

**АКАДЕМИЯ
УПРАВЛЕНИЯ
МВД РОССИИ**

На правах рукописи

КИСЕЛЕВА Людмила Евгеньевна

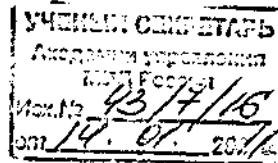
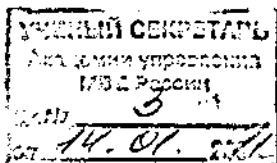
**РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ГОРРАЙОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В ПРОЦЕССЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ**

Специальность 19.00.06 - юридическая психология

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Москва - 2011



Работа выполнена на кафедре психологии, педагогики и организации
работы с кадрами Академии управления МВД России

Научный руководитель: кандидат психологических наук, доцент
Котенев Игорь Олегович

Официальные оппоненты: доктор психологических наук, профессор
Поздняков Вячеслав Михайлович

кандидат психологических наук, доцент
Кроз Михаил Владимирович

Ведущая организация: ФГОУ ВПО «Омская академия МВД России»

Защита состоится 17 февраля 2011 г. в 14.30 часов на заседании
диссертационного совета ДМ 203.002.05 при Академии управления МВД
России по адресу: 125171, г. Москва, ул. 3. и А. Космодемьянских, д. 8,
ауд. № 404.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Академии
управления МВД России.

Автореферат диссертации разослан «14» 01 2011 г.

Учёный секретарь
диссертационного совета
ДМ 203.002.05
кандидат психологических наук

С.Р. Салпагарова

2011А

1589

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Происходящее в настоящее время реформирование системы МВД России влечет за собой глубокие перемены в организации деятельности органов внутренних дел¹ и создает предпосылки для ее качественного улучшения. В то же время, для многих сотрудников реформа создает ситуацию неопределенности, неуверенности в завтрашнем дне. Поэтому именно сейчас, как никогда ранее, органам внутренних дел на всех уровнях требуются руководители, способные взять на себя роль лидера в коллективе.

В системе ОВД городские и районные органы² занимают особое место – это самое крупное и опорное правоохранительное звено. В приказе МВД России от 01.09.2005г. № 700 отмечено, что горрайлиноорганы внутренних дел, являясь базовым звеном системы МВД России, выполняют основной объем правоприменительной функции ОВД, а состояние их кадрового потенциала напрямую оказывает влияние на результаты оперативно-служебной деятельности³.

В то же время, аналитические материалы свидетельствуют о высоком уровне сменяемости начальников горрайлиноорганов (в 2008 г. – 17,7 %, в 2009 г. – 21,1%), заместителей начальников горрайлиноорганов (в 2008 г. – 19,2 %, в 2009 г. – 19,5%)⁴. Причем, увеличивается количество руководителей, назначенных на нижестоящие должности: среди начальников горрайлиноорганов (в 2008 г. – 10,0 %, в 2009 г. – 15,7%), заместителей начальников горрайлиноорганов (в 2008 г. – 11,7 %, в 2009 г. – 19,4%)⁵.

В связи с этим, одним из главных резервов повышения эффективности деятельности ГРОВД в сложившихся условиях выступает совершенствование управленческой деятельности в этих подразделениях, в том числе за счет повышения качества профессиональной подготовки руководящего состава.

Целенаправленная профессиональная, в том числе профессионально-психологическая подготовка руководителей ГРОВД к управленческой деятельности создает возможности достижения более высоких результатов в оперативно-служебной деятельности горрайорганов внутренних дел, что в свою очередь, во многом зависит от социально-психологического климата⁶ в подразделении, характера взаимоотношений сотрудников с

¹ Далее – ОВД.

² Далее – ГРОВД.

³ Приказ МВД России от 01.09.2005 г. № 700 «О неотложных мерах по повышению эффективности деятельности горрайлиноорганов внутренних дел».

⁴ % указан от общей штатной численности. См.: Состояние работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2009 год: Сборник аналитических и информационных материалов. – М.: ЦОКР МВД России, 2010. – С. 19.

⁵ % указан от числа сменившихся. Там же. С. – 19.

⁶ Далее – СПК.

руководителем, статусно-ролевой позиции руководителя, его способности стать лидером в возглавляемом коллективе.

В то же время, при выдвижении на руководящие должности в ОВД, зачислении в резерв для назначения на должности руководящего состава недостаточно учитываются лидерские качества кандидатов, отсутствуют целенаправленные программы их развития в процессе профессионально-психологической подготовки. Это определяет необходимость теоретического обоснования проблемы развития лидерских качеств и разработки системы практических мер по совершенствованию и развитию лидерских качеств руководителей ГРОВД.

Степень разработанности темы исследования. Проблему лидерства и лидерских качеств в психологической науке исследовали многие отечественные ученые: Г.М. Андреева, С.А. Алифанов, Т.В. Бендас, Ю.Н. Волков, А.Л. Журавлев, Р.Л. Рыжак, О.С. Виханский, Р.Л. Кричевский, Ю.Н. Косолапова, Е.В. Кудряшова, Б.Д. Парыгин, А.В. Петровский.

В рамках психологии менеджмента вопросы лидерства руководителя изучались как отечественными, так и зарубежными исследователями, среди которых: Д. Адаир, Т.Ю. Базаров, П. Друкер, А.В. Карпов, А.И. Китов, Ю.Д. Красовский, Д. Максвелл, Д. Макгрегор, А.Л. Свенцицкий, А.М. Столяренко, Р. Стогдилл, Ф. Фидлер, Е.С. Яхонтова.

В юридической психологии изучением личности и вопросами лидерства руководителей ОВД, а также разработкой проблемы диагностики и развития их управленческого потенциала занимались Н.В. Андреев, В.А. Баксеев, В.В. Вахнина, М.Г. Дебольский, О.В. Евтихов, А.И. Китов, Е.П. Клубов, Л.М. Колодкин, И.О. Котенев, Т.Ю. Коновалова, М.В. Леви, М.И. Марьян, А.И. Палкин, В.М. Поздняков, И.Б. Пономарев, Н.Ю. Поршнягина, В.Е. Петров, И.Е. Реуцкая, В.Ю. Рыбников, В.Н. Смирнов, А.М. Столяренко, В.П. Трубочкин, Л.Ю. Тюнис, В.А. Урываев, В.И. Черненилов, Ю.А. Шаранов и др.

