

## АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ИЗУЧЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СЛЕДСТВЕННЫХ ОРГАНОВ МВД

*В статье рассматриваются проблема компетентности руководителей следственных органов МВД, виды и психологические слагаемые данного феномена. Намечены подходы к разработке модели эффективного руководителя следственных органов на основе актуального для современной психологии компетентностного подхода.*

**Ключевые слова:** компетентность, профессиональная компетентность руководителя правоохранительного органа, переговорная компетентность, виды компетентности, управленческая деятельность, личностные особенности.

K.V. Ivanov

## ACTUAL PROBLEMS OF STUDYING THE COMPETENCE OF HEADS OF MIA INVESTIGATION AGENCIES

*The article deals with the problem of competence of MIA investigation agencies' heads, species and psychological terms of this phenomenon. Outlined approaches to develop a model of an effective manager of investigative bodies on the basis of modern psychology is relevant to the competency approach.*

**Keywords:** competence, professional competence of the head law enforcement office, negotiating expertise, types of competence, management activity, personality traits.

Процессы социально-экономических преобразований, построение в России демократического общества и правового государства актуализировали потребность в существенном улучшении деятельности правоохранительных органов. На одно из первых мест вышла задача реформы органов внутренних дел и формирования, в частности, новой концепции управления ими. Необходимость совершенствования управленческой деятельности в ОВД отражена в ведомственных нормативных документах последних лет.

Среди различных направлений совершенствования управления органами внутренних дел важное место занимает их комплектование руководящими кадрами, способными добиваться успешного выполнения возложенных на эти подразделения служебных задач.

К настоящему времени имеется значительный опыт изучения психологических аспектов руководства в органах внутренних дел (Т.Ю. Базаров, В.А. Бакеев, А.И. Китов, Е.П. Клубов, А.Г. Ковалёв, Л.М. Колодкин, А.И. Папкин, Е.А. Пономарева, И.Б. Пономарев, А.Н. Роша, А.М. Столяренко, В.И. Чернилов, А.Г. Шестаков, И.В. Якушев и др.).

Проблема оптимизации различных сторон деятельности руководителей следственных органов

с учетом специфики уголовного судопроизводства и отдельных следственных действий в немалой степени была развита в рамках криминалистической науки и юридической психологии (А.Ф. Кони, О. Липман, В.Л. Васильев, А.В. Дулов, М.И. Еникеев, В.Н. Кудрявцев, Н.И. Порубов, А.Р. Рагинов, Л.Б. Филонов, И.К. Шахриманьян и др.).

Наиболее изученными оказались перцептивная, коммуникативная и интерактивная составляющие профессиональной деятельности, по которым были разработаны рекомендации по совершенствованию указанных аспектов деятельности руководителей следственных органов.

Психологические особенности труда следственных работников разного уровня, а также система личностных качеств, определяющая пригодность к данному виду государственной службы, в последние годы разрабатываются в современной юридической психологии (В.Л. Васильев, В.В. Романов, М.И. Еникеев, М.В. Кроз, Б.В. Кулагин, М.В. Виноградов и др.).

В последнее время в современных требованиях к руководителю акценты смещаются от профессионализма в узкослужебном смысле слова на решение задач, связанных с наличием у руководителя комплекса профессионально-психологических и личностных качеств. Так, в Приказе «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности ор-

<sup>1</sup> Аспирант кафедры психологии труда и экономической психологии Института мировых цивилизаций.

ганов внутренних дел Российской Федерации» от 11.02.2010 г. № 80 на руководителей возложено общее руководство морально-психологическим обеспечением оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации, участие в проведении мероприятий морально-психологического обеспечения. С момента ввода этого приказа они несут личную ответственность за морально-психологическое состояние личного состава, состояние социально-психологического климата в служебных коллективах, состояние служебной дисциплины и законности в органах. Тем самым, руководящий состав следственных органов должен обладать соответствующими поставленным задачам навыками и умениями, позволяющими поддерживать на высоком уровне морально-психологическое состояние личного состава.

