

1. Дятлов, В.А. Менеджмент персонала предприятия / В.А. Дятлов, В.В. Травин. – 5-е изд. – М. : Дело, 2003. – 272 с.
2. Егошин, А.П. Управление персоналом : учебник / А.П. Егошин. – М. : Академия, 2003. – 720 с.
3. Деркач, А.А. Совершенствование психологического образования государственных служащих / А.А. Деркач. – М. : Академия, 2012. – 214 с.

Дата поступления в редакцию: 24.05.17

A.G. Zenkevich, Director of the Institute for Enhancing the Qualifications and Retraining of Managers and Specialists of the Transport Complex of the Republic of Belarus of the Educational Establishment «Belarusian State University of Transport»

RESEARCH ON SELECTION OF HUMAN RESERVE LEADERS OF EDUCATIONAL ESTABLISHMENT

The article considers the relevance of work with the personnel reserve of managers. The necessity of constructing a system of formation of the personnel reserve, rejuvenation of management personnel is substantiated. The data of research on selection of a personnel reserve of heads and the analysis of the experience and age of reservists. Recommendations are given for further improvement of the system of personnel reserve of managers in the educational institution under study.

Keywords: personnel reserve, the system of formation of the personnel reserve, the psychological study of the personnel reserve, the improvement of the system of personnel reserve of managers.

УДК 159.9:34

Т.В. Казак, доктор психологических наук, профессор, член-корреспондент Международной академии психологических наук, профессор кафедры инженерной психологии и эргономики Белорусского государственного университета информатики и радиоэлектроники (e-mail: kazak@bsuir.by);

Т.Н. Шершень, соискатель кафедры инженерной психологии и эргономики Белорусского государственного университета информатики и радиоэлектроники (e-mail: kazak@bsuir.by)

АКМЕОЛОГИЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЯЕМОГО РАЗВИТИЯ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Рассматривается специфика, сущность и содержание акмеологической концепции управляемого развития правоохранительной деятельности. Описаны существующие научные подходы к определению содержания понятий «правоохранительная деятельность», «психологическая инфраструктура деятельности», «стиль правоохранительной деятельности», «субъективно удобный стиль коллективной деятельности». Дана характеристика акмеологической концепции управляемого развития правоохранительной деятельности.

Ключевые слова: акмеологическая концепция, правоохранительная деятельность, психологическая инфраструктура деятельности, стиль правоохранительной деятельности, субъективно удобный стиль коллективной деятельности, управляемое развитие правоохранительной деятельности.

Психология в настоящее время широко используется при подборе кадров, в обучении, воспитании и управлении личным составом, при раскрытии и расследовании преступлений. Однако в ОВД культивируется относительно узкий круг психологических теорий, концепций и отдельных подходов, как правило, «прописанных» по отдельным ведомствам, управлениям и службам. Велика потребность в обобщенных психологических концепциях, обладающих достаточной структурирующей и объяснительной силой. В этой связи на кафедре психологии Санкт-Петербургского университета МВД России предпринята попытка разработки акмеологической концепции управляемого развития правоохранительной деятельности [1].

Сущность данной концепции выражается в нескольких основных постулатах. Первый постулат относится к определению статуса целевого управления, признавая полидетерминированность процессов функционирования и развития правоохранительной деятельности. В качестве логико-методологического основания взята теория развития, связанная с именами Б.Г. Ананьева, О.С. Анисимова, В.А. Ганзена, Е.А. Климова, А.И. Китова, А.Н. Леонтьева, Б.Ф. Ломова, Б.Д. Па-

рыгина, А.В. Петровского, А.Р. Ратинова, С.Л. Рубинштейна, Г.В. Суходольского, А.М. Столяренко, В.Д. Шадрикова, Г.П. Щедровицкого, М.Г. Ярошевского и др.

