

Шайкова М. В.

**ПСИХОЛОГО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ
ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ**

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2009/7-2/52.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2009. № 7 (26): в 2-х ч. Ч. II. С. 157-160. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2009/7-2/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

печивать в соответствии с Конституцией РФ защиту прав и интересов граждан, юридических лиц путем совершения переводческой деятельности от имени Российской Федерации. Переводчики должны в обязательном порядке пройти аттестацию, получать лицензию на право осуществления переводческой деятельности, давать клятву и присягать на верность интересам страны. Специалисты Росрегистрации, ведущие реестры адвокатов, нотариусов, арбитражных управляющих могут вести реестры официальных переводчиков и регулировать их деятельность.

С другой стороны, для обеспечения надлежащего качества переводов переводчику должны быть созданы определенные условия:

- 1) переводчику должен предоставляться достаточный срок для выполнения его работы;
- 2) в распоряжение переводчика должны, по возможности, предоставляться все документы и информация, необходимые для понимания текста, подлежащего переводу, и для редактирования перевода;
- 3) как общее правило, перевод должен осуществляться с оригинала, а к повторному переводу нужно прибегать лишь в случаях, когда это абсолютно неизбежно;
- 4) переводчик должен, по возможности, переводить на свой родной язык или на язык, которым он владеет, как родным.

Значение деятельности переводчиков исключительно велико, так как без нее невозможно представить себе развитие современной многоязычной литературы, политическое и экономическое сотрудничество, межнациональный обмен культурными и научными ценностями. Огромными могут быть польза удачного или последствия недобросовестного перевода. Соответственно, необходимое четкое и строго регулирование деятельности переводчиков как со стороны органов власти, так и со стороны профессиональных объединений.

Список литературы

Агеев А. Необходим институт присяжных переводчиков // Российская Федерация сегодня. 2007. № 20.

Киц А. Признать нельзя - отказать // Мир безопасности. 2007. № 3/160.

Сборник международных документов. М., 1989. Вып. 1. С. 116-128.

Федеральный закон РФ «Основы законодательства Российской Федерации о нотариате» от 1 февраля 1993 года № 4462-1 // Ось. М., 2007.

Recommendation on the Legal Protection of Translators and Translations and the Practical Means to Improve the Status of Translators // UNESCO: General Conference. Nairobi, 1976. 22.11.

ПСИХОЛОГО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

Шайкова М. В.

Курский государственный университет

Управление является процессом психологически насыщенным и существует в рамках взаимодействия людей. Управленческая деятельность многогранна по своим проявлениям: это и люди с их волей и интеллектом, и знания, и информация, и технические средства управленческой деятельности.

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

В целом эффективность управленческой деятельности во многом определяется наличием у руководителя ОВД определённого набора личностных и деловых качеств, его психологическим потенциалом, управленческо-правовой и социально-психологической компетентностью. Действительно, все управленческие и иные действия руководителя должны основываться на хорошем знании подчиненных, умении 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. Это предполагает наличие у руководителей таких профессиональных характеристик, как социально-психологическая и организаторско-правовая компетентность, техническая, экономическая, правовая культура, владение современными технологиями управленческой деятельности, а также определённых личностных качеств (например, честность, порядочность, скромность, чуткость к подчинённым и др.).

Среди основных условий деятельности руководителя ОВД, оказывающих существенное влияние на формирование его психолого-правовых особенностей, выделяют две их группы: а) внутренние (высокий уровень психической напряженности труда; жесткие временные и ресурсные ограничения при принятии управленческих решений; многообразие и сложность профессиональных задач; информационная неопределенность при выработке решений; необходимость регулирования социально-психологического климата в коллективе: повышенная ответственность за конечные результаты и профессиональные ошибки и другие) и б) внешние (противоречивость нормативных предписаний, их неопределённость; отсутствие в четком, явном

виде оценочных критериев эффективности деятельности руководящих кадров; множественная подчиненность руководителя ОВД и другие).

В научной литературе рассматривается такое понятие как «профессиональная компетентность», которая обуславливает систему внутренних ресурсов, необходимых для осуществления эффективных действий в определенных ситуациях.

При этом управленческая компетентность представляется как система внутренних ресурсов руководителя, необходимых для организации эффективного руководства подчиненным подразделением; как доскональное знание своего дела, существа выполняемой работы, сложных связей, явлений и процессов, возможных способов и средств достижения намеченных целей. Она включает в себя содержательную, ресурсно-временную и социально-психологическую компоненты.