Это требует от руководителей умения разбираться в людях, навыков эффективно влиять на их поведение, способности убеждать и мобилизовать подчиненных на эффективное решение оперативно-служебных задач, лидерства и высокого авторитета, а также способности управлять своими эмоциями и собственным поведением. Такие требования являются отражением общей тенденции соотносить профессионализм с различными аспектами зрелости работника. В связи с этим у руководителя различают несколько видов профессиональной компетентности:

- специальную, или деятельностную, которая предполагает владение на высоком уровне профессиональной деятельностью;
- социально-психологическую, предполагающую владение способами совместной профессиональной деятельности и сотрудничества;
- личностную (владение способами самовыражения и саморазвития);
- индивидуальную (владение приемами самореализации и саморазвития индивидуальности в рамках профессии, способность к творческому проявлению своей индивидуальности).

Наличие всех видов компетентности означает достижение человеком зрелости в своей профессиональной деятельности, общении и сотрудничестве, характеризуют становление личности и индивидуальности профессионала.

Разработка компетентностного подхода в исследованиях, посвященных различным видам деятельности, в том числе и профессиональной, привела к появлению в научной литературе большого числа точек зрения на данный феномен. Необходимо отметить, что интерес к проблеме профессиональной компетентности продолжает находиться в центре внимания многих отечественных ученых, таких, как Л.И. Анцыферова, Ю.В. Варда-

нян, И.Г. Климкович, А.К. Маркова, Г.Н. Сериков, Г.С. Смирнова, М.В. Фирсов, З.А. Ягудина и др.

Компетентность рассматривается как психический феномен, в который входят: исчерпывающие знания предмета и объекта деятельности; умение разобраться в любом нестандартном вопросе, относящемся к этой деятельности; умение и способность объяснить любые явления, связанные с деятельностью; способность точно оценивать качество работы и ее последствия. Компетентность – это мастерство не столько в смысле исполнения, сколько в смысле организации и системного понимания всех проблем, связанных с деятельностью, умение поставить задачи и способность организовать решение конкретных проблем, относящихся к виду деятельности, в которой данный человек компетентен.

Компетентность включает в себя такие характеристики, как интегральное соответствие личности решаемым задачам, количество и качество решенных задач, результативность и успех в проблемных ситуациях.

Следует отметить, что психологические исследования компетентности работников и, в частности, руководителей правоохранительных органов начаты около десяти лет назад, что определяет важность и перспективность такого рода исследований. В общем, в немногочисленных исследованиях на эту тему изучаются отдельные виды компетентностей.

Установлено, что, например, переговорная компетентность руководителя ОВД является интегральным личностным образованием, предполагающим сознательное отношение и конструктивное построение диалогического переговорного процесса с отдельными людьми и группами лиц в процессе решения управленческих и оперативно-служебных задач. Она базируется на составляющих аутопсихологической, коммуникативной, конфликтологической и экстремально-юридической компетентности и является необходимым условием их профессионального мастерства, но при стихийном развитии не достигает должного уровня [1, с. 4].

Успешность формирования переговорной компетентности руководителя органов внутренних дел зависит от целенаправленной актуализации трех групп потенциалов:

- 1) личностного, определяющего адекватную направленность и стилевые особенности ведения переговоров за счет выработки у руководителя соответствующих ценностно-смысловых ориентиров и мотивации, когнитивно-прогностических, коммуникативных и организаторских способно-

стей, позволяющих реализовывать в переговорной деятельности такие основные задачи, как побудительная, познавательная-оценочная, коммуникативная и регулятивная;

2) теоретико-методического, обеспечивающего оптимальное репертуарно-ролевое многообразие в переговорах на основе углубленных знаний о закономерностях, механизмах и трудностях построения профессионального общения и взаимодействия, процедурных аспектах оптимизации переговорного процесса;

3) практического, расширяющего «инструментальные» возможности для успешной реализации переговорной деятельности за счет гибкого применения психотехнологий, психотехник и приемов профессионального общения в обычных и экстремальных условиях [1, с. 5].