В соответствии с названной теорией все изменения, происходящие вокруг нас, в том числе и в правоохранительной деятельности, носят непрерывный и объективный, т. е. неконтролируемый характер. Другими словами, для того чтобы придать процессу изменений контролируемый или вероятностный статус, необходимо управление. Обязательным условием эффективного функционирования системы внутреннего управления является целесообразность управленческих воздействий на управляемые объекты. Однако потребности объекта постоянно меняются и соответственно меняются цели объекта, по которым направляются его действия. Диапазон их изменения ограничен правовыми и физическими возможностями объекта по построению своих действий.

Структура целей объекта зависит от его собственной структуры и может быть очень простой или очень сложной. Сложные структуры в системе правоохранительной деятельности представляют собой иерархию, в которой достижение целей низшего уровня (подцелей) ведет к достижению целей более высокого. Те, в свою очередь, могут являться подцелями еще более высокого уровня.

Имеющиеся цели определяют внутреннюю необходимость действий объекта, которые реализуются при получении объектом информации, интерпретируемой им как наличие возможности достижения целесообразного результата. Многообъектность и многофункциональность деятельности ОВД предполагает наличие множества потребностей, мотивов и их движение, что способно «навязать» свою психологию, логику и последовательность действий, отличную от ее видения субъектом [2].

Иерархический и целевой принципы построения правоохранительной деятельности и управления ею неизбежно придают ОВД бюрократический и полувоенный облик, что является источником снижения подвижности, быстроты их действий. Это позволяет преступникам опережать ОВД в принятии решений и парировать наносимые по ним удары. Кроме того, целевое управление вызывает потребность в специально подготовленных управленческих кадрах, способных создавать системы коммуникаций и достигать целей на смысловом, предметном, мотивационном и личностном уровнях [3]. Тем самым эффективность управления зависит от соотношения организационной, интеллектуальной сложности объекта деятельности и системы управления. Бессмысленно строить интеллектуальное управление для простой и неинтеллектуальной деятельности.

В этой связи уместно подчеркнуть, что управление – это деятельность над другой деятельностью, а управленческо-информационное взаимодействие как один из видов управленческих взаимодействий непосредственно связан с переходом от объективного к субъективному. Накопление и изменения факторов и свойств данного вида взаимодействия носит нелинейный, а сетевой характер, когда изменение свойств одного объекта управления (упразднение, появление нового) обуславливает изменение соседних объектов, что приводит к усложнению (или к упрощению) всей структуры деятельности. Содержательная сторона деятельности требует технологического анализа, а целевая – смыслового.

Второй постулат состоит в следующем: психологическое содержание деятельности по своему значению и степени сопротивления попыткам усвоения со стороны субъекта точно также «материально», как и натуральные предметы, вещи и средства деятельности. Отсюда, во-первых, возникает логика развития деятельности и логика развития субъекта, которые необязательно должны полностью совпадать друг с другом. Во-вторых, вводится новое понятие – «психологическая инфраструктура деятельности», которая включает характеристики ее основных компонентов – мотивов, целей, условий, средств и результатов. Психологическая инфраструктура (от лат. *Infra* – ниже, под и *structura* – строение, расположение) правоохранительной деятельности представляет собой форму, содержанием которой выступают группы психологических структур и процессов, а также соответствующих связей между ними, обеспечивающих выполнение совокупности трудовых функций субъектом в соответствии с социально-профессиональными условиями, целями и содержанием деятельности [4]. Тем самым утверждается, что в процессах изучения, построения и преобразования деятельности наряду с техническими чертежами и финансовым планом должен иметь анализ психологической инфраструктуры деятельности.

Включая в себя субъект и объект как два противоположных полюса, деятельность обладает двумя основными формами ее регуляции и развития: со стороны субъекта и со стороны объекта.

В диалектике смыслового и предметного пространства деятельности главную, верхнюю позицию занимают смыслы деятельности.

