

# Психологическая компетентность руководителя полиции как основа профессионализма

*Митракова Е. Н., кандидат юридических наук, преподаватель кафедры уголовного права и криминологии, майор полиции, Федеральное государственное казенное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Ростовский юридический институт МВД России» (m\_helena\_n@mail.ru)*

Сегодня руководителю в органах и подразделениях полиции необходимо быть не только профессионалом своего дела, но также и квалифицированным психологом, способным разбираться в вопросах психологического характера и уметь решать их. Главный акцент в развитии профессионализма руководителя полиции ставится на формировании и развитии психологической компетентности как профессионально важной характеристики личности, проявляющейся в умении взаимодействовать с окружающими людьми, быстро ориентироваться в социальных ситуациях, правильно выявлять личностные особенности подчиненных и находить адекватные стратегии взаимодействия с ними. В связи с этим существует необходимость изучения психологической компетентности руководителей в теоретическом и прикладном аспектах. Современное общество диктует условия, при которых формируется образ эффективного руководителя. Руководители, стремящиеся к повышению своего профессионального мастерства, овладевающие определенными психологическими умениями и навыками, развивающие свой лидерский потенциал, способны обеспечить высокий уровень управленческой продуктивности, повысить не только качество профессиональной составляющей, но и авторитет правоохранительных органов в целом.

**Ключевые слова:** психологическая компетентность, компетенция, профессионализм, коммуникативная компетентность, портрет современного руководителя полиции, социально-психологический тренинг, эффективность психологической подготовки руководителей.

## Для цитаты:

*Митракова Е.Н.* Психологическая компетентность руководителя полиции как основа профессионализма [Электронный ресурс] // Психология и право. 2015. № 2. URL: <http://psyandlaw.ru/journal/2015/n2/Mitrakova.phtml> (дата обращения: дд.мм.гггг) doi: 10.17759/psylaw.2015100209

## For citation:

Mitrakova E.N. Psychological competence of the police head as the foundation of professionalism [Elektronnyi resurs]. *Psikhologiya i pravo [Psychology and Law]*, 2015, no. 2. Available at: URL: <http://psyandlaw.ru/journal/2015/n2/Mitrakova.phtml> (Accessed dd.mm.yyyy) doi: 10.17759/psylaw.2015100209

То, что вы получаете, достигая своих целей, не так важно, как то, кем вы становитесь, достигая своих целей.

*З. Зиглар*

Темп жизни и смещающиеся аспекты приоритетных направлений деятельности современного человека побуждают его стремиться к самосовершенствованию и использованию новых технологий в профессии. Не составляют исключение и сотрудники правоохранительных органов, к ним особенно пристально, зачастую и критично относятся не только население, но и средства массовой информации. Сегодня руководителю в органах и подразделениях важно быть не только первоклассным специалистом, профессионалом своего дела, но и высококвалифицированным психологом, способным грамотно решать проблемы межличностного, внутриличностного характера и при этом обладать беспристрастностью и гибкостью, стрессоустойчивостью, ораторским искусством и многими другими качествами.

Поэтому остро стоит вопрос о психологическом обеспечении служебной деятельности эффективными руководителями органов внутренних дел. Достаточно сложно определить такие аспекты в организации и деятельности сотрудников полиции, в которых бы не могли быть использованы знания современной психологической науки – психологии управления, социальной и юридической психологии.

Неоднократно учеными в области психологии предпринимались попытки создания некоего универсального «портрета эффективного руководителя». Эта проблема актуальна и для органов внутренних дел, поскольку вопрос, какими именно качествами должен обладать руководитель полицейского подразделения, остается нерешенным до сих пор.

Руководитель, не стремящийся к саморазвитию, повышению своего профессионального уровня, не знающий личностных особенностей своих подчиненных, не склонный к взаимодействию и взаимопониманию с ними, может ли быть эффективным, а деятельность вверенного ему подразделения может ли быть успешной? На этот основополагающий вопрос мы попытаемся ответить в данной работе.