Т.Ю. Коновалова (2004) при изучении социально-психологической компетентности руководителей ОВД установила [8, с. 4–5], что:

- социально-психологическая компетентность руководителя отдела внутренних дел – это профессионально важная характеристика личности руководителя, осознанно реализующаяся в условиях его профессиональной деятельности и характеризующая особенности включенности руководителя в социально-психологические процессы в коллективе ОВД и особенности его взаимодействия в системе «руководитель – коллектив – подчиненный»;

- в структуре социально-психологической компетентности выделяются три компонента: 1) мотивационно-личностный, 2) процессуально-деятельностный, 3) интеракционный. Системообразующим элементом является мотивационно-личностный компонент, который, преломляясь через призму профессиональной деятельности и общения с подчиненными сотрудниками, реализуется в виде процессуально-деятельностного и интеракционного компонентов;

- основными функциями социально-психологической компетентности руководителя ОВД в системе «руководитель – коллектив – подчиненный» являются: познавательная (для руководителя эта функция проявляется в том, что в процессе управленческого воздействия он познает личностные особенности и мышление подчиненных и на этой основе строит стратегию и тактику своего взаимодействия с ним); регулятивная (в процессе управленческих воздействий руководитель влияет на подчиненного, чтобы закрепить или изменить его поведение, восприятие, систему ценностей и др.); рефлексивная (осознание руководителем того, как он или его действия оцениваются подчиненными); контроля и оценки (управление

коллективом ОВД требует постоянной оценки изменений в сознании и поведении подчиненных);

- основным фактором развития социально-психологической компетентности руководителя ОВД является моделирование условий управленческой деятельности в коллективе ОВД в процессе специально организованного обучения через использование ролевых игр, в основе которых лежат наиболее проблемные ситуации общения руководителя ОВД с подчиненными;

- развитие социально-психологической компетентности необходимо проводить у сотрудников, включенных в резерв кадров на должность начальника отдела внутренних дел, так как эта категория наиболее восприимчива к разработанным методам и средствам воздействия на структуру социально-психологической компетентности руководителя ОВД.

В исследовании Попова И.О. (2005) изучались содержание и структура регулятивной компетентности субъектов правоприменительной деятельности, которая, наряду с коммуникативной, интерактивной, социально-перцептивной компетентностями, а также компетентностью в области построения межличностных отношений, является с точки зрения автора функционально значимой стороной профессионального общения специалистов [7, с. 5].

Регулятивная компетентность рассматривается нами как элемент профессионально-психологической компетентности и выражается в наличии у субъектов правоприменительной деятельности знаний, умений, навыков и профессионального опыта, которые интегрируются в системно-структурное образование, реализуемое в их способности оказывать акмеологическое воздействие на единичный или групповой объект в профессиональных целях [7, с. 35].

Выявлена структура регулятивной компетентности субъектов правоприменительной деятельности, включающая коммуникативную, социально-перцептивную, интерактивную, профессионально-правовую, аутопсихологическую, акмеологическую компетентности (компетенции).

И.О. Поповым [7, с. 36] установлены общие и специфические особенности профессиональной деятельности субъектов правоприменительной деятельности, в наибольшей степени влияющие на процесс развития их регулятивной компетентности:

- высокий уровень правовой регламентации – профессиональная правоприменительная деятельность сотрудников государственно-правовых структур, занимающих различное должностное положение, жестко регламентирована;

- властный, обязательный характер профессиональных полномочий субъектов правоприменительной деятельности;

- высокий уровень перегрузок, обусловленных сложностью и экстремальностью правоохранительной деятельности специалистов, находящихся на переднем крае борьбы с преступностью;

- творческий, нестандартный характер профессионального труда юристов детерминируется разнообразием и неординарностью решаемых специалистом-юристом профессиональных задач;

- процессуальная самостоятельность и персональная ответственность субъекта правоприменительной деятельности.

В ряде исследований авторы, не опираясь на понятие компетентности, описывают психологические качества, которые, на наш взгляд, могут рассматриваться как входящие в структуру различных видов компетентности.

И.А. Глуховым (2002) показано, что психологические особенности личности руководителя следственных органов находятся в прямой зависимости от специфики их профессиональной деятельности и определяются специальными знаниями, умениями и навыками действий в повседневной работе и в экстремальной ситуации [2, с. 24]. Установлено, что наиболее эффективными являются руководители, имеющие значительный (7 лет и более) опыт деятельности в системе следственных органов в качестве рядового специалиста. Личностные особенности руководителя системы следственных органов, согласно И.А. Глухову, особенности его управленческой концепции, система личностно-профессиональных характеристик, особенности морально-нравственного сознания значительно отличны от соответствующих характеристик не только руководителей других сфер профессиональной деятельности в системе государственной службы, но и руководителей других структурных подразделений системы органов внутренних дел, что обусловлено, в первую очередь, формой и содержанием следственного труда [2, с. 25].