При этом многие аспекты проблемы лидерства применительно к руководителям ГРОВД остаются недостаточно разработанными, а также дискуссионными. Так, не определена структура лидерских качеств руководителя ГРОВД, методы их диагностики и развития нуждаются в дальнейшем научном обосновании и конкретизации. Кроме того, существует необходимость в разработке программ развития лидерских качеств руководителей ГРОВД, поиска путей их реализации в системе ОВД и образовательных учреждений МВД России.

В.В. Вахнина (1999) в качестве одного из актуальных направлений в изучении личности руководителя выделяет исследование лидерства как компонента психологического потенциала личности руководителя ОВД. Изучение структуры лидерских качеств руководителей подразделений ОВД называет в качестве перспективного направления научных исследований О.В. Евтихов (2006). А.Н. Максимов (2007) в комплексе мер

организационно-правового характера с целью повышения эффективности управления в ГРОВД выделяет как одну из мер формирования у руководителей личностных качеств, позволяющих приобрести высокий авторитет среди личного состава, стать лидерами в коллективе.

Таким образом, недостаточная разработанность в юридической психологии проблемы лидерских качеств руководителей ОВД и их целенаправленного развития в соответствии со спецификой профессиональной деятельности определяет актуальность темы данного диссертационного исследования.

Объект исследования: профессионально-важные психологические качества личности руководителей ГРОВД.

Предмет исследования: лидерские качества руководителей ГРОВД, их структура, условия и средства развития в процессе профессионально-психологической подготовки.

Целью исследования является обоснование и разработка психолого-педагогической модели развития лидерских качеств и выработка практических рекомендаций по их развитию у руководителей ГРОВД в процессе профессионально-психологической подготовки.

В соответствии с объектом, предметом и целью были определены основные задачи исследования:

1) обобщить научные представления, сложившиеся в зарубежной и отечественной психологии, о лидерстве и развитии лидерских качеств;

2) выявить влияние лидерства руководителей ГРОВД на эффективность управленческой деятельности;

3) выявить особенности и обосновать структуру лидерских качеств руководителей ГРОВД;

4) обосновать психолого-педагогическую модель развития лидерских качеств, разработать и экспериментально апробировать программу развития лидерских качеств руководителей ГРОВД;

5) выработать практические рекомендации, направленные на совершенствование психологической работы по развитию лидерских качеств руководителей ГРОВД в процессе профессионально-психологической подготовки.

В качестве основной гипотезы исследования было выдвинуто предположение о том, что лидерство руководителя ГРОВД создает условия для эффективной деятельности подчиненных по реализации правоохранительных функций, способствует оптимизации управленческого взаимодействия и социально-психологического климата в коллективе. Поэтому в рамках программ профессиональной подготовки руководящих кадров для ОВД существует необходимость в реализации эффективных мер по развитию лидерских качеств руководителей ГРОВД.

Частные гипотезы:

1. Для успешной реализации лидерства руководителям ГРОВД необходимы особые лидерские качества, высокий уровень развития которых создает предпосылки для эффективной управленческой

деятельности.

2. В рамках психологического отбора и профессионально-психологической подготовки руководителей ГРОВД необходима реализация системы взаимосвязанных мер по выявлению, оценке и развитию их лидерских качеств. Эффективным средством развития лидерских качеств руководителей ГРОВД является применение такого комплекса психолого-педагогических технологий, который, опираясь на объективную психодиагностическую информацию, во-первых, интегрирует индивидуальные и групповые формы работы и, во-вторых, способствует стимулированию дальнейшего саморазвития руководителя.

Методологическая основа исследования. Конкретно-научная методология диссертационного исследования включает базовые положения психологической теории деятельности (С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев), теории деятельностного опосредования межличностных отношений (А.В. Петровский), системного анализа психологических явлений и процессов в управленческой деятельности (О.С. Виханский, А.И. Наумов, Ю.М. Забродин, Е.А. Климов, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, А.К. Маркова, Л.И. Уманский и др.), психологической концепции управления в ОВД (А.И. Китов, А.М. Столяренко, В.И. Черненко, А.Г. Шестаков), а также специальные методологические принципы юридической психологии (А.В. Дулов, М.И. Еникеев, В.М. Поздняков, А.Р. Ратинов, А.М. Столяренко), нормативно-методические требования к психодиагностической практике в ОВД (М.И. Марьин, Н.И. Мягких, В.Ю. Рыбников).

Организация и методики исследования. Диссертационное исследование проводилось в 2007-2010 гг. и состояло из четырех этапов:

1) информационно-аналитического; 2) эмпирического;
3) экспериментального; 4) обобщающе-внедренческого.

На первом этапе осуществлялись анализ научной литературы, обобщение зарубежных и отечественных научных подходов к исследованию лидерства в общей, социальной и юридической психологии, акмеологии, в работах по психологии управления, а также выдвижение гипотез, постановка целей и задач исследования. Был осуществлен пилотажный сбор сведений о существующих проблемах, условиях, средствах развития лидерских качеств руководителей ГРОВД в процессе профессионально-психологической подготовки с помощью анкетного опроса и проведения фокус-групп с психологами ОВД.

На втором этапе исследования, состоящем из трех частей, с целью проверки сформулированных гипотез было проведено эмпирическое исследование. Первая часть исследования была направлена на определение востребованности развития лидерских качеств руководителей ГРОВД. Вторая часть была посвящена изучению взаимосвязи эффективности управленческой деятельности с лидерским статусом руководителя ГРОВД. В третьей части осуществлялось изучение лидерских качеств руководителей ГРОВД и определялась их структура.

На третьем этапе исследования была разработана модель развития лидерских качеств руководителей ГРОВД. В ходе формирующего эксперимента была реализована разработанная авторская программа, направленная на развитие лидерских качеств руководителей ГРОВД, осуществлена оценка ее эффективности.

На четвертом этапе осуществлялись: анализ и обобщение полученных результатов исследования; формулировка выводов по основным позициям исследования (достижение цели исследования, подтверждение основных гипотез исследования); разработка практических рекомендаций; внедрение результатов исследования в учебный процесс и практическую деятельность ОВД.