Рассматривая анализ результатов социально-психологического исследования, которое проводилось на базе Академии управления МВД России [9], выяснилось, что при изменении стиля руководства, происходящего в результате повышения по должности, изменяется и компетентность руководителя, прежде всего его коммуникативная компетентность. Авторами исследования отмечено, что повышение по должности ведет к изменению и круга общения руководителя. Он сам становится социально более значимым, как становятся более значимыми и задачи, стоящие перед ним. По замечанию А.М. Столяренко, чем выше должность, тем ближе она к должности государственного значения, а раз так, то от руководителя требуется как в деятельности, так и в мышлении демонстрировать общенародный, государственный подход. Руководитель становится ориентированным на решение государственных задач и является представителем государства в группе, нежели представителем группы в государстве, т.е. сфера его деятельности

-----

переориентируется с внутригрупповой среды на внешнюю по отношению к группе, а компетентность из познавательно-развивающей переходит в коммуникативную.

Кроме того, исследователями было замечено, что чем выше должность, тем меньше руководитель получает адекватной обратной связи от подчиненных. Поэтому коммуникативная компетентность руководителя, если рассматривать ее как некоторую способность человека понимать, соответственно оценивать другого и строить с ним благоприятные взаимоотношения, с повышением по должности по отношению к подчиненным снижается, однако по отношению к внешнему социально значимому для него окружению, она возрастает [4].

Исходя из сказанного, можно предположить, что руководитель в системе органов внутренних дел должен обладать развитыми коммуникативными способностями, так как их отсутствие или несформированность отрицательно влияют на эффективность руководства.

Но было бы однобоко ставить во главу угла коммуникативную компетентность руководителя как наиболее важную или значимую. Рассмотрим проблему подготовки универсального эффективного руководителя более многогранно.

Компетентность есть интегральная характеристика конкурентноспособной личности, тем более личности руководителя.

Интенсивный темп современного общества диктует условия, способствующие формированию некоего универсального «портрета эффективного руководителя» полиции. Именно те руководители, которые освоили современные методы управления, обладают определенными психологическими умениями и навыками, стремятся к повышению своего профессионального мастерства, развитию своего лидерского потенциала и организаторских способностей, могут обеспечить высокий уровень управленческой продуктивности, повысить не только качество профессиональной составляющей, но и авторитет правоохранительных органов в целом.

Действительно, основу социально-психологической компетентности руководителя составляют не столько знание личностных особенностей подчиненных, сколько специфика его общения с ними, установление благоприятного психологического контакта и доверительных отношений с подчиненными. Эти умения руководителя основываются на развитии таких качеств, которые позволяют поставить себя на место другого человека, понять его переживания, а также глубинные причины поступков и на этой основе так выстраивать отношения с подчиненными, чтобы каждому из них хотелось и поговорить, и попросить совета, и с высокой отдачей работать в такой доброжелательной и в тоже время рабочей атмосфере. Именно при таком подходе руководителя возможна и конструктивная критика, способная побуждать подчиненного меняться в лучшую сторону, а не захлебываться в обидах и собственной неполноценности [7].

Таким образом, компетентность сегодня изучается в контексте профессионализма, подчеркивается ее роль в продвижении человека в процессе

профессиогенеза к «акме»; компетентность рассматривается как показатель личностной, социальной и профессиональной зрелости руководителя[8].

Важно отметить, что успешность управленческой работы в целом зависит от наличия у руководителя ОВД определенного набора личностных и деловых качеств, психологического потенциала, управленческой и социально-психологической компетентности. Например, таких профессиональных характеристик, как социально-психологическая и организаторская компетентность, техническая, экономическая, правовая культура, владение современными технологиями управленческой деятельности, а также определенных личностных качеств (например, честность, порядочность, скромность, чуткость к подчиненным и др.) [1].

Опираясь на многочисленные исследования проблемы психологической компетентности (А.К. Маркова, Л.Н. Митина, Б.И. Хасан, Т.Н. Щербакова, Л.А. Петровская, В.Н. Казанцева и др.), мы предлагаем остановиться на следующей формулировке данного понятия: психологическая компетентность – это свойство человека, заключающееся в обладании системой психологических знаний в области человеческих взаимоотношений, во владении навыками и умениями организации продуктивного взаимодействия с людьми, а также в наличии системы личностных качеств, позволяющих управлять своим психическим состоянием и осваивать приемы психической саморегуляции в критических и стрессовых ситуациях.

