное направление составляют психологическая диагностика ложных показаний и борьба с лжесвидетельством, установление скрываемой информации.

Психологическое сопровождение оперативно-разыскной деятельности охватывает психологические закономерности раскрытия преступлений, поиска виновных лиц и их оперативного задержания. Помимо применения традиционных психологических методов и техник (наблюдение, анализ продуктов деятельности и независимых характеристик, психолого-биографический метод), оказывается психологическая поддержка сотрудникам правоохранительных органов в установлении психологического контакта с криминальными элементами, получении оперативной информации, реализации психотехник влияния, вербовке и внедрении, разобщении преступной группы, дезинформации.

В сфере психологического сопровождения основных направлений служебной деятельности психологами реализуются также функции психологической поддержки деятельности в экстремальных условиях, переговорной деятельности в ситуациях захвата заложников и угрозы совершения террористических актов¹.

Психологическая работа организована и осуществляется на различных уровнях:

Индивидуально-психологическом, где определяется развитие основных психологических качеств сотрудников (интеллектуально-познавательной, мотивационные, эмоциональные и т. п.).

¹ *Марьин М. И., Петров В. Е., Кузнецова О. В.* Психологическая служба в системе управления органами внутренних дел: учеб. пособие. М.: Академия управления МВД России, 2012. С. 58–59.

Личностном, учитывающем индивидуально-психологические особенности сотрудников при реализации основных форм психологической работы.

Микрогрупповом и социальном, при реализации адаптационного процесса, организации взаимодействия развивающегося субъекта как целостной системы с другими субъектами и их объединениями, профилактики конфликтного поведения в служебных коллективах¹.

К числу проблем, решение которых обеспечивается психологической работой, в первую очередь, необходимо отнести следующие²:

1. Личностные – проблемы, затрудняющие личностное развитие сотрудников, их нравственное и психологическое здоровье, самочувствие и потенциальные профессиональные возможности. Это, прежде всего, трудности социально-психологической адаптации сотрудников к условиям служебной деятельности. Их проявления находят свое выражение в форме конфликтов с окружающими, различных формах девиантного поведения, а в содержательном отношении переживаются как чувство тревоги, растерянности, безысходности и т. п.

2. Коллективно-групповые – проблемы, ухудшающие социально-психологический климат служебного коллектива. К их числу относятся различные виды нарушений и деформаций внутриколлективных связей (моральных, деловых, личных), распад позитивных ценностей коллектива, разобщенность курсантов, слушателей, сотрудников и работников, выражающаяся в профессиональных и бытовых конфликтах, различные формы психологической несовместимости, существование микрогрупп, характеризующихся негативным устойчивым стремлением к выбору ложных асоциальных целей, ориентиров, и т. д.

3. Деятельностные – проблемы, присущие неадекватному выполнению служебной деятельности из-за несоответствия индивидуально-личностных особенностей сотрудников объективным требованиям профессиональной деятельности.

Проявление данных проблем находит свое выражение в снижении эффективности служебной деятельности, нравственных барьер-

¹ Ульянина О. А. Психологические подходы к реализации компетентностной модели подготовки специалистов в образовательных организациях высшего профессионального образования МВД России: монография / О. А. Ульянина. Омск, 2017. С. 146.

² Марьин М. И., Петров В. Е., Ульянина О. А. Особенности психологического обеспечения в подготовке специалистов в образовательных организациях МВД России // Труды Академии управления МВД России. 2016. №1(37). С. 85–90.

ров при возникновении ситуаций, при которых на первый план выступает «конфликт интересов»¹.

К основным группам критериев оценки успешности психологической работы относятся²:

1. Практико-результативные критерии. Определяют действенность психологической работы в плане установления реального влияния субъектов на личность курсанта, слушателя и сотрудника, вследствие чего в обучении, служебной деятельности и, что особенно важно, в поведении происходят конкретные позитивные изменения, характеризующиеся совершенствованием объективных показателей.

2. Оптимально-деятельностные критерии. Оценивают соответствие целей, задач, содержания, принципов, форм и средств психологической работы требованиям учебной и служебной деятельности, индивидуально-психологическим особенностям личности, социально-психологическим характеристикам учебных групп и служебных коллективов.