Замененные временем смыслы образуют новые смыслы, новый мир правоохранительной деятельности, а значит, и новые состояния ума и души личного состава. Сегодня именно динамические смысловые системы личности, проблемы смыслообразования, смыслоосознания и смыслостроительства должны выступать в качестве основных направлений воспитательной работы и подготовки кадров в ОВД. Имеется в виду одна из важных функций смысла: посредством мотива устанавливать и удерживать связь состояний деятельности субъекта между прошлым, настоящим и будущим. Научиться думать о будущем – значит научиться управлять развитием деятельности. Это тем более важно, что совокупное поле детерминант развития правоохранительной деятельности в связи с принципиальной неравновесностью и незавершенностью ее структуры располагается в прошлом, настоящем и будущем [4].

Третьим постулатом концепции управляемого развития правоохранительной деятельности выступают представления об оптимальном стиле поведения субъекта, при котором служебная деятельность становится средством совершенствования личности сотрудника и формирования эффективного стиля ее активности.

Как правило, сотрудники того или иного подразделения, службы осознанно и неосознанно соблюдают не все условия, характеристики и параметры деятельности, а только какую-то их часть. Причем выбор одних и игнорирование других параметров (требований, условий, методов) деятельности обуславливается как ее функциональной логикой, так и адекватными ей и наиболее оправдавшими себя опытом, нормами, способами, средствами и методами достижения целей, влиянием психофизиологических факторов, морально-психологическим климатом, профессиональными и демографическими особенностями коллектива, а также механизмами самоорганизации и самосохранения.

Рассмотрение характеристик различных типов индивидуального стиля деятельности позволяет сделать заключение о наличии интегрального, доминирующего источника, объединяющего все стилевые проявления в единый стиль. Таким источником является субъективно удобный стиль коллективной деятельности (СУСКД). Это интегральная характеристика стилевых проявлений служебной деятельности коллектива ОВД, которая складывается благодаря повторению и закреплению в коллективном сознании сходных по содержанию, методам и способам деятельности, обеспечиваемая сформированной иерархией мотиваторов (установками, целями, ценностями, желаниями, влечениями, доводами, аргументами) и совместными эмоциональными переживаниями сотрудников.

Объективным основанием наличия такого образования, как СУСКД, выступают взаимоотношения объективных по своей форме требований субкультуры служебного коллектива, ситуаций деятельности и свойств субъекта, т. е. совокупность внешних и внутренних психологических факторов, обуславливающих особенности проявления активности отдельных профессиональных групп сотрудников ОВД при выполнении своих служебных обязанностей. СУСКД выступает как динамический синтез и как инвариант разнообразной информации в виде обобщенного опыта, обеспечивающего стабилизацию деятельности личности и группы посредством постоянного ожиданий, требований, образцов поведения и стандартов совместной деятельности.

Понятие СУСКД логически развивает и дополняет отечественную теорию стилей деятельности. В частности, имеются в виду точка зрения В.С. Мерлина об условиях деятельности и развития первичного коллектива как необходимых предпосылках усвоения индивидуального стиля деятельности [5]; понимание индивидуального стиля деятельности Е.А. Климовым как индивидуально-своеобразной системы психологических средств, к которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего уравнивания своей (типологически обусловленной) индивидуальности с предметными, внешними условиями деятельности, а также идеи Б.Г. Ананьева, А.Г. Асмолова, В.Л. Васильева, Л.Я. Дорфмана, Е.П. Ильина, А.В. Либина, Д.А. Леонтьева, Д.В. Сочивко, А.М. Столяренко, В.А. Толочек, В.Д. Шадрикова, А.Г. Шестакова и др.

СУСКД является совокупностью референтных регуляторов поведения, содержательных и нормативных процессов, позволяющих личности в типичных условиях деятельности сохранять свое индивидуально-стилевое своеобразие и достаточно адекватно реализовывать себя в совместной деятельности.

СУСКД может иметь как положительный, так и отрицательный вектор (направление) влияния на индивидуальные стилевые проявления сотрудников, например, вынуждая личность приспосабливаться к среднему или заниженному уровню профессиональных требований, ориентироваться не на эффективные, а на психологически комфортные условия коллективной деятельности. По такому же механизму выстраиваются известные планы развития деятельности. В этой связи региональные программы борьбы с преступностью должны быть приведены в соответствие со стилевыми особенностями правоохранительной деятельности территориальных подразделений и служб ОВД, т. е. иметь четкий «психологический» адрес.

