

УДК 159.9:34

## ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

**С. А. Стульба**

преподаватель кафедры белорусского и иностранных языков,  
майор милиции  
Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь

*В статье проанализированы существующие научные взгляды на проблему формирования профессионально важных качеств личности руководителя; рассматривается вопрос развития и становления личности профессионала. Аргументируется необходимость владения профессионально важными качествами для современного руководителя в целом и руководителя органов внутренних дел в частности.*

**Ключевые слова:** профессионально важные качества, правоохранительная деятельность, руководитель органов внутренних дел, управленческая деятельность.

### Введение

В современных условиях в обществе постоянно растет потребность в компетентных специалистах в самых разных областях профессиональной деятельности. Успешность профессиональной деятельности во многом определяется соответствием личности профессионала требованиям рынка труда и профессии. В связи с чем, развитие профессионально важных качеств (ПВК) является непременным условием успешной реализации профессиональных функций. К проблеме ПВК обращались и раньше. Ее изучали многие исследователи: А.А. Деркач, Е.А. Климов, Н.В. Кузьмина, Т.А. Майборода, В.Л. Маришук, К.К. Платонов, А.А. Фитьмова, В.Д. Шадриков и др. [1; 2; 3; 4; 5; 6]. Более детальным изучением проблемы ПВК занимался В.Д. Шадриков. В научных трудах автор профессионально важные качества определяет, как “индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешности ее освоения” [5, с. 35].

### Основная часть

Профессионально важные качества – психологические качества личности, определяющие продуктивность (производительность, качество, результативность) деятельности. Их формирование является непременным условием развития профессионализма в каждой конкретной деятельности [7, с. 33–38].

Вместе с подсистемами ПВК являют собой внутренние составляющие, преломляющие внешние воздействия и требования деятельности. Таким образом, развитие ПВК и их систем является основным моментом в формировании психологической системы деятельности.

Так, по мнению исследователей, профессионально важные качества – многофункциональны, но для каждой профессии имеется свой ансамбль данных качеств.

В.Д. Шадриков с учениками в своих исследованиях показывает, что компонентный состав профессионально обусловленных ансамблей постоянно изменяется, и между ними усиливаются корреляционные связи. К ПВК могут относиться общесоматические (конституциональные) и нейродинамические свойства человеческого организма; свойства психических процессов; направленность личности, ее потребности, интересы, мировоззрение, убеждения, моральные качества [5]. Таким образом, включенное в систему деятельности индивида любое его качество может выступать в роли ПВК. Но здесь следует сделать оговорку: для всякой профессии существует относительно определенная (устойчивая) система профессиональных характеристик.

Так, Е.А. Климов считает, что для повышения эффективности профессиональной деятельности необходимо стимулирование индивидуального, своеобразного приспособления человека к профессии. При этом следует учитывать личные качества человека, его индивидуальный стиль деятельности, выработанный на основе ПВК личности, а отбор как таковых работников роли не играет. Автор следом утверждает, что «профессионально ценные качества в каждом отдельном случае не рядоположены, а образуют нечто целое, систему» [2, с. 34–38].

Описывая систему профессионально важных качеств, Е.А. Климов называет пять ее составляющих: гражданские качества (идейный моральный облик человека как члена коллектива, общества), отношение к профессии (интересы и склонности к данной области деятельности), дееспособность (обладание качествами, важными в разных видах деятельности (широта ума, его глубина, гибкость)), частные, специальные способности (личные качества, которые важны для данной работы, профессии или относительно узкого их круга), навыки, привычки, знания, опыт (приобретенные знания, навыки, привычки и опыт в процессе обучения и (или) профессиональной деятельности). То или иное качество из указанных, по утверждению Е.А. Климова, в одном случае оказывается профессионально ценным, в другом, наоборот, противодействует успешной работе. К тому же, говоря об одной работе, не следует говорить о каком-то установленном перечне ПВК, т. к. каждый работник максимально раскрывает собственные сильные стороны и по возможности восполняет слабые [2, с. 66–67].