Исходя из данного понимания содержания понятия, можно предложить следующий взгляд на структуру психологической компетентности сотрудника правоохранительных органов. Значимыми в психологической компетентности специалиста правоохранительной системы являются следующие ее компоненты.

1. Подструктура знаний: система психологических знаний, включающая сведения из области общей психологии, психологии личности, индивидуальных различий, психодиагностики, межличностных отношений, конфликтологии.

2. Подструктура психологических умений и навыков, включающая:

- навыки установления психологического контакта с разными категориями людей;
- навыки диагностики индивидуально-психологических особенностей лиц, вступающих во взаимодействие с целью выработки оптимального стиля взаимодействия;
- навыки адаптации в социальных группах разного уровня развития;
- умение понимать человека по его вербальным и невербальным проявлениям;
- навыки распознавания лжи по поведению собеседника;
- навыки установления бесконфликтных отношений и конструктивного разрешения конфликтов.

3. Подструктура аутокомпетентности, включающая навыки стрессоустойчивого поведения, навыки постановки целей и мотивации своей

деятельности, умение осознавать и контролировать свое психическое состояние, контролировать свое социальное поведение, владеть механизмами психической саморегуляции.

4. Подструктура психологически важных для деятельности сотрудника правоохранительной системы личностных качеств, включающая высокий уровень развития аналитического мышления, развитый социальный интеллект, рефлексивные и интуитивные качества, нервно-психическую устойчивость, развитую волевую регуляцию, организаторские способности, отсутствие тревожности [3].

Подводя итоги вышеизложенного приходим к выводу, что сверхидеальный портрет компетентного руководителя – это, прежде всего, гармонично-развитая личность, обладающая комплексом уже сформированных или формирующихся компетенций.

Следующий важный вопрос, который необходимо прояснить, – какие приемы и методы будут способствовать формированию эффективного руководителя.

Описанная нами ранее структура значимых компонентов психологической компетентности специалиста правоохранительной системы предполагает следующие направления формирования его психологической компетентности.

Во-первых, необходимо более широко использовать психологические знания в рассмотрении проблем юридической науки и практики. С этой целью необходимо расширение общетеоретической психологической подготовки сотрудников ОВД, а также вооружение их прикладными психологическими знаниями, необходимыми для осмысленных действий в психологически насыщенных условиях правоохранительной деятельности.

Во-вторых, в целях подготовки к назначению на вышестоящую должность руководителю необходимо пройти курсы повышения квалификации, посвященные психологическим основам управления.

В-третьих, для повышения практической психологической подготовки сотрудникам предлагается программа социально-психологического тренинга, направленная на выработку указанных навыков и умений. Эффективность социально-психологического тренинга определяется тем, что он позволяет обеспечить индивидуальную направленность подготовки сотрудников к практической деятельности, а также способствует выработке навыков и умений в области управления.

Так, например, Л.А. Петровская предлагает развивать в процессе тренинга перцептивную, коммуникативную и интерактивную составляющие психологической компетентности [6].

М.И. Марьин, Ю.Г. Касперович, В.Е. Петров, М.В. Смирнова, В.В. Вахнина, Л.Г. Носкова, Н.В. Сердюк, В.П. Трубочкин коммуникативную компетентность выделяют как составляющую профессионального мастерства сотрудника органов внутренних дел. Коммуникативные способности необходимы руководителю для реализации управляющего воздействия на ситуацию общения с различными категориями

граждан, для построения успешных взаимоотношений со средствами массовой информации, общественными организациями [5].

Тренинги, разработанные в русле современных управленческих концепций, направлены на формирование нового образа руководителей органов и подразделений внутренних дел. Именно руководители, владеющие современными методами управления человеческими ресурсами, обладающие соответствующими социально-психологическими умениями и навыками, способны обеспечить высокий уровень управленческой продуктивности [2].