Содержательная составляющая компетентности руководителя предполагает адекватную ориентацию в целях и задачах, их приоритетности и соподчиненности, как в управленческой, так и в профессиональных областях деятельности. Функции управления, систематически осуществляемые по определенным правилам и на основе определённых процедур, формируются, изменяются и ликвидируются не произвольно, а в строгом соответствии с потребностями и целями.

Ресурсно-временная составляющая компетентности является другой важной стороной управленческой деятельности руководителей. Она часто рассматривается, как характеристика стиля руководства подразделениями, поскольку предусматривает информированность руководителя: о трудоемкости и сложности решаемых задач, что предполагает адекватную ориентацию в дереве целей и задач деятельности с учетом технических и временных ресурсов, необходимых для их решения; об исполнительских ресурсах возглавляемого коллектива, что требует точного знания реальных профессиональных возможностей подчиненных.

Ядром социально-психологической компетентности выступает способность руководителя взаимодействовать с людьми, стимулировать инициативу и творческую активность сотрудников.

Сущность социально-психологической компетентности определяется мерой связи между объективными задачами управленческой деятельности руководителя и субъективными возможностями его личности. Социально-психологическая компетентность руководителя является характеристикой, в которой сконцентрированы его профессионально важные качества.

Согласно позиции отечественных психологов индивидуальный стиль деятельности, прежде всего, обусловлен психофизиологически. В определениях индивидуального стиля деятельности, приведенных Е. А. Климовым, он трактуется в узком («обусловленная типологическими особенностями устойчивая система способов деятельности, которая складывается у человека, стремящегося к наилучшему осуществлению данной деятельности») и широком смысле («индивидуально-своеобразная система психологических средств, к которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего уравнивания своей индивидуальности с предметными, внешними условиями деятельности»).

В. С. Мерлин и Е. А. Климов в своих работах указывают, что стиль может изменяться при изменении условий деятельности, а его формирование и развитие тесно связано с развитием определённых психологических особенностей субъекта.

В целом под стилем руководства понимается типичный для руководителя органа внутренних дел образ мыслей, поведения и деятельности при решении задач управления служебным коллективом. В нем находят отражение индивидуальная управленческая концепция, личностные особенности руководителя, характеристики объектов управления и системно-организационные факторы. Стиль руководства каждого руководителя складывается под влиянием его темперамента, особенностей характера, коммуникативных качеств, уровня развития коллектива, сложившихся традиций и ведомственных норм.

Для эффективного руководства также важна связь между стилем руководства и относительной зрелостью исполнителей, будь то группа или конкретный сотрудник. При этом само понятие зрелости рассматривается не как постоянная характеристика субъекта деятельности, а как достаточно динамичное образование, зависящее от конкретной ситуации.

Стиль управления эффективного руководителя отличается гибкостью, индивидуальным и ситуативным подходом. Ситуативный стиль управления гибко учитывает уровень психологического развития подчиненных и коллектива.

Важным критерием эффективности руководства является степень авторитета руководителя. Формальный авторитет обусловлен тем набором властных полномочий, прав, которые даст руководителю занимаемый им пост. Формальный, должностной авторитет руководителя способен обеспечить только часть влияния руководителя на своих подчиненных. Полную отдачу от сотрудника руководитель может получить лишь опираясь на свой личностный (моральный или функциональный) авторитет.

Моральный авторитет зависит от нравственных качеств руководителя, функциональный определяется компетентностью руководителя, деловыми качествами и его отношением к своей профессиональной деятельности.

Низкий функциональный авторитет руководителя приводит, как правило, к потере его влияния на подчиненных, что вызывает в качестве компенсаторной агрессивную реакцию со стороны руководителя по отношению к подчиненным, ухудшение психологического климата и результатов деятельности коллектива.

Анализ основных требований к личности руководителя позволяет разбить их на несколько составных частей или блоков. Прежде всего, следует отметить качества, отражающие функционально-ролевые требова-

ния к руководителю, направленные на успешное исполнение им своих должностных обязанностей (например, компетентность, умение видеть перспективу в работе правоохранительного органа, умение руководить и др.). Ко второму блоку относятся коммуникативно-деловые качества руководителя (знание подчиненных, умение работать с людьми, психологическая совместимость с коллегами и др.). Третий блок образуют нравственно-этические требования к личности руководителя органа правопорядка (порядочность, обязательность, трудолюбие, честность, добросовестность, этичность в поведении и др.).