О.А. Бабенко подходит к рассмотрению профессионально важных качеств с позиции трех уровней: уровня задач деятельности, с поведенческого уровня, уровня свойств личности, и в структуре ПВК обозначает организаторские, интеллектуальные, мотивационно-волевые, предпринимательские и коммуникативные качества [8].

К.К. Платонов, обращаясь к анализу профессионально важных качеств, говорит о «так называемых сложных и частных способностях как качествах личности, определяющих успешность овладения определенной деятельностью и совершенствование к ней» [4, с. 55–58] и выделяет профессионально значимые и отрицательно значимые применительно к определенной деятельности.

Беря за основу концепцию динамической функциональной структуры личности К.К. Платонова, В.Л. Марищук указывает, что профессионально значимые качества входят во все подструктуры личности: ее направленность, моральные черты (например, профессиональная мотивация, профессиональный долг); обученность, т. е. сформированные знания, умения и навыки (например, идеологические убеждения, спортивные навыки); генный потенциал, влияющий на уровень развития психомоторных процессов (например, распределение внимания у операторов, оперативная память у штурманов и т. д.); биологические особенно-

сти с учетом темперамента (например, быстрота реакции, эмоциональная устойчивость и др.) [3, с. 10–11].

А.А. Деркач и Н.В. Кузьмина подходят к определению профессионально значимых качеств, как к “проявлению психологических особенностей личности, необходимых для усвоения специальных знаний, способностей и навыков, а также для достижения общественно приемлемой эффективности в профессиональном труде” [1, с. 12]. При этом авторы предполагают наличие определенных свойств: интеллектуальных (мышление), нравственных (поведение), эмоциональных (чувства), волевых (способность к самоуправлению) и организаторских (механизм деятельности).

В акмеологических исследованиях было доказано, что специалисты высоко класса обладают некоторым сходством, проявляющимся в степени развитости определенных качеств, психологических механизмов стимулирования творческой активности. Эти характеристики обладают свойством инвариантности, т. е. относительной независимости от специфики выполняемой деятельности.

Названные качества (свойства и умения), по мнению А.А. Деркача и В.Г. Зазыкина (акмеологические инварианты профессионализма), обеспечивают “...высокую эффективность и стабильность деятельности, независимо от ее содержания и специфики” [9, с. 24]. Проявляются акмеологические инварианты профессионализма и во внутренних побудительных причинах субъекта; обеспечивают активное и целенаправленное саморазвитие, реализацию творческого потенциала и подразделяются на: 1) общие, т. е. независимые от специфики деятельности и присущие всем профессионалам (развитая антиципация, высокий уровень саморегуляции, умение принимать эффективные решения, высокая креативность, сильная адекватная мотивация достижений); 2) особенные или специфические, отражающие содержание и требования профессиональной деятельности (например, высокая коммуникабельность, проницательность, стрессоустойчивость и др.).

Взяв за основу акмеологическую систему взглядов (концепцию акмеологических инвариант профессионализма), можно значительно ускорить процессы как личностного, так и профессионального развития, т. е. развивать профессионализм, формируя базисные качества и умения, специальные профессионально важные качества, направленные на высокую эффективность и стабильность.

Правоохранительная деятельность – особая сфера, и теория управления в ней является одной из составляющих науки социального управления. Управление в деятельности правоохранительных органов признается многими исследователями творческим процессом с включением в него всех членов служебного коллектива. Как руководители осуществляют управленческие функции внутри системы, так и личный состав, взаимодействуя в обычных условиях и особых ситуациях, повседневно организует и проводит работу вне системы (с гражданами в рамках административно-правовой деятельности).

Как и всякая теория, теория управления в сфере правоохранительной деятельности в процессе своего развития приобретает все более четкое содержание и обогащается чем-то новым. Сегодня в данной теории изучаются три основных компонента управления. В первом исследуется система управления; объекты; субъекты; функции (прогнозирование, планирование, организация, регулирование, контроль) и ресурсы (трудовые, информационные, материально-технические). Во втором изучается механизм управления (цели, принципы, методы, кри-

терии эффективности функционирования). В третьем анализируются управленческие решения (процессы подготовки, принятия и реализации) [10, с. 12–19].