На основании рассмотренного теоретического материала по проблеме лидерства и его развития, в работе обоснована и представлена организация и методика эмпирического исследования, разработан методический аппарат, включающий батарею психодиагностических методик: модифицированный тест «Определение уровня лидерского потенциала» (Е. Жариков и Е. Крушельницкий), методику анализа личных ограничений (М. Вудкок и Д. Френсис), автоматизированную программу «Мониторинг»; семантический дифференциал (в варианте Т.В. Бендас), общую оценку психологического климата в коллективах (Л.Н. Лутошкин), Калифорнийский психологический опросник¹ (адаптация Н.А. Графиной, Н.В.Тарабриной), тест жизнестойкости (Д.А. Леонтьев, Е.И. Рассказова), опросник на эмоциональный интеллект (Д.В. Люсин), модифицированную методику «Ценностные регуляторы организационного поведения» (Т.С. Кабаченко), модифицированный рисуночный тест «Деловые ситуации» (Н.Г. Хитрова); анкетный опрос, метод «фокус-групп» (авторское составление анкет и сценария); формирующий эксперимент; методы статистической обработки и анализа экспериментальных данных.

Научная новизна исследования заключается в том, что:

- впервые в отечественной юридической психологии определено понятие «лидерство руководителя ГРОВД» и конкретизировано содержание лидерских качеств, применительно к руководителям ГРОВД;

- впервые предложено обоснование структуры лидерских качеств руководителей ГРОВД, описаны ее основные содержательные блоки;

- доказано позитивное влияние лидерского статуса руководителя ГРОВД в коллективе на эффективность его управленческой деятельности;

- разработана психолого-педагогическая модель развития лидерских качеств руководителей ГРОВД;

- научно обоснованы пути совершенствования профессионально-психологической подготовки руководителей ГРОВД, предложена и экспериментально апробирована психолого-педагогическая технология, ориентированная на целенаправленное развитие лидерских качеств данной категории руководителей.

¹ Далее – СР1.

Положения, выносимые на защиту:

1. Лидерство руководителя ГРОВД – это особый психологический феномен, понимаемый с позиций юридической психологии как процесс управленческого и межличностного взаимодействия руководителя и подчиненных, реализуемого руководителем как на основе его властных полномочий, обусловленных его официальным статусом и регламентированных нормативно-правовыми актами, так и его личностного влияния, обусловленного наличием профессионально значимых лидерских качеств.

2. Наличие у руководителя ГРОВД лидерских качеств и практическое осуществление лидерства в коллективе является необходимой предпосылкой для эффективной реализации правоохранительных функций подчиненными сотрудниками, что проявляется в достижении возглавляемым подразделением значимо более высоких результатов в оперативно-служебной деятельности, прежде всего за счет оптимизации процессов управленческого взаимодействия и создания благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

3. Развитие лидерских качеств руководителей ГРОВД предполагает целенаправленное влияние на все основные структурные блоки этих качеств: ценностно-мотивационный, нравственно-этический, психической саморегуляции, когнитивный, функционально-ролевой, профессионально-коммуникативный, и, в первую очередь, на выделенные особенные лидерские качества руководителя ГРОВД: готовность к переменам и инновациям; ответственность; жизнестойкость; гибкость; умение создать команду; умение влиять на подчиненных.

4. Психолого-педагогическая модель развития лидерских качеств руководителей ГРОВД в процессе профессионально-психологической подготовки включает в себя четыре основных компонента (проблемно-целевой; предметно-содержательный; организационно-процессуальный; инструментально-методический), реализуемые в рамках программы развития лидерских качеств, включающей четыре этапа (проблемное ориентирование; проектирование; планирование; реализация).

5. Применение апробированной в исследовании комплексной программы «Лидер» способствовало развитию у руководителей ГРОВД профессионально значимых личностных качеств и лидерских навыков, что было достигнуто посредством интегрирования в рамках единой психолого-педагогической технологии методов психологической диагностики, социально-психологического тренинга, индивидуального управленческого коучинга и саморазвития.

Теоретическая и практическая значимость исследования.

Обобщены научные представления о лидерстве и развитии лидерских качеств, сложившиеся в зарубежной и отечественной психологии. Проблема развития лидерских качеств руководителей ГРОВД проанализирована с позиций системного анализа психологических явлений

и процессов в управленческой деятельности в рамках развиваемой в отечественной науке психологической концепции управления в ОВД.

Феномен лидерства руководителя ГРОВД рассмотрен в контексте повышения эффективности управленческой деятельности, а развитые лидерские качества - как необходимая предпосылка высокой профессиональной компетентности руководителей ГРОВД.

Выработаны практические рекомендации, направленные на совершенствование работы по развитию лидерских качеств руководителей ГРОВД в процессе профессионально-психологической подготовки.

Диагностический инструментарий (модифицированные опросники), а также отдельные элементы тренинга (в качестве ситуационной диагностики) могут быть использованы при формировании резерва руководящих кадров ОВД, применяться для совершенствования критериев профессионально-психологического отбора кандидатов на руководящие должности, при осуществлении психологического сопровождения слушателей Академии управления МВД России.

Разработанная комплексная программа «Лидер», направленная на развитие лидерских качеств руководителей ГРОВД, может применяться в работе с различными категориями руководителей ОВД при условии ее переработки и дополнения с учетом специфики их деятельности.

Результаты исследования могут использоваться в учебном процессе в Академии управления МВД России при изучении учебных дисциплин и спецкурсов на факультете переподготовки федерального кадрового резерва МВД России («Правовые, организационные и психолого-педагогические основы работы с личным составом ОВД»), на факультете подготовки руководителей горрайлинорганов внутренних дел («Психология и педагогика в организации управления ГРОВД», «Психология личности и личностного саморазвития руководителей ОВД»).

Эмпирическая база научного исследования, при общем объеме выборки в 2131 человек, представлена анкетированием и участием в фокус-группе психологов ОВД по различным субъектам РФ (42 чел.), анкетированием и психологическим тестированием руководителей ОВД (524 чел., из них 348 чел. тестирование), тестированием руководителей, включенных в федеральный кадровый резерв МВД России (146 чел.), тестированием руководителей ГРОВД (236 чел.), опросом по анкете СПК и программе «Мониторинг» сотрудников ГРОВД (1183 чел.). В исследовании участвовали слушатели Академии управления МВД России, руководители управления внутренних дел по району (муниципальному району), городу (городскому округу и иному муниципальному образованию), проходившие повышение квалификации в Академии управления МВД России, сотрудники и руководители высшего и среднего звена управления подразделений ОВД УВД по Восточному административному округу ГУВД по г. Москве, УВД по Орловской области.