3. Реализационно-целевые критерии. Определяют готовность субъектов психологической работы к успешному решению профессиональных задач, использованию конкретных путей повышения эффективности учебно-воспитательного процесса и служебной деятельности.

Следует отметить, что при всей своей определенности предлагаемые показатели организации психологической работы не исчерпывают возможности критериальной системы, дополнением может служить еще ряд формализуемых объективных характеристик.

Результативность психологической работы с личным составом может оцениваться также рядом следующих объективных показателей.

1. Успешность работы с отдельным сотрудником отношение к выполнению служебных обязанностей; исполнительность; дисциплинированность и способность к проявлению инициативы; способность управлять собой в штатных и экстремальных условиях; готовность к риску; адекватная реакция на новые события и факторы; проявление воли при выполнении служебных обязанностей в критических ситуациях; состояние психического здоровья.

¹ Бархаев Б. П. Психология и педагогика профессиональной деятельности офицера. М., 2007.

² Вахлина В. В., Мальцева Т. В., Ульянина О. А. Психологическая работа в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности личного состава: учеб. пособие. М.: Академия управления МВД России. М., 2018.

2. Успешность работы со служебным коллективом оценивается через: состояние служебной дисциплины; результаты профессиональной психологической подготовки, служебной деятельности; степень сплоченности коллектива, отсутствие межличностных конфликтов; уровень доверия к руководителям; психологическая совместимость личного состава; состояние взаимовыручки и взаимозаменяемости личного состава; отношения между различными категориями личного состава; наличие или отсутствие неформальных лидеров; наличие микрогрупп и характер их деятельности.

Приведенная система индикаторов может быть положена в основу исследования эффективности организации психологической работы с последующим построением перспективной модели развития подразделений психологической работы. Кроме того, объективная оценка результатов психологической работы позволит должностным лицам оперативно вносить соответствующие коррективы в данный процесс, придать ему управляемый характер.

Сотрудники, нуждающиеся в повышенном психолого-педагогическом внимании, представляют собой категорию лиц, у которых личностные и функциональные особенности определяют повышенную вероятность возникновения состояний дезадаптации, способствующих развитию нервно-психических и психосоматических заболеваний, асоциального (делинквентного) поведения, аутоагрессии, приводящих к снижению эффективности и надежности профессиональной деятельности¹.

Психологическое обеспечение в органах внутренних дел осуществляется в соответствии с определенными принципами, а именно:

- 1) системный и комплексный подход, опора на использование достижений современной психологии и психологической практики;
- 2) совершенствование научно-методического обеспечения, разработка и внедрение в психологическую работу современных инновационных психологических технологий;
- 3) непрерывность психологической работы, доступность для личного состава мероприятий по психологическому обеспечению;
- 4) соблюдение профессиональной этики в психологической работе;
- 5) опора на духовно-нравственные и культурные ценности личности, ее активность;

¹ Приложение к письму ДГСК МВД России от 30 сентября 2015 г. № 21/7/10458 «Методические рекомендации по организации работы с сотрудниками органов внутренних дел, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании».

б) участие в проведении психологической работы множества субъектов, ее многогранность.

На протяжении многих лет определение профессиональной психологической пригодности лиц, принимаемых на службу в органы внутренних дел, прогнозирование их психологической готовности к выполнению профессиональных задач позволяет руководителю принимать психологически грамотное управленческое решение по кандидату на должность, организации психологического сопровождения адаптации к условиям профессиональной деятельности и служебному коллективу¹.

Из опыта работы известно, что в тех подразделениях, где предварительная психодиагностическая работа с кандидатами на службу организована слабо, большее количество уволенных по отрицательным мотивам, на первом году службы, а также ниже уровень соблюдения законности, чаще происходят чрезвычайные происшествия.

Организация мероприятий по психологической реабилитации и восстановлению профессиональной работоспособности сотрудников являются неотъемлемой частью организационной работы руководителя². Это обусловлено тем, что служба в органах внутренних дел требует от сотрудников значительного напряжения и полной самоотдачи, связана с необходимостью постоянно противостоять преступности, имеющей самые разные, часто изощренные формы проявления.