Методы с использованием психотренинговых упражнений в системе подготовки управленцев органов внутренних дел являются наиболее эффективными в связи с тем, что подготовка в целом представляет собой процесс, имеющий две стороны, и охватывает как сферу внешних правоохранительных отношений с гражданами, большими и малыми социальными группами, организациями, так и сферу внутриведомственных отношений с коллегами, коллективами правоохранительных органов. Отметим, что суть тренинговой деятельности состоит в том, что микрогруппа представляет собой общество в миниатюре. Именно на таких занятиях происходит моделирование системы взаимоотношений и взаимосвязей, характерных для каждого участника в реальной жизни. Это помогает участникам тренинга увидеть, осознать и проанализировать психологические закономерности собственного общения и поведения других людей; в тренинговой среде человек формирует и закрепляет новые паттерны поведения, благоприятный стиль отношений среди равных партнеров; учится по-новому относиться к собственной личности и к личности другого человека; идентифицировать себя с другими, «проигрывать» иную роль, когда-то казавшуюся недоступной; сделать выводы и определить арсенал наиболее действенных стратегий поведения и др.

Руководителям предлагается принять участие, например, в тренинге «Эффективное руководство», целью которого является практическое освоение основ психологии управления, формирование высокой управленческой культуры и социально-психологической компетентности в процессе управления людьми, развитие лидерских качеств и навыков инновационного менеджмента в полиции.

Действительно, формирование социально-психологической компетентности руководителя основывается не столько на особенностях личности, сколько на эффективности его взаимодействия с подчиненными. Только такой комплексный подход, предполагающий воздействие на все выделенные компоненты психологической компетентности руководителя, позволит повысить уровень его профессионального мастерства и будет способствовать формированию исследуемого нами «портрета эффективного руководителя».

Успешный руководитель понимает, что без всестороннего и глубокого изучения психологии людей невозможно по-настоящему познать богатство их природных дарований, увидеть перспективу работы с ними, проникнуться верой в неисчерпаемость их духовного и физического потенциала. Только знание и учет в служебной деятельности особенностей психологии общения, индивидуально-психологических характеристик сотрудников, использование соответствующих

психотехник и приемов создадут условия для рационального и эффективного управления сотрудниками ОВД.

## Литература

1. Баранов П.П., Жуков И.А., Кикоть В.Я., Мещерякова А.В. Вопросы психологического обеспечения работы с руководящими кадрами органов внутренних дел: монография. Ростов н/Д.: РЮИ МВД России, 2005. 230 с.
2. Бесчастный В.Н., Лефтеров В.А., Литвинова Г.А. Трениговые методы подготовки руководителей органов внутренних дел: теория и практика: учеб.-метод. Пособие: пер. с укр. Донецк: ДЮИ ЛГУВД, 2007. 332 с.
3. Буткова Т.А., Митракова Е.Н., Полтавцева Л.И., Помаз Г.С., Упорникова-Пивоварова И.В. Формирование психологической компетентности сотрудников органов внутренних дел: метод. рекомендации. М.: ДГСК МВД России, 2011. 64 с.
4. Гузева Т.В. Психологическая подготовка руководителей как фактор эффективности в управленческой деятельности [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование PSYEDU.RU. 2011. №1. URL: [http://psyjournals.ru/psyedu\\_ru/2011/n1/39943.shtml](http://psyjournals.ru/psyedu_ru/2011/n1/39943.shtml) (дата обращения: 19.03.2015).
5. Марьин М.И., Касперович Ю.Г., Петров В.Е., Смирнова М.В., Вахнина В.В., Носкова Л.Г., Сердюк Н.В., Трубочкин В.П. Психологическое обеспечение формирования и развития культуры общения и коммуникативной компетентности у сотрудников органов внутренних дел: учеб.-метод. Пособие / Под общ. ред. В.Л. Кубышко. – М.: ЦОКР МВД России, 2007. 192 с.
6. Петровская Л.А. Компетентность в общении. М.: Изд-во МГУ, 1989. – 216 с.
7. Щекин Г.В. Организация и психология управления персоналом: учеб.-метод. пособие. – К.: МАУП, 2002. 832 с.
8. Щербакова Т.Н., Ганиева Р.Х. Психологическая компетентность педагога: транслирование личностных характеристик в общении с учеником. Ростов н/Д.: Изд-во Рост. ун-та, 2003. 160 с.
9. Энциклопедия юридической психологии / Под ред. А.М. Столяренко. М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2003. 607 с.