В рамках понятия СУСКД вполне возможно объяснение многих феноменов проявления не только активности личности, но и деятельности, которой она занимается. Так, многие экспериментальные данные, полученные в узких сферах юридического труда, можно интегрировать и рассматривать с позиции стиля деятельности. Кроме того, из этого следует и другое утверждение: способы служебной деятельности ни в коей мере не могут выступать произволом индивидуальности, они неизбежно опосредствуются нормативно одобренными способами ее осуществления, ее моделью, ее образом, репрезентированную в групповое сознание, разнообразием и динамизмом проявлений стилей-целей и стилей-средств выражения индивидуальности, психологических явлений группы.

Таким образом, акмеологическая концепция управляемого развития правоохранительной деятельности включает в себя совокупность содержательных и структурно-формализованных знаний, позволяющих объяснять существующие трудности и проблемы правоохранительной деятельности, а также прогнозировать тенденции ее развития.

Например, исходя из первого постулата, можно констатировать следующее: выдвигая перед собой правоохранительные и правозащитные цели, ОВД исходят не только из необходимости защиты интересов человека, но и из самих объективных возможностей осуществления данной цели. Наличные объективные условия предоставляют возможности ставить и достигать только определенных целей.

Следовательно, реальные возможности правоохранительной деятельности и цель права взаимодействуют и взаимно обогащают друг друга: возможность отражается в цели и определяет ее содержание, а реализация этой цели приводит к превращению возможности в действительность и дальнейшему развитию деятельности. Очевидно, что уровень развития права и уровень возможностей правоохранительной деятельности ОВД не могут полностью совпадать друг с другом. Именно здесь находится источник развития правоохранительной системы.

В то же время следует иметь в виду следующее: развитие деятельности ОВД должно охватывать процессы изменений одновременно нескольких компонентов: это субъект деятельности, объект и средства деятельности, среда деятельности. Понятно, что осуществить такие синхронные изменения довольно сложно, поэтому изменениям подвергаются организационно-штатная структура подразделений, нормы деятельности, ее целевые и ценностные приоритеты. Тем самым, по сути, в правоохранительной деятельности предлагается соединить целеориентированный, ценностно-ориентированный и ценностно-смысловой подходы по западному образцу. Если в первом случае важно достижение некоторого заданного результата, то во втором важен сам процесс, оцениваемый по определенным ценностно-смысловым критериям. При этом субъект деятельности одновременно занимает два полюса названной выше триады: один в качестве субъекта, а другой в качестве средства, в смысле определенных качеств деятеля. Отсюда отмечается пристальный интерес к нравственно-профессиональной стороне личности сотрудника, ценностно-смысловому единству служебного коллектива, технологии подбора, обучения и воспитания кадров.

Основным направлением, приоритетом в воспитании кадров должно стать формирование и расширение рамок актуальной деятельности сотрудников за счет снятия профессионально-психологических барьеров, недоступности тех целей и задач, в отношении которых у личного состава имеется заниженный уровень стремлений, притязаний или сложилась установка об их «сверхнормативности». Здесь подразумеваются задачи борьбы с коррупцией, незаконным оборотом наркотиков, преступлениями в сфере экономики и финансового рынка, экстремизма и терроризма. В этой связи и понятие «эффективность» должно охватывать всю структуру деятельности: т. е. не только ее результаты, но и целевое предназначение, процесс и личностный стиль осуществления, а также используемые при этом средства. Иначе говоря, в настоящее время важно знать

не только о результате деятельности, но и о процессе его достижения посредством использования концепта «внутренних угроз», качественных стандартов оценки уровня правопорядка.