Выполнение оперативно-служебных задач в условиях, сопряженных с риском для жизни и здоровья, вызывает у значительного числа сотрудников развитие состояния психической дезадаптации, приводит к социально-психологическим нарушениям жизнедеятельности, неблагоприятным изменениям личности, которые в дальнейшем отрицательно сказываются на состоянии здоровья,

¹ Методические указания «Организация профессионального психологического отбора в органах внутренних дел и внутренних войсках МВД России», ГУК и КП МВД России и МУ МВД России, 1999.

² Об утверждении комплексной Программы медико-психологического обеспечения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации и военнослужащих внутренних войск Министерства внутренних дел Российской Федерации, выполняющих задачи на территории Северо-Кавказского региона: приказ МВД России от 30 апреля 2004 г. № 273 // СПС «КонсультантПлюс»; *Марьин М. И., Петров В. Е., Адаев А. И., Егоров К. А.* Организация социально-психологической работы в органах внутренних дел: Методическое пособие / под общей редакцией В. Л. Кубышко. – М.: ДКО МВД России, ЦОКР МВД России, 2006.

служебных взаимоотношениях, в семейно-бытовой сфере личного состава, увеличивают риск самоубийств.

По многолетнему опыту работы специалистов установлено, что чем больше сотрудников охвачено реабилитационными мероприятиями, тем ниже показатели их увольнений по отрицательным мотивам, нарушений дисциплины и законности, конфликтных ситуаций, семейных проблем, меньше число чрезвычайных происшествий среди личного состава органов внутренних дел.

В органах внутренних дел профилактическая работа предусматривает мероприятия по снижению негативных психологических последствий деятельности сотрудников в экстремальных условиях. Она заключается в активном выявлении признаков психической дезадаптации или начальных проявлений нервно-психической неустойчивости, различных функциональных нарушений, в том числе острых стрессовых и посттравматических стрессовых расстройств у личного состава.

Опыт реабилитационной работы показывает, что вмешательство в ход кризисной ситуации, возникшей у человека, во многих случаях позволяет не только купировать ее и предотвращать возникновение необратимых последствий, но и расширить исходный диапазон адаптивных возможностей личности¹.

Среди направлений работы с личным составом важное место занимает оценка персонала для аттестации и принятия решения о зачислении в резерв руководящих кадров, назначении на вышестоящую должность. Оценка персонала – это фактор планирования служебной карьеры, прогнозирования кадровой ситуации в конкретном органе или подразделении, обеспечения профессионального развития кадров. Она выполняет функции мотивирования служебной деятельности, коррекции поведения и отрицательных проявлений характера сотрудника, стимулирования его личностного и профессионального саморазвития².

Формирование резерва на выдвижение предполагает оценку личностных качеств сотрудника и определение степени их соот-

¹ Вахшина В. В., Калишченко И. А., Костина Л. Н., Марьин М. И. Особенности реализации ситуационного подхода в профессиональной подготовке и повышении квалификации психологов органов внутренних дел // Психология обучения. – 2018. – № 8. С. 5–18

² Марьин М. И., Поздняков В. М., Котенёв И. О., Петров В. Е. Диагностика и развитие управленческого потенциала руководителя органа внутренних дел: Учебно-методическое пособие / под общ. ред. В. Л. Кубышко. М.: ДКО МВД России, ЦОКР МВД России, 2006; *Портягина Н. Ю.* Психологическое обеспечение работы с резервом кадров на выдвижение в органах внутренних дел: автореф. канд. психол. наук. М. 2006.

ветствия требованиям планируемой деятельности; оценку знаний и умений работников и возможностей их развития для достижения необходимого уровня квалификации при выдвижении в резерв; индивидуальную коррекцию личностных и профессиональных качеств претендентов, несоответствующих существующим требованиям, но поддающихся формированию и развитию.

Работа по психологическому обеспечению работы с резервом кадров на выдвижение должна быть направлена на формирование потребности в психологических знаниях у сотрудников, состоящих в резерве, умения применять сведения, полученные с помощью психологических методов исследования по назначению, желания использовать их для повышения уровня своей психологической подготовки.