В формирующем эксперименте участвовали слушатели факультета

подготовки руководителей горрайлинорганов внутренних дел Академии управления МВД России (66 человек).

Достоверность и обоснованность результатов обеспечены:

- теоретико-методологической обоснованностью программы исследования, опорой на положения общей, юридической и социальной психологии, педагогики, акмеологии, теории управления ОВД;
- использованием системно-структурного подхода к изучению и анализу предмета исследования;
- репрезентативностью эмпирического материала и значительным объемом выборок, лежащих в основе исследования;
- применением комплекса научно обоснованных и взаимодополняющих методов, выбором валидных и надежных методик эмпирического исследования, адекватных его предмету и задачам;
- сочетанием качественного и количественного подходов к анализу полученных результатов, использованием современных методов математико-статистической обработки эмпирических данных.

Апробация и внедрение результатов исследования.

Основные положения диссертации обсуждались на кафедре психологии, педагогики и организации работы с кадрами Академии управления МВД России, на научных конференциях: Межведомственной научно-практической конференции «Методологические проблемы психологии управления в сфере обеспечения правопорядка и безопасности» (Москва, 2008 г.); Межвузовской научно-практической конференции «Психологическое обеспечение деятельности сотрудников Госавтоинспекции» (Орел, 2009 г.); Всероссийской научно-практической конференции «Психологическая работа с личным составом в системе морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел: актуальные проблемы и перспективы развития» (Москва, 2010 г.); отражены в семи научных и учебно-методических публикациях.

Материалы внедрены в учебный процесс Академии управления МВД России, а также используются в практической деятельности отдела морально-психологического обеспечения Академии управления МВД России, в практической деятельности отдела морально-психологического обеспечения УВД по Орловской области, что подтверждается соответствующими актами о внедрении.

Объем и структура работы. Диссертационная работа состоит из введения, двух глав, включающих восемь параграфов, заключения, библиографического списка использованной литературы и приложений.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность диссертационного исследования, характеризуется степень разработанности темы. Определяются объект и предмет, цели и задачи, методология и методы исследования, а также научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы, приводятся сведения об обоснованности и

достоверности. Раскрываются положения, выносимые на защиту, приводятся данные об апробации полученных результатов.

В первой главе «Проблема развития лидерских качеств руководителей горрайорганов внутренних дел в научных исследованиях и практике управления органами внутренних дел», состоящей из четырех параграфов, проведен анализ литературы по проблеме исследования, рассматриваются основные концепции лидерства в зарубежной психологии и их использование в практике управления, содержится анализ проблемы лидерства в отечественной психологической науке. Анализируется научная литература по проблеме исследования лидерских качеств, проводится обзор существующей практики по развитию лидерских качеств руководителей в России и за рубежом, анализируются условия развития лидерских качеств руководителей ГРОВД.

Автором рассматриваются основные группы исследований лидерства, выделенные отечественными учеными Е.В. Кудряшовой, О.С. Виханским и А.И. Наумовым, С.А. Алифановым. Анализируются различные подходы к лидерству, представленные в работах зарубежных исследователей: атрибутивный подход к лидерству (С. Грин, Т. Митчел), трансформационная модель лидерства (Б. Басс, Дж. Бернс), ценностные теории лидерства (С. Кучмарски и Т. Кучмарски, Г. Фейрхольм, К. Ходжинсон), концепция харизматического лидерства (Р. Хаус, Дж.А. Конджер, Р. Канунго).

Проанализированы взгляды Дж.А. Конджера, М.З. Хекмана и К.Э. Джонсона, Дж.М. Кузеса и Б.З. Познера, П. Друкера, С.Б. Лундстедта, Д. Адаира, Б. Басса и Б. Авوليو, С.Р. Кови на развитие лидерства и лидерских качеств руководителей.

Рассмотрен опыт использования программ по развитию лидерства в ряде образовательных учреждений России, занимающихся подготовкой руководителей: Московской школы управления «СКОЛКОВО», Московской международной высшей школы бизнеса «МИРБИС» (Институт), кафедры ЮНЕСКО «Государственная служба и управление социально-экономическими процессами», Московского института бизнеса и делового администрирования (ИБДА).

Выявлены основные взгляды по проблеме психотехнологий развития лидерских качеств личности, в качестве одного из ведущих подходов выделен коучинг как перспективная технология развития управленческого лидерства в отечественной и зарубежной психологии (Т. Гэллвей, Р. Дилтс, А.С. Огнев, А.И. Пригожин, Дж. Уитмор).

На основании обзора исследований лидерства и анализа подходов к его развитию были сделаны выводы о том, что на процесс лидерства оказывают влияние организационные, контекстные условия, условия, заданные ситуацией, а также особенности личности руководителя и соответствие этих особенностей вышеперечисленным условиям, в том числе, представлениям подчиненных о лидерских качествах руководителя; что только интегрированный подход, включающий в себя

организационные изменения, целенаправленный отбор, комплексное обучение (в том числе в форме тренингов, коучинга, саморазвития) и поддержку лидерства руководителей подразделений со стороны вышестоящего руководства, может способствовать появлению лидеров-руководителей.

Феномен лидерства рассматривается автором в рамках психолого-управленческого подхода в юридической психологии как условие повышения эффективности управленческой деятельности руководителей ОВД. В связи с этим, в работе уделено значительное внимание раскрытию специфики понятий «лидерство» и «руководство», приводятся данные отечественных и зарубежных экспериментальных исследований по влиянию лидерства на эффективность управленческой деятельности.

Исходя из анализа понятий лидерского потенциала и лидерских компетенций, конкретизировано понятие лидерских качеств, выступающих их структурными компонентами. Сделан вывод о том, что на эффективность деятельности руководителя оказывает влияние его лидерский потенциал и лидерские компетенции, которые, в свою очередь, связаны с уровнем развития лидерских качеств личности.