С позиций второго постулата можно утверждать, что психологическая инфраструктура правоохранительной деятельности по многим компонентам принципиально недостроена или не отвечает современным требованиям. Имеется в виду низкий или только средний уровень мотивации служебной деятельности в подразделениях и службах ОВД, наблюдаемые противоречия и конфликты в ценностно-смысловых системах, притязаниях, уровне инициативности и ответственности личности. Так, уровень зарплаты из числа гигиенических факторов (по Ф. Херцбергу) превращается в главный, а иногда и единственный мотивирующий фактор деятельности. Аналогичная трансформация по типу инверсии принадлежности имеет место и в отношении другого фактора – отсутствия в работе профессиональных вредностей, реальной опасности для здоровья и жизни сотрудника.

Наличие последних нередко рассматривается субъектом как сильный мотив выбора деятельности, так как с ним связаны дополнительные льготы и материальные стимулы. Обращает также на себя внимание и то, что в современных условиях уровень мотивации достижения значимо снижен у значительной части сотрудников и целых подразделений по отношению даже к среднему показателю, а значит, развита мотивация выживания (по Р. Аткинсону и Д. МакКлелланду). А то, что по-настоящему мотивирует и является престижным, часто оценивается как незаконное. Тем самым деформируется вся мотивационная система личности, появляются пассивность и неверие в успех деятельности не в ее процессе, а еще до ее начала.

Другими словами, организационно-правовая или функциональная система деятельности вступает в противоречие с ценностно-нормативной, смысловой системой профессиональных групп и отдельных сотрудников, подавляя потребности последней в развитии.

В результате этого каждую ситуацию профессионального отбора кадров для ОВД можно рассматривать как продуктивный конфликт. Так, имеется в виду то, что за последние годы изменилось отношение к работе в правоохранительных органах.

Падение общественного престижа службы в полиции, рост вероятности потери трудоспособности и даже гибели при разрешении социальных конфликтов или противостояния с криминальными элементами, относительно невысокий уровень оплаты труда и социальной защищенности сотрудников обусловили увеличение текучести кадров и дефицит кандидатов на службу. Качественные изменения произошли и среди потенциальных кандидатов.

Серьезные недостатки в системе общего и среднего образования, разрушение культурно-воспитательного процесса на этапе формирования и развития личности в детский и подростковый периоды привели к снижению интеллектуального уровня и физического развития молодых людей, деформации нравственных и духовных ценностей молодежи. Наблюдается тенденция к ухудшению психического здоровья населения. Так, в Российской Федерации официально зарегистрировано более 3 млн психически больных и такое же число алкоголиков и наркоманов. Незарегистрированных психически больных и лиц с пограничными функциональными расстройствами значительно больше. Все это сказывается на качестве потенциальных кандидатов на службу в полицию. Однако трудно примириться с тем, что заключения психологических служб профессионального отбора порой игнорируются. В результате в ОВД принимаются лица, не рекомендованные на должность.

Еще более сложные проблемы заложены в области концептуальных основ и организационных технологий воспитания и обучения личного состава. Здесь сталкивается широкий и узковедомственный взгляд на принципы и содержание, саму философию целесообразных психолого-педагогических воздействий на человека. Первая точка зрения апеллирует к всесторонней и гармоничной личности с глубокими профессиональными познаниями и широкими социальными запросами. Вторая опирается на потребность системы в специалистах, способных адекватно выполнять свои обязанности только по должности. При этом инициатива дальнейшего общекультурного развития личности отдается на ее усмотрение. Казалось бы, что здесь отсутствует предмет для обсуждения: широко образованный профессионал, культурно воспитанный человек предпочтительней узкого специалиста, и на это не жалко тратить средства и время. Однако личность, как правило, более динамична и при встрече с деятельностью, например, может проявлять, а может не проявлять желания и способности сливаться с ней, «вживаться» в профессионально значимые ситуации, чутко реагировать на все изменения в содержании и требованиях деятельности.

Дефицит или невысокий уровень развития профессионально-важных качеств и акмеориентированных установок на профессиональное саморазвитие имеет корни в склонностях и задатках личности сотрудника, а при их отсутствии трудно компенсируется в ходе обучения. Так, в 80-х гг. XX в. в одном из подразделений Медицинского управления МВД СССР изучалась профессиональная успешность сотрудников различных служб ОВД. В результате было обнаружено, что при прочих равных условиях высокопрофессиональными являются сотрудники, по своим психологическим характеристикам (исключая моральные) соответствовавшие усредненному психологическому профилю лиц, против которых была направлена их деятельность.