---

# Psychological competence of the police head as the foundation of professionalism

*Mitrakova E. N., PhD in Law, the Lecturer of Department of Criminal Law and Criminology, major of police, Federal Public State Educational Institution of Higher Education «Rostov Law Institute of the Russian Interior Ministry» (m\_helena\_n@mail.ru)*

---

Nowadays the leader in the police organs and units must be not only professional, but also a qualified psychologist, capable to understand and solve problems of a psychological nature. The main emphasis in the development of professionalism of the police head is placed on the formation and development of psychological competence as professionally important characteristics of the individual, showed in the ability to interact with others, to orient in social situations, to identify the personal characteristics of subordinates and to find adequate strategies of interaction with them. In this regard, there is a need to study the psychological competence of leader in the theoretical and applied aspects. Modern society dictates the conditions under which the image is formed of an effective leader. Managers seeking to improve their professional skills, possess certain psychological skills, develop their leadership potential is able to provide a high level of managerial productivity, improve not only the quality of the professional component, but also the authority of law enforcement agencies in General.

**Keywords:** psychological competence, competence, professionalism, communicative competence, portrait of the modern head of police, social and psychological training, efficiency of psychological training of leaders.

---

## References

1. *Baranov P.P., Zhukov I.A., Kikot V.Ja., Meshherjakova A.V.* Voprosy psihologicheskogo obespechenija raboty s rukovodjashhimi kadrami organov vnutrennih del: monografija. Rostov n/D.: RJuI MVD Rossii, 2005. 230 s.
2. *Beschastnyj V.N., Lefterov V.A., Litvinova G.A.* Trenigovye metody podgotovki rukovoditelej organov vnutrennih del: teorija i praktika: ucheb.- metod. Posobie: per. s ukr. Doneck: DJuI LGUVD, 2007. 332 s.
3. *Butkova T.A., Mitrakova E.N., Poltavceva L.I., Pomaz G.S., Upornikova-Pivovarova I.V.* Formirovanie psihologicheskoy kompetentnosti sotrudnikov organov vnutrennih del: metod. rekomendacii. M.: DGSK MVD Rossii, 2011. 64 s.
4. *Guzeva T.V.* Psihologicheskaja podgotovka rukovoditelej kak faktor jeffektivnosti v upravlencheskoj dejatel'nosti [Jelektronnyj resurs] //



Psihologicheskaja nauka i obrazovanie PSYEDU.RU. 2011. №1. URL: [http://psyjournals.ru/psyedu\\_ru/2011/n1/39943.shtml](http://psyjournals.ru/psyedu_ru/2011/n1/39943.shtml) (data obrashhenija: 19.03.2015).

5. *Marin M.I., Kasperovich Ju.G., Petrov V.E., Smirnova M.V., Vahnina V.V., Noskova L.G., Serdjuk N.V., Trubochkin V.P.* Psihologicheskoe obespechenie formirovanija i razvitija kul'tury obshhenija i kommunikativnoj kompetentnosti u sotrudnikov organov vnutrennih del: ucheb.-metod. Posobie / Pod obshh. red. V.L. Kubyshko. – M.: COKR MVD Rossii, 2007. 192 s.
6. *Petrovskaja L.A.* Kompetentnost' v obshhenii. M.: Izd-vo MGU, 1989. – 216 s.
7. *Shhekin G.V.* Organizacija i psihologija upravlenija peronalom: ucheb.- metod. posobie. – K.: MAUP, 2002. 832 s.
8. *Shherbakova T.N., Ganieva R.H.* Psihologicheskaja kompetentnost' pedagoga: translirovanie lichnostnyh harakteristik v obshhenii s uchenikom. Rostov n/D.: Izd-vo Rost. un-ta, 2003. 160 s.
9. Jenciklopedija juridicheskoi psihologii / Pod red. A.M. Stoljarenko. M.: JuNITI-DANA, Zakon i pravo, 2003. 607 s.