На основании анализа проблемы профессионального развития личности в рамках акмеологического подхода автор делает вывод, что реализация руководителем своих лидерских качеств в процессе управленческой деятельности, наличие лидерского статуса в коллективе свидетельствуют о высоком уровне его профессионализма. В свою очередь, отсутствие у руководителя лидерского статуса в коллективе (или его потеря) может рассматриваться как показатель низкой профессионально-психологической компетентности, а в ряде случаев – как последствие/причина его профессиональной деформации.

В связи с этим, изучая проблему лидерства руководителей ГРОВД, автор анализирует психологические особенности их управленческой деятельности, вытекающие из ее специфики требования к личности руководителя, в том числе, к их лидерским качествам. Исходя из особенностей деятельности, требования к личности рассматриваются через призму профессионально важных качеств руководителя ОВД, а также с позиций выполняемых руководителем функций (с точки зрения функций руководителя, с точки зрения функций руководителя ГРОВД, с точки зрения функций управленческого лидера).

Применяя модель Ф. Фидлера к ситуации, в которой действует руководитель ГРОВД, автор делает вывод, что рабочая ситуация в ГРОВД складывается благоприятно для реализации руководителем лидерства, ориентированного на задание. Анализируя факторы подмены или нейтрализации лидерства с позиции концепции Р.Л. Дафта, автор заключает, что наиболее востребованным для руководителя ГРОВД является стиль лидерства, ориентированный, в том числе и на взаимоотношения, что в свою очередь определяет современные требования к лидерским качествам руководителя.

Автором обозначены особенности организационного контекста, осложняющие развитие лидерских качеств у руководителей ГРОВД, особенности организационной культуры в ОВД, накладывающие отпечаток на феномен лидерства. На основании данного анализа, учитывая перемены и реформирование, происходящие в системе МВД, делается вывод, что существует острая необходимость перехода к иной организационной культуре и перемен в базовых организационных ценностях, а именно: развитие взаимодействия по типу сотрудничества между руководителем и подчиненными, инициативности и творческого отношения к деятельности, принятие риска и инноваций, партнерские отношения, работа в команде.

Автор приходит к выводу, что изучение лидерства руководителей ГРОВД как особого юридико-психологического феномена и развитие их лидерских качеств представляется возможным и эффективным при соблюдении следующих условий: с учетом специфики функционирования ГРОВД; в контексте управленческой деятельности; с учетом мнения подчиненных.

Анализ существующей практики развития лидерских качеств руководителей ГРОВД, условий их развития в процессе профессионально-психологической подготовки в ОВД показал, что среди направлений психологической работы с личным составом важное место занимает участие психолога в оценке персонала для аттестации, и в принятии решений о зачислении в резерв руководящих кадров, назначении на высшую должность с учетом психологических качеств и особенностей личности.

Для того чтобы оценить практический опыт психологического обеспечения развития лидерских качеств руководителей ГРОВД на местах, с использованием методов анкетирования и фокус-групп был проведен пилотажный опрос сотрудников психологических подразделений, в котором приняли участие 42 психолога ОВД из различных субъектов Российской Федерации.

По данным анкетирования на необходимость в дополнительном развитии лидерских качеств руководителей ГРОВД указали большинство опрошенных (88,1%). При этом 54,8% отметили, что на практике работа по развитию лидерских качеств, лидерского потенциала руководителей не является направлением деятельности психолога.

По результатам проведения фокус-групп было показано, что одной из наиболее распространенных форм работы психолога с руководящим составом ГРОВД является профессионально-психологическая подготовка в более узком ее понимании как деятельности психолога, направленной на развитие профессионально-важных качеств сотрудников, осуществляемой в рамках занятий по морально-психологической подготовке (ранее - по профессиональной психологической подготовке). Автором предполагается более широкое ее понимание как вида подготовки, целенаправленно организуемого на различных уровнях профессиональной подготовки

сотрудников ОВД.

Таким образом, проведенный теоретический анализ состояния проблемы развития лидерских качеств позволил выявить наличие следующих противоречий:

- между существующей тенденцией активизации исследований лидерства в зарубежной и отечественной науке и недостаточной разработанностью прикладных аспектов проблемы лидерства в юридической психологии;

- между острой потребностью юридической практики в психологических технологиях развития лидерских качеств руководителей ОВД и недостаточной степенью их разработанности;

- между складывающимися в ГРОВД благоприятными организационно-культурными условиями для реализации руководителями лидерских функций и не подготовленностью значительной части руководителей к практической реализации лидерства в процессе управленческой деятельности;

- между потребностью в развитии лидерских качеств руководителей ГРОВД и отсутствием подобной практики в рамках профессионально-психологической подготовки руководящего состава.

Вторая глава «Лидерские качества руководителей горрайорганов внутренних дел и средства их развития в процессе профессионально-психологической подготовки» состоит из четырех параграфов. В ней, на основании рассмотренного теоретического материала по проблеме лидерства и его развития, обоснована и представлена организация и методика эмпирического исследования, приводятся результаты эмпирического исследования лидерских качеств руководителей ГРОВД, состоящего из трех частей, обосновывается психолого-педагогическая модель развития лидерских качеств руководителей ГРОВД и программа по их развитию, реализованная в рамках формирующего эксперимента, обозначаются направления совершенствования психологической работы по развитию лидерских качеств руководителей ГРОВД.

В первой части эмпирического этапа исследования был проведен опрос по специально разработанной анкете, направленной на изучение мнения о проблеме лидерства руководителей, в котором приняли участие 524 руководителя ОВД различных субъектов Российской Федерации. Полученные данные свидетельствуют, что большинство опрошенных отмечают положительное влияние лидерского статуса руководителя ГРОВД в коллективе на СПК в подразделении (89,3%), на эффективность деятельности коллектива (88,3%), на успешность управленческой деятельности руководителя (76,9%), на осуществление дополнительного влияния на подчиненных помимо административных методов (78,6%), на возможность снизить психические и физические затраты руководителя при управлении коллективом (67,4%), на оценку деятельности подразделения вышестоящими руководителями (45%). При этом необходимость в дополнительном развитии лидерских качеств руководителей ГРОВД

отметили 73,1% опрошенных.