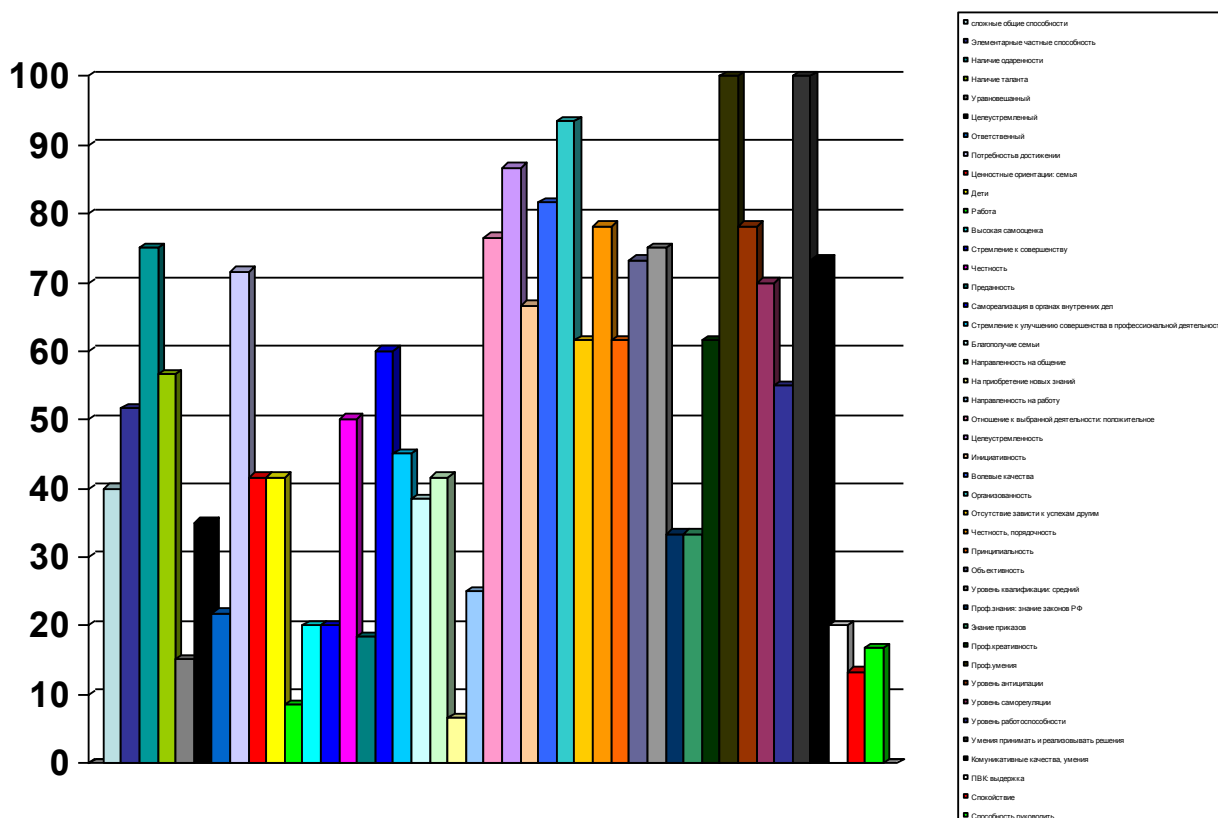
Нами проведено исследование на базе ОБОКПО при УВД по Курской области. В исследовании приняли участие 60 человек. Возраст респондентов от 22-30 лет составляет 63,4%, а от 31-45 лет 36,6%. Общая численность выборки составила 60 человек. Образование респонденты имеют как высшее, так и средне-специальное. Так высшее образование у 23,4%, а средне-специальное у 76,6%. Для изучения личности руководителя правоохранительных органов была использована акмеограмма.

Акмеограмма. Документ, отражающий возможную индивидуальную траекторию продвижения человека к его профессиональному "акме".

Результаты эмпирического исследования, можно представить следующим образом:

1. Уровень способностей: средний – 85%.
 - 1.1. Сложные общие способности - 40% креативность.
 - 1.2. Элементарные частные способности - компетентность 51,6%.
 - 1.3. Наличие одаренности - 75% респондентов.
 - 1.4. Наличие таланта - 56,6% респондентов.
2. Подструктура индивидуальности:
 - 2.1. Характеристики образа «я» уравновешенный – 15%; целеустремленный – 35%; ответственный – 21,8%.
 - 2.2. Индивидуальные особенности мотивации и потребности в достижениях - 71,6% имеют мотивацию и потребности в достижении.
 - 2.3. Особенности ценностных ориентаций: семья – 41,6%; дети – 41,6%; работа – 8,4%.
 - 2.4. характеристики самооценки: самооценка высокая – 20%.
 - 2.5. Характеристики личностных стандартов: стремление к совершенству – 20%; честность – 50,1%; преданность – 18,3%.
 - 2.6. Оценка самореализации: самореализация 60% - в органах внутренних дел.
3. Подструктура направленности:
 - 3.1., 3.2. Содержание направленности. Общая направленность. Стремление к улучшению совершенства в профессиональной деятельности – 45%; благополучие семьи – 38,4%.
 - 3.3. Направленность на взаимодействие: на общение – 41,6%; на приобретение новых знаний – 6,6%; направленность на работу – 25%.
 - 3.4. Отношение к выбранной деятельности. У 76,6% положительное отношение к выбранной деятельности.
4. Подструктура психологических особенностей и нравственных качеств:
 - 4.1. Целеустремленность. 86,7% высокий уровень целеустремленности.
 - 4.2. Инициативность. 66,6% проявляют свою инициативность в выбранной деятельности.
 - 4.3. Волевые качества. 81,7% проявляют свои волевые качества.
 - 4.4. Организованность. 93,4% считают себя организованными и проявляют это качество в своей работе.
 - 4.5. Ответственность. 93,4% респондентов считают себя ответственными.
 - 4.6. Отсутствие зависти к успехам других. 61,6% респондентов не завидуют успехам других.
 - 4.7. Честность, порядочность. 78,2% респондентов выявили у себя эти качества.
 - 4.8. Принципиальность. 61,6% респондентов считают себя принципиальными, особенно по отношению к работе.
 - 4.9. Объективность. 73,3% считают себя объективными и стараются, как можно чаще проявлять это качество.
5. Подструктура профессионализма:
 - 5.1. Уровень квалификации. 75% средний уровень квалификации.
 - 5.2. Профессиональные знания, эрудиция. знание законов РФ – 33,4%; знание приказов – 33,4%.
 - 5.3. Профессиональная креативность. 61,6% респондентов отметили у себя профессиональную креативность.
 - 5.4. Профессиональные умения. 100% респондентов отметили у себя такие профессиональные умения, как охрана общественного порядка.
6. Акмеологические инварианты профессионализма:
 - 6.1. Уровень антиципации. 78,2% средний уровень антиципации.
 - 6.2. Уровень саморегуляции. Средний уровень 70% респондентов.
 - 6.3. Уровень работоспособности. 55% средний уровень.
 - 6.4. Умения принимать и реализовывать решения. 100% респондентов отметили у себя высокий уровень умения принимать и реализовывать решения и при этом считают, что без этого качества не находились бы на руководящей должности.
 - 6.5. Коммуникативные качества и умения. Высокий уровень 73,2% респондентов.

6.6. Профессионально - важные качества, выдержка – 20%; спокойствие – 13,3%; способность руководить – 16,7%.



Таким образом, деятельность руководителя органа (подразделения, учреждения) внутренних дел носит многоаспектный характер, осуществляется под воздействием различных внешних и внутренних факторов в условиях известной неопределенности, что требует наличия у него высокой управленческой компетентности и обуславливает необходимость реализации психологической поддержки руководителя.

Список литературы

- Еникеев М. И.** Юридическая психология: учебник для вузов. М.: НОРМА-ИНФРА, 2000. 517 с.
- Караваев А. Ф.** Психолого-педагогические основы профессионального становления специалистов – сотрудников правоохранительных органов: учебное пособие. М., 2005. 223 с.
- Столяренко А. М.** Личностный подход в юридической психологии // Энциклопедия юридической психологии. М., 2003. 378 с.
- Шайкова М. В.** Социально-психологические особенности профессиональной деятельности руководителя правоохранительных органов. Курск: Курск. гос. ун-т, 2006. 254 с.

ЮРИДИЧЕСКАЯ ПРИРОДА КАТЕГОРИИ «ОХРАНА ВОЗДУШНЫХ ПЕРЕВОЗОК»

Шаронов С. А.

Волжский гуманитарный институт (филиал) Волгоградского государственного университета

Согласно ст. 2 Конституции РФ человек, его права и свободы являются высшей ценностью, при этом их признание, соблюдение и защита является обязанностью государства. В настоящее время, среди названных категорий необходимо отметить право на жизнь, сохранение здоровья, свободу передвижения, использование своих способностей для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности [Конституция РФ, ст. 20, 27, 34]. При этом необходимо подчеркнуть, что указанные права и свободы не только подвергаются повышенному риску в процессе воздушных перевозок, но и не могут быть ограничены за исключением случаев установленных федеральным законом [Там же, ст. 55].

Таким образом, с одной стороны обязанность государства в реализации, соблюдении и защиты указанных прав и свобод граждан, с другой – необоснованная недопустимость ограничения этих прав и свобод в процессе воздушных перевозок требуют принятия адекватных мер, направленных на их *охрану*.