При этом все-таки видится, что одной из основных и дискуссионных проблем в сфере управленческой деятельности была и остается проблема определения оптимальной структуры личностных качеств руководителя. Применительно к психологии управления это касается теории качеств или персоналистического направления. Его представители (А.А. Годунова, П.С. Емшина, Е.С. Кузьмина, И.П. Волкова, Ю.Н. Емельянова, Б.Д. Лебина, М.Н. Перфильева, А.И. Китова, А.Г. Ковалева, А.Л. Журавлева и др.) рассматривают руководителя, как генетически одаренную способностями к управлению личность. Это предполагает в зависимости от вида деятельности наличие целого комплекса качеств [7; 8].

К первым в указанном ряду ученые относят: морально-политические (принципиальность, патриотизм, нетерпимость к нарушителям закона, справедливость, тактичность, внимательность и др.). Ко вторым – административные (компетентность, деловитость, организованность, умение вести собрания, выступать, требовать, умение распределять обязанности, предоставлять права, умение увлечь людей, умение правильно поощрять и наказывать и др.). К третьим – коммуникативные (адаптивность, способность работать с людьми, завоевывать авторитет и доверие, способность устанавливать хорошие взаимоотношения и вести за собой, контактность, доброжелательность, дипломатичность, толерантность, способность понимать подчиненных). Применительно к качествам сотрудников правоохранительных органов важна четвертая позиция, куда входят особые профессиональные качества – умение пропагандировать законы, хранить государственную и служебную тайны; наличие высокого психофизиологического потенциала (высокая работоспособность и выносливость, и т. п.); обладание логическим мышлением и умением переключаться с одного вида деятельности на другой; способность действовать в условиях высоких эмоциональных нагрузок, вступать в контакт с незнакомыми людьми; умение правильно строить взаимоотношения с различными группами населения; умение выдвигать продуктивные версии и проводить служебные расследования и др.

Например, Е.А. Козловская описывает свой образ руководителя: он должен уметь владеть своими чувствами и управлять эмоциями; уметь слушать и понимать подчиненного; обладать способностью не только подмечать у сотрудников черты их характера, интересы, склонности, но и уметь оценивать их в соответствии с ситуацией проявления; владеть набором личностных факторов (статус, роль, интеллект, физическая сила и ловкость, определяющие моральное, интеллектуальное или физическое превосходство одного человека над другим). По мнению автора, у руководителя необходимо формировать социальную чувствительность, как способность понимать подчиненных, осознавать мотивы их поступков, видеть роль каждого в коллективе. Е.А. Козловская считает, что опытному руководителю должны быть присущи следующие характеристики: хорошая память на лица, имена и фамилии сотрудников, понимание интонации, мимики, жестов, противоречий в их поведении; чувствительность малейших изменений психического состояния сотрудника; видение оттенков взаимоотношений между членами коллектива; умение предвидеть дальнейшие действия и способствовать переориентации поведения сотрудника в нужном направлении [10, с. 53–55].

Н.И. Бубенко, подчеркивая роль руководящих кадров в управлении, отмечает, что для каждого руководителя важно и обязательно в полном объеме отвечать общим требованиям, присущим всем сотрудникам органов внутренних дел:

владение организаторскими способностями и лидерскими качествами. Автор делает акцент на особые умения руководителя органов внутренних дел (подразделения, службы) и разделяет их на следующие группы (умения): организаторские (необходимы для реализации управленческих функций руководителя); командные (необходимы для эффективного руководства личным составом при выполнении функций охраны общественного порядка и борьбы с преступностью) и педагогические (необходимы для реализации воспитательных функций) [6; 7; 10].