Им выявлено, что специфика следственного труда, особенности личности руководителя формируют индивидуальный стиль его управленческой деятельности, влияют на формирование управленческой концепции, обуславливают наличие определенных особенностей характера, проявляются в специфике морального сознания руководителя. Так, обнаружилось, что руководители следственных органов характеризуются значительно меньшими эмотивностью и демонстративностью, более низкой потребностью в одобрении со стороны вышестоящего руководства при отно-

сительно более высокой потребности в одобрении со стороны коллег и подчиненных. Для руководителей следственных управлений характерны более низкие значения по таким показателям, как терпимость к неопределенности, внутренняя ориентация на принятие формально заданной внешней организационной задачи.

Установлено, что профессиональная деятельность обуславливает значимо большую категоричность моральных суждений руководителей следственных органов при невысоком уровне внутренней конфликтности. В своих оценочных суждениях они нередко ориентируются на свой профессиональный опыт, который часто был приобретен в иной социальной и экономической ситуации [2, с. 32].

И.А. Глухов выявил основные блокаторы на пути продуктивного профессионального становления руководителей системы следственных органов [2, с. 45], среди которых:

- снижение мотивации к профессиональной самоотдаче в связи с недостаточной оплатой труда и материально-техническим обеспечением деятельности;

- значительные физические и моральные нагрузки;

- наличие форм стимулирования негативного характера (взыскания, угрозы лишения работы) при снижении значимости форм позитивного стимулирования;

- снижение престижности службы и утраты социального статуса;

- отсутствие перспектив собственного профессионального роста.

По В.Е. Петрову (2001), в структуре личности руководителя следственного органа внутренних дел могут быть выделены и оценены следующие группы профессионально важных качеств [6, с. 14]:

- нравственно-ценностная ориентация личности и ее мотивация;

- познавательные-прогностические качества;

- эмоционально-волевые качества;

- коммуникативные качества;

- организаторские качества.

Психодиагностическая модель личности успешного руководителя ОВД среднего звена может быть представлена следующими профессионально важными качествами, отражающими наиболее существенные характеристики его психологического потенциала:

- стремлением к лидерству;

- управленческое мышление;

- способность оказывать позитивное влияние

на социально-психологический климат в коллективе;

- профессиональная общительность;
- эмоциональная устойчивость.

Петровым разработана и включена в психодиагностическую технологию методика анализа типовых управленческих ситуаций (МАТУС), предназначенная для исследования управленческого мышления руководителя ОВД [6, с. 52].

Данные исследования направлены на оптимизацию профотбора и повышение продуктивности труда следственных и прокурорских работников, однако проблема целостного личностно-профессионального роста руководителей в системе органов внутренних дел, и в частности управленцев в системе следственных органов, разработана в значительно меньшей степени. Центральной в этих работах выступает разработка принципов, выявление закономерностей, поиск психологических факторов, способствующих повышению эффективности профессиональной деятельности государственных служащих в современных условиях, а также разработка алгоритмов и технологий повышения профессионализма руководителей и специалистов.

В исследованиях с акцентом на специфичность управленческой деятельности руководителей следственных органов выявлены противоречия в процессе их профессионального развития (И.А. Глухов, 2002):

– между уровнем развития руководителей правоохранительных органов и требованиями со стороны государства и общества к эффективности их деятельности;

– между необходимостью актуализации у руководителей правоохранительных органов потребности в развитии их профессионально важных качеств и инертностью традиционной системы их подготовки и переподготовки;

– между необходимостью оптимизации процесса профессионального развития руководителей правоохранительных органов и недостаточной разработанностью научно-методического понимания этого процесса.

Закон «О системе государственной службы Российской Федерации» сделал возможным формирование руководящего состава государственной службы, в том числе в следственных органах, посредством создания возможностей для конкурсного должностного (служебного) роста государственных служащих и развития профессионально важных качеств кадрового резерва.