В свою очередь, сравнительный анализ (t – критерий Стьюдента) результатов опроса руководителей ГРОВД (342 чел.) по тестам М. Вудкока, Д. Фрэнсиса «Работа» и «Вы сами», показал, что существуют значимые различия между требованиями, предъявляемыми работой, и способностями руководителей их реализовать по шкалам: «четкие ценности» (B), «умение наладить групповую работу» (K) (при $p \leq 0,01$); «продолжающееся саморазвитие» (D), «умение влиять на людей» (G) (при $p \leq 0,05$). Эти результаты дают основания утверждать, что руководители ГРОВД испытывают затруднения в управленческой деятельности в связи с недостаточно четкими личными ценностями, с остановленным саморазвитием и с низкими способностями влиять на подчиненных и формировать команду.

В результате анализа данных по модифицированному тесту «Определение уровня лидерского потенциала» были получены сведения о распределении руководителей по степени выраженности их лидерского потенциала (рис. 1).

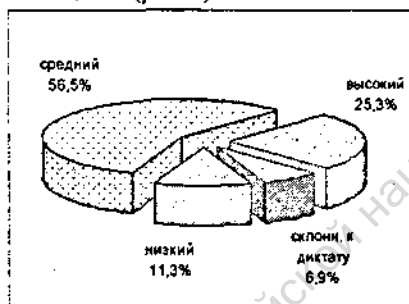


Рис. 1. Распределение руководителей ГРОВД по уровню лидерского потенциала

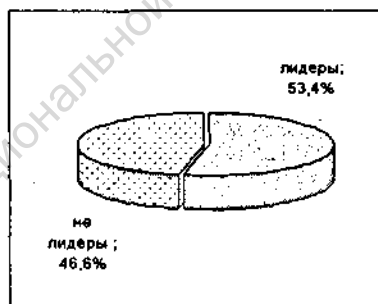


Рис. 2. Процентное соотношение руководителей лидеров и не лидеров в обследованных ГРОВД

На основании данных, полученных в результате социально-психологического опроса в коллективах ГРОВД по автоматизированной программе «Мониторинг», среди руководителей обследуемых подразделений по показателю лидерского статуса было выделено 2 группы: руководители, являющиеся лидерами (53,4%), руководители, не обладающие высоким лидерским статусом в служебных коллективах (46,6%) (рис.2).

Исходя из анализа полученных данных, автор приходит к выводу, что существует востребованность развития лидерских качеств руководителя ГРОВД. Определяется она, во-первых, необходимостью личного влияния на подчиненных, что возможно при наличии у руководителя статуса лидера; существованием ряда трудностей в управленческой деятельности из-за низкого уровня развития лидерских навыков; во-вторых, наличием мотивации развития лидерских качеств,

заинтересованностью в своем профессиональном развитии руководителей ГРОВОД; в-третьих, выявлением значительной группы руководителей ГРОВОД, обладающих низким и средним лидерским потенциалом (67,8%), а также выявлением группы руководителей ГРОВОД (46,6%), не обладающих высоким лидерским статусом в возглавляемых коллективах.

Вторая часть эмпирического этапа исследования была посвящена изучению взаимосвязи профессиональной эффективности руководителя ГРОВОД и их лидерского статуса. На основании данных по программе «Мониторинг» был определен лидерский статус руководителя. Затем с учетом показателей оценки оперативно-служебной деятельности подразделений и психологического климата в коллективах ГРОВОД определялась эффективность управленческой деятельности руководителей.

Распределение руководителей по критерию эффективности в зависимости от наличия или отсутствия лидерского статуса было проанализировано с применением Q-коэффициента Юла. Полученные данные подтвердили гипотезу (при $p \leq 0,01$) о том, что руководители-лидеры более эффективны в своей профессиональной деятельности, чем руководители, не являющиеся лидерами, что выражается в более высокой удовлетворенности взаимоотношениями в коллективе, стилем руководства, в благоприятном психологическом климате, а также в более высоких результатах оперативно-служебной деятельности коллектива.

Сравнение показателей СПК в коллективах, возглавляемых руководителями-лидерами и руководителями, не являющимися лидерами, показало, что при отсутствии лидерского статуса у руководителя ГРОВОД, наряду с объективными социально-экономическими условиями функционирования ГРОВОД (большой объем отчетной документации; недостаточное материальное вознаграждение и т.д.), снижающими эффективность деятельности, возникают дополнительные условия, оказывающие отрицательное влияние на работу коллектива, выражающиеся в особенностях управления и поведении руководителя.

Третья часть эмпирического исследования была направлена на выявление лидерских качеств руководителей ГРОВОД и определение их структуры.

С целью выявления личностных особенностей руководителей-лидеров применялась батарея психодиагностических методик. Были определены корреляционные связи между показателями лидерского статуса руководителей и значениями шкал психодиагностических методик с применением коэффициента корреляции Пирсона. Для сравнительного анализа были выделены контрастные группы руководителей ГРОВОД по лидерскому статусу с помощью метода кластерного анализа.

Сравнительный анализ (с использованием t-критерия Стьюдента) по показателям шкал СР1 контрастных групп руководителей ГРОВОД выявил значимые различия по шкалам: «способность к статусу» Cs ($t = 2,05$; $p \leq 0,05$), «ответственность» Re ($t = 2,28$; $p \leq 0,05$), «самоконтроль» Sc ($t = 2,63$, $p \leq 0,01$), «толерантность» To ($t = 2,89$, $p \leq 0,01$), «интеллектуальная

эффективность» Ie ($t= 2,05, p \leq 0,05$), «гибкость» Fx ($t= 2,08, p \leq 0,05$), «управленческий потенциал» Mp ($t= 2,14, p \leq 0,05$), «трудолюбие» Wo ($t= 2,48, p \leq 0,05$), «дружелюбие» Ami ($t= 2,96, p \leq 0,01$), «качества полицейского» Leo ($t= 2,14, p \leq 0,05$), «тревожность» Anx ($t= -3,19, p \leq 0,01$). «парциссизм» Nar ($t= -2,81, p \leq 0,01$). Также были получены значимые различия по большинству из перечисленных шкал CPI при сравнительном анализе с группой руководителей, включенных в федеральный кадровый резерв МВД России.