Что еще важно в характеристике руководителя? Удача, интуиция и прошлый опыт – не все, что дополняет сказанное выше. Особое место занимает его непрерывное самообразование. Именно система знаний, ее обновление и совершенствование и есть цель обоснования, безошибочного решения служебных задач в нестандартной, оперативной или экстремальной ситуации. Также важным является и факт того, что управленческая деятельность руководителей органов внутренних дел регламентирована, поэтому разделение труда, власть и ответственность несут определенную смысловую нагрузку. При разделении труда значимы организационные связи и выбор исполнителей, особенности личности, психоэмоциональная устойчивость, уровень подготовки и опыта [11]. Во власти и ответственности можно проследить этику и авторитет руководителя, методы адресации распоряжений; рациональную достаточность и абсолютизацию использования методов принуждения и убеждения.

#### Заключение

Итак, при подборе и выдвижении руководящих работников важно выбирать людей с хорошим интеллектом и активностью с учетом личностных качеств: интеллектуальных способностей, талантом общения с другими людьми, склонностью к исследовательской деятельности. Также для руководителя органов внутренних дел необходим императивный (категоричный) или демократический характер общения.

Портрет руководителя не будет полным, если не сказать о группе волевых качеств (что отмечается в специальной литературе), которые определяют взаимоотношения руководителя и подчиненного. Это настойчивость и упорство, инициатива и самостоятельность, решительность и смелость, сдержанность и самообладание, целеустремленность и дисциплинированность.

Таким образом, современный руководитель в целом и руководитель органов внутренних дел в частности должен обладать целым набором ПВК общего порядка и профессиональных качеств узконаправленного порядка, что продиктовано однозначно спецификой деятельности.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. **Держак, А. А.** Акмеология: пути достижения вершин профессионализма / А. А. Держак, Н. В. Кузьмина. – Москва : РАУ, 1993. – 23 с.
2. **Климов, Е. А.** Психология профессионала / Е. А. Климов. – Москва, 1996. – 400 с.
3. **Марищук, В. Л.** Психологические основы формирования профессионально значимых качеств : автореф. дис. ... докт. психол. наук : 19.00.03 / В. Л. Марищук ; ЛГУ. – Л., 1982. – 32 с.
4. **Платонов, К. К.** Структура и развитие личности / К. К. Платонов. – М., 1986. – 184 с.
5. **Шадриков, В. Д.** Психология деятельности и способности человека : учеб. пособие / В. Д. Шадриков. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Логос, 1996. – 320 с.

6. **Макарова, А. К.** Психология профессионализма / А. К. Макарова. – Москва, 1996. – 312 с.
7. **Евтихов, О. В.** Психология управления персоналом: теория и практика / О. В. Евтихов. – СПб. : Речь, 2010. – 319 с.
8. **Кудряшова, Л. Д.** Каким быть руководителю: психология управленческой деятельности / Л. Д. Кудряшова. – Л. : Лениздат, 1986. – 160 с.
9. **Деркач, А. А.** Акмеология : учеб. пособие / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин. – СПб. : Питер, 2003. – 256 с.
10. **Лебедев, В. И.** Психология и управление / В. И. Лебедев. – Москва : Агропромиздат, 1990. – 176 с.
11. **Buhner, R.** Personal-Management / R. Buhner. – Muenchen-Wien : R. Oldenbourg Verlag, 2005. – 253 p.

Перечень принятых обозначений и сокращений:

ПВК – профессионально важные качества

Поступила в редакцию 30.12.2016 г.

Контакты: lana2205@tut.by (Стульба Светлана Анатольевна)

**Stulba S. A. PROFESSIONALLY IMPORTANT QUALITIES OF THE CHIEF OF THE INTERNAL AFFAIRS BODIES.**

*The existing scientific views on the problem of the formation of professionally important qualities of the Chief's personality have been analyzed in the article; an issue of the development and socialization of the professional personality has been considered. The necessity to be a master of the professionally important qualities for a modern Chief in general and the Head of the Internal Affairs Bodies in particular has been reasoned.*

**Keywords:** professionally important qualities, law enforcement activity, Chief of the Internal Affairs Bodies, management activity.