Однако организационно-структурное построение и специфика профессионально-должностного продвижения в системе органов внутренних дел

таковы, что многие кандидаты, включенные в резерв на высшую должность, испытывают трудности, связанные не только с организационными барьерами, но и с субъективными затруднениями в профессиональном и карьерном росте. При этом наличие, с одной стороны, должностной иерархии, а с другой – стремление руководителей органов внутренних дел к независимости, самостоятельности, обуславливают возникновение профессионально-детерминированных противоречий.

По данным И.А. Глухова (2002), лишь 16% руководителей системы следственных органов ГУВД Москвы в полной мере удовлетворены своим социальным статусом, только 38% опрошенных видят реальные перспективы служебного роста, 52% руководителей испытывают серьезные трудности в управленческой деятельности, дефицит специальных управленческих знаний, навыков формирования управленческой команды, организации эффективной совместной деятельности, формировании корпоративной культуры организации [2, с. 5].

Актуальность проблемы исследования профессионального развития личности руководителя следственных органов усиливается и наличием явных противоречий между потребностью практики в конкретных технологиях развития профессионализма руководителей, обеспечивающего эффективную управленческую деятельность в специфических условиях оперативно-розыскной работы, и недостаточной разработанностью теоретико-методологических основ для проведения таких исследований.

Очевидно, что данная проблема является комплексной и требует осмысления и интеграции подходов, разработанных в рамках социальной психологии, психологии труда и юридической психологии. Трудности такой интеграции и представляют собой одну из существенных проблем изучения личности и профессиональной деятельности руководителя следственных органов.

Существующие психологические модели личности, достаточно хорошо разработанные на теоретическом уровне, во многих случаях трудно реализуемы в психодиагностической практике при оценке степени выраженности профессионально важных качеств руководителя, в изучении его управленческой компетентности, психологического потенциала и стиля руководства.

Возможное решение указанной проблемы лежит, на наш взгляд, в разработке модели эффективного руководителя следственных органов на основе актуального для современной психологии компетентностного подхода.

## Литература

1. Гайворонская, И.Б. Психологическое прогнозирование эффективности управленческой деятельности руководителей ОВД : дисс. ... канд. психол. наук. – СПб., 2008.
2. Глухов, И.А. Психологические особенности личности и профессиональной деятельности руководителей следственных органов : дисс. ... канд. психол. наук. – М., 2002.
3. Возженикова, О.С. Переговорная компетентность руководителей органов внутренних дел и психологические пути ее совершенствования : дисс. ... канд. психол. наук. – М., 2004.
4. Кайдаш, А.В. Психологические особенности профессиональной компетентности сотрудников правоохранительных органов : автореф. дисс. ... канд. психол. наук. – Сочи, 2006.
5. Каримова, Э.И. Особенности проявления инициативности сотрудников правоохранительных органов с учетом стажа профессиональной деятельности : автореф. дисс. ... канд. психол. наук. – М., 2008.
6. Петров, В.Е. Психологическая диагностика профессионально важных качеств руководителей органов внутренних дел на основе компьютерных технологий : дисс. ... канд. психол. наук. – М., 2001.
7. Попов, И.О. Развитие регулятивной компетентности субъектов правоприменительной деятельности : дисс. ... канд. психол. наук. – М., 2009.
8. Коновалова, Т.Ю. Социально-психологическая компетентность руководителей Отделов внутренних дел и методы ее развития : дисс. ... канд. психол. наук. – М., 2004.
9. Портнягина, Н.Ю. Проблемы и актуальность психологической подготовки резерва кадров на руководящие должности в системе МВД Российской Федерации / Н.Ю. Портнягина // Юридический мир. – 2006. – № 10.
10. Птуха, Н.И. Формирование личностно-профессиональных качеств руководителя правоохранительных органов как субъекта управления : автореф. дисс. ... канд. психол. наук. – М., 2004.
11. Реуцкая, И.Е. Психологическое консультирование руководителей органов внутренних дел при затруднениях в профессиональном росте личности : дисс. ... канд. психол. наук. – М., 2005.