Анализ показателей шкал теста жизнестойкости (ТЖС) и шкал опросника на эмоциональный интеллект (ЭМин) контрастных групп руководителей ГРОВД определил значимые различия по трем шкалам ТЖС из четырех: принятие риска ($t= 2,88; p \leq 0,01$), вовлеченность ($t= 2,01; p \leq 0,05$) и жизнестойкость ($t= 2,18; p \leq 0,05$), и одной шкале ЭМин из десяти: ВЭ «контроль экспрессии» ($t= 2,21; p \leq 0,05$).

В третьей части эмпирического исследования задача определения лидерских качеств, характерных для руководителей-лидеров ГРОВД, дополнительно решалась с помощью анкетного опроса. Было опрошено 183 подчиненных (сотрудники ГРОВД различных регионов) и 198 вышестоящих руководителей управлений внутренних дел по району (муниципальному району), городу (городскому округу и иному муниципальному образованию).

Полученные данные выявили совпадение мнений респондентов о значимости для руководителя ГРОВД следующих лидерских качеств: стремление к развитию и обучению подчиненных, способность к наставничеству; эмоциональная уравновешенность, стрессоустойчивость, умение работать в напряженной обстановке; ответственность за свои решения и результаты деятельности коллектива; порядочность, честность, справедливость; умение влиять на подчиненных, создавать настрой; умение установить конкретную цель, четко поставить задачи; умение сплотить коллектив, создать команду.

На основании проведенного эмпирического исследования были выделены блоки лидерских качеств, как ориентиры для подготовки руководителей к лидерству: ценностно-мотивационный, нравственно-этический, психической саморегуляции, когнитивный, функционально-ролевой, профессионально-коммуникативный, а также такие особенные лидерские качества руководителей ГРОВД как: готовность к переменам и инновациям; ответственность; жизнестойкость; гибкость; умение создать команду; умение влиять на подчиненных.

Полученный в исследовании «портрет» руководителя-лидера ГРОВД по некоторым позициям отличается от принятых, устоявшихся представлений о лидере, сложившихся к настоящему времени. Например, такие качества как экстравертированность, а также экстернальность отмечаются у руководителей-лидеров не в большей степени, чем у руководителей-не лидеров. Скорее у них менее ярко выражено стремление к общению и привлечению к себе внимания окружающих. Устоявшееся

мнение о лидере как человеке с нарциссическими чертами также не подтвердилось. Нарциссизмом чаще обладают руководители, не являющиеся лидерами, они более склонны к тщеславию, манерности и экспрессивности в общении, в то время как руководители-лидеры отличаются высоким уровнем контроля внешних выражений эмоций и не стремятся к самопрезентации как таковой. Не было получено и данных, которые подтверждали бы точку зрения о том, что основной чертой лидеров является развитый эмоциональный интеллект. Руководители-лидеры ГРОВД обладают эмпатийными качествами, умением разбираться и понимать чувства и эмоции подчиненных не более чем руководители-не лидеры ГРОВД.

В зависимости от сочетания и степени развития лидерских качеств автором выделены и описаны следующие психологические типы руководителей-лидеров ГРОВД:

- «Вдохновляющий лидер - Эталон». В данном типе ярко выражена личностная, нравственная составляющая. Руководитель обладает развитыми нравственно-этическими качествами и выраженными качествами саморегуляции, среди которых: ответственность; добросовестность; трудолюбие; порядочность, честность; уверенность в себе; самоконтроль; жизнестойкость. Совокупность данных качеств указывает на обладание руководителем нравственно-этическим потенциалом и аутопсихологической компетентностью. Данный тип руководителя влияет, вдохновляя, создавая образец для подражания.

- «Энергичный лидер - Организатор». Обладает высокой социально-психологической компетентностью, направленностью на взаимодействие, что четко прослеживается в выраженных мотивационных и профессионально-коммуникативных качествах: умении влиять на подчиненных, создавать настрой; готовности и интересе к переменам и инновациям; принятии риска; стремлении к развитию и обучению подчиненных, наставничеству. При этом он дружелюбен; толерантен; отзывчив. Данный тип руководителя влияет, заряжая энергией, страстью.

- «Деятельный лидер - Профессионал». Данный тип обладает выраженными инструментальными компетенциями, деловой направленностью, которая проявляется в функционально-ролевых и когнитивных качествах. Обладает способностью к статусу, профессиональной компетентностью, видением будущего, перспектив развития, гибкостью, интеллектуальной эффективностью, умением создать команду, установить конкретную цель, четко поставить задачу. Данный тип руководителя оказывает влияние своей компетентностью, знаниями, деятельной позицией.

По мнению руководителей ОВД, по результатам проведенного опроса, на развитие их лидерских качеств в большинстве своем повлияло: приобретение опыта работы на руководящей должности с помощью проб и ошибок - 77,5%; наблюдение за поведением руководителя, эффективно управляющим коллективом из собственного опыта - 47,3%; чтение

литературы по лидерству, эффективному управлению – 45,9%. При этом, влияние обучения на курсах повышения квалификации, участия в психологических программах, тренингах, семинарах по эффективному управлению, развитию лидерства, занятий в рамках профессионально-психологической подготовки, работы с наставником при назначении на должность отметили лишь менее 15% опрошенных. Также, 67,4% респондентов считают, что работа по развитию лидерских качеств руководителя ГРОВД должна быть одним из направлений деятельности психолога, но при этом, 78,7% отметили, что в реальной практике работа в этом направлении не ведется.

Таким образом, роль психологического обеспечения в развитии лидерских качеств руководителей недостаточна. Развитие лидерских качеств руководителя ОВД происходит чаще всего стихийно, на основе собственных проб и ошибок, с помощью перенесения эталонов поведения более удачного, на его взгляд, примера руководства коллективом, либо в результате самообучения (чтение специальной литературы).

На основании проведенного теоретического анализа и эмпирического исследования автором представлена психолого-педагогическая модель развития лидерских качеств руководителя ГРОВД в процессе профессионально-психологической подготовки (рис. 5).

Психолого-педагогическая модель развития лидерских качеств руководителей ГРОВД включает в себя следующие компоненты:

1) Проблемно-целевой компонент: постановка проблемы. Любой целенаправленный развивающий процесс начинается с постановки проблемы, с ее обозначения. Определение проблемы развития лидерских качеств руководителей предполагает сбор сведений и выражается в обязательной совокупности оценок, которые характеризуют востребованность в развитии лидерства и информации об осуществляемых систематических мерах с целью развития лидерства руководителей (отбор, подготовка, работа с резервом и т.д.).