С развитием психологической службы значимая роль в работе с кадровым резервом отводится именно ей, социальный заказ на ее деятельность активно формируется в широком диапазоне кадровых решений. Психологическое обеспечение работы с управленческим резервом предусматривает проведение системы взаимосвязанных и непрерывных мероприятий, которые осуществляет психологическая служба. Организация психологического обеспечения работы с управленческим резервом разделяется на следующие этапы:

1. Выявление сотрудников, способных и перспективных применительно к управленческой деятельности.
2. Оценка степени психологической готовности будущего руководителя к управленческой деятельности (этап диагностики).
3. Обучение и психологическая подготовка перспективных сотрудников в резерве управленческих кадров непосредственно на должности руководителей (этап психологической подготовки).
4. Период адаптации и освоения вновь назначенным руководителем порученного участка служебной деятельности (этап вхождения в должность).

Таким образом, можно сказать, что психологическое обеспечение работы с резервом кадров на выдвижение – это целенаправленная деятельность психологов органов внутренних дел, включающая следующие элементы: первичный отбор управленческого резерва; выявление готовности к управленческой деятельности; психологическая подготовка управленческого резерва; оказание психологической помощи при вступлении в новую должность. Помощь и индивидуальные консультации психолога на всех этих взаимосвязанных этапах необходима. Главная идея состоит в переходе от психологических исследований и контроля будущего руководителя к продук-

тивному психологическому воздействию на него, которое осуществляется в рамках индивидуальных консультаций, развивающего консультирования, групповых занятий и тренингов.

За годы существования в органах внутренних дел подразделений психологической работы накоплен ценный опыт в работе с личным составом, являющийся по своей сути уникальным и высоко востребованным. Широкий спектр задач, функций и направлений психологической работы обуславливает необходимость интеграции психопрактики, ее институциональных, методолого-концептуальных и содержательно-технологических основ в единую систему морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности в МВД России.

Психологам предстоит выполнять целый комплекс задач, связанных с обеспечением подбора, расстановки и развития кадров ОВД, отвечающих современным требованиям правоохранительной службы; с обеспечением устойчивого и надежного функционирования каждого сотрудника и подразделения; с укреплением доверия населения.

Трудно переоценить роль психологического сопровождения управленческой деятельности руководящего состава всех звеньев в создании условий для профессионального и личностного роста руководителя, способного решать задачи за счет умелого использования рекомендаций психолога, повышения психолого-педагогической культуры, развития социально-психологической компетентности на основе использования современных достижений психологической науки в области деловых игр и управленческих тренингов.

Сохраняет свою актуальность направление психологического сопровождения всех этапов прохождения службы сотрудниками ОВД, внедрение в практику кадровой работы современных психологических технологий, обеспечивающих выявление мотивов службы в органах внутренних дел, которые исключили бы поступление на службу лиц с корыстной мотивацией. На первый план выдвигается ранняя диагностика и профилактика девиантных, прежде всего, деструктивных форм поведения среди личного состава; активное использование психологических средств и методов в процессе воспитательной работы с личным составом, признание приоритетности задачи психологического обеспечения предупреждения нарушений сотрудниками служебной дисциплины и законности.

В деятельности психологов краеугольной должна стать работа по социально-психологической и профессиональной адаптации вновь принятых на службу сотрудников, относящихся к группе повышенного психолого-педагогического внимания, а также

выпускников образовательных учреждений МВД России к требованиям службы и профессиональному коллективу, предупреждению личностно-профессиональной деформации, профессиональному саморазвитию и укреплению профессиональной мотивации к службе в ОВД.

Совершенствование системы психологического обеспечения деятельности личного состава должно способствовать росту взаимопонимания, согласованности представлений, интересов и действий различных направлений профессиональной деятельности. Психолог должен стать не просто субъектом комплексной психологической работы, но и ее связующим звеном, гуманистическим началом, генератором новых идей и подходов в этой работе, а руководитель – умелым организатором не только оперативно-служебной деятельности, но и образцом высокой психолого-педагогической культуры для подчиненных.

Вопросы для обсуждения

1. В чем заключается системность психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел?

2. Каковы объективные предпосылки возникновения психологической службы, ее место и роль в повышении эффективности оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел?

3. Каковы требования этического кодекса психологов и принципы психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел?

4. Как организовано психологическое обеспечение работы с резервом кадров на выдвижение, какие задачи ставятся перед психологом при назначениях сотрудников на вышестоящие должности?