Более того, профессиональный рост был сопряжен с усилением этих качеств, что расценивалось как профессиональная деформация. Ярким подтверждением сказанному является история зарождения службы криминальной полиции во Франции, которую возглавил бывший вор-рецидивист. Костяк его сотрудников состоял также из бывших воров. Современники отмечали высокую эффективность работы этого бюро. Из данного примера следует несколько соображений. Во-первых, наблюдаемые процессы профессиональной деформации часто вполне укладываются в объяснительную концепцию стиля деятельности субъекта. Во-вторых, при всех стилевых особенностях деятельности базисными качествами остаются нравственность и нравственная ответственность личности перед обществом, как перед собой и перед собой, как перед обществом. В-третьих, человек является самообучающейся системой. Нужны только соответствующие условия: инновационный климат, ситуации личностно-профессионального развития и следование принципу: воспитывать – не значит ломать, изменять, создавая нового, другого человека, а помогать, чтобы человек имел мужество быть самим собой. Как представляется, если идти этим путем, то возможно преодолеть ограниченность узкорационалистического или прагматического понимания принципа деятельностного подхода в концепциях обучения и воспитания человека [6].

Таким образом, акмеологическая концепция управляемого развития правоохранительной деятельности позволяет объяснять существующие трудности и проблемы деятельности и прогнозировать тенденции ее развития.

1. Шаранов, Ю.А. Юридическая психология деятельности органов внутренних дел (теория и методология управляемого развития) : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.06 / Ю.А. Шаранов ; С.-Петерб. ун-т МВД России. – СПб., 2000.

2. Парыгин, Б.Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории / Б.Д. Парыгин ; под ред. А.С. Залесского. – СПб. : НГУП, 1999. – 592 с.

3. Шаранов, Ю.А. Психология деятельности служебного коллектива органов внутренних дел (управленческо-развивающий подход) : монография / Ю.А. Шаранов. – СПб., 1998. – С. 262.

4. Шаранов, Ю.А. Юридическая психология деятельности органов внутренних дел (теория и методология управления развитием) : монография / Ю.А. Шаранов. – СПб., 2000. – С. 118–134.

5. Мерлин, В.С. Очерк интегрального исследования индивидуальности / В.С. Мерлин. – М. : Педагогика, 1986. – 256 с.

6. Казак, Т.В. Профессиональная самоактуализация и психосоциальная адаптация сотрудников органов внутренних дел : монография / Т.В. Казак. – Минск : РИВШ, 2015. – 360 с.

Дата поступления в редакцию: 14.03.17

T.V. Kazak, Doctor of Psychological Sciences, Professor, Corresponding Member of the International Academy of Psychological Sciences, Professor of Department of Engineering Psychology and Ergonomics of the Belarusian State University of Information Science and Technique and Radio Electronics; **T.N. Shershen**, Applicant of Department of Engineering Psychology and Ergonomics of the Belarusian State University of Information Science and Technique and Radio Electronics

THE AKMEOLOGICHESKY CONCEPT OF THE OPERATED DEVELOPMENT OF LAW-ENFORCEMENT ACTIVITY

Specifics, essence and contents of the akmeologichesky concept of the operated development of law-enforcement activity are considered. The existing scientific approaches to determination of content of the concepts "law-enforcement activity", "psychological infrastructure of activity", "style of law-enforcement activity", "subjectively convenient style of collective activity" are described. The characteristic of the akmeologichesky concept of the operated development of law-enforcement activity which includes set of the substantial and structural formalized knowledge allowing to explain the existing difficulties and problems of law-enforcement activity, and also to predict tendencies of her development is given.

Keywords: the akmeologichesky concept, law-enforcement activity, psychological infrastructure of activity, style of law-enforcement activity, subjectively convenient style of collective activity, the operated development of law-enforcement activity.