2) Предметно-содержательный компонент: определение желаемых результатов развития. Непосредственное влияние на данный компонент оказывает проблемно-целевой. Востребованность тех или иных лидерских качеств в организационном контексте определяет ориентиры для дальнейшего развития. В результате эмпирического исследования автором были определены: структура лидерских качеств руководителя ГРОВД, состоящая из шести блоков; типы лидеров; выделены особенные лидерские качества руководителя ГРОВД, которые могут служить содержательным ориентиром в процессе целенаправленного развития.

3) Организационно-процессуальный компонент: определение направлений и условий реализации развития лидерских качеств. Развитие лидерских качеств возможно в результате реализации целостного психолого-педагогического процесса в ходе профессионально-психологической подготовки (при обучении в образовательных учреждениях МВД России, в процессе оперативно-служебной

десятельности). Оно эффективно при создании определенных организационных, психологических и педагогических условий, способствующих развитию лидерских качеств руководителей.

4) Инструментально-методический компонент: определение технологий как совокупности психолого-педагогических форм, методов, средств обучения и развития. Развитие лидерских качеств интегрирует: психодиагностические критерии оценки лидерства руководителей ГРОВД (лидерского статуса в коллективе, его индивидуальных лидерских качеств, особенностей поведения в рамках управленческой деятельности, показателей СПК и т.д.); психолого-педагогические технологии развития лидерских качеств; оценку эффективности развития.



Рис. 5. Психолого-педагогическая модель развития лидерских качеств руководителей ГРОВД

В комплексной программе развития лидерских качеств руководителей ГРОВД «Лидер» автором предложено интегрирование методов: 1) социально-психологического тренинга, 2) индивидуального управленческого коучинга, которые, в том числе, направлены на стимулирование саморазвития руководителя, что позволяет охарактеризовать ее как психолого-педагогическую технологию.

В основу данной программы положен поэтапный подход к развитию лидерских качеств. Выделены следующие основные этапы:

1-й этап (условно названный «Я-реальное»): проблемное ориентирование. Целью данного этапа является ориентация в проблеме

лидерства, осознание реального уровня развития лидерских качеств, его соотнесение с самооценкой и с лидерским статусом в коллективе;

2-й этап («Я-идеальное»): проектирование. На этом этапе осуществляется составление профиля лидерских качеств эффективных руководителей ГРОВД, осознание обучаемыми требований, предъявляемых к личности руководителя ГРОВД нормативными документами, особенностями управленческой деятельности, и качеств, которые необходимо развивать в соответствии с требованиями;

3-й этап («Я-возможное»): программирование изменений. На данном этапе конкретизируются индивидуальные цели развития лидерства, определяются конкретные направления и технологии развития (преобразования) лидерских качеств;

4-й этап («Я-измененное»): реализация изменений. Данный этап направлен на развитие лидерских качеств, на самоактуализацию, закрепление достигнутых изменений.

С целью проверки эффективности программы «Лидер» был спланирован и проведен на базе Академии управления МВД России формирующий эксперимент, в котором участвовали 66 руководителей ГРОВД, составивших две экспериментальные группы (34 человека) и две контрольные группы (32 человека).

Произошедшие изменения в развитии лидерских качеств оценивались в сравнении с исходным уровнем с помощью тестовых и анкетных методик, а также с помощью игрового моделирования управленческих ситуаций.

Сравнение результатов экспериментальной и контрольной групп руководителей до и после реализации программы осуществлялось по данным анкетного опроса, методикам CPI, ТЖС, модифицированной методике ЦРОТ; модифицированному рисуночному тесту «Деловые ситуации». Для проверки значимости различий количественных признаков применялся t-критерий для зависимых выборок.

Сравнительный анализ по параметрам методики ЦРОТ выявил ряд ценностей, «важность» и «доступность реализации» которых возросла (при статистически значимых отличиях) в экспериментальной группе, при этом в показателях контрольной группы значимых различий не установлено. Например, по мнению участников экспериментальной группы для них стали более важны и более доступны такие ценности, как «поддержание инноваций, творческой атмосферы в коллективе», «новые горизонты, видение перспективы, потенциальные достижения».

При сравнительном анализе показателей ТЖС в экспериментальной группе были обнаружены различия, свидетельствующие о значимом повышении показателей по шкалам: «вовлеченность», «принятие риска», что влечет развитие такого качества как жизнестойкость.

Также у участников экспериментальной группы были выявлены значимые различия уровня выраженности компонентов психологического потенциала (по шкалам CPI) контрольный срез по которым проводился

через 5 месяцев после участия в программе «Лидер»: мотивация лидерства и достижения; интеллектуальная эффективность; организаторские способности; эмоциональная стабильность; социальная ответственность; независимость, самостоятельность.

Об эффективности программы «Лидер» свидетельствуют и результаты анкетирования участников, показавшие, что они высоко оценили практическую значимость программы, отметили повышение заинтересованности в ходе ее этапов, осознание важности дальнейшего развития лидерских качеств как эффективного способа влияния на подчиненных с целью достижения ими служебных задач.

Таким образом, показана эффективность предложенной психолого-педагогической технологии для целей развития следующих профессионально значимых лидерских качеств у руководителей ГРОВД: жизнестойкости; умения сплотить коллектив, создать команду; умения влиять на подчиненных; ответственности; уверенности в себе; самоконтроля; открытости новому, готовности к инновациям.

Были сформулированы предложения автора с целью совершенствования работы по развитию лидерских качеств руководителей ГРОВД в процессе профессионально-психологической подготовки.

1) Предложена реализация системы психолого-педагогического обеспечения развития лидерских качеств руководителей в конкретных направлениях профессиональной подготовки руководителей ГРОВД в процессе профессионально-психологической подготовки.

2) Даны рекомендации по каждому из основных блоков развития: диагностике; определению планов по индивидуальному развитию (в зависимости от изначального уровня); определению подходящих методов развития; реализации программы развития и оценке эффективности.

3) Даны рекомендации по применению видео-технологий в тренинге, описаны основные этапы управленческого коучинга.

В заключении формулируется общий вывод о том, что в научных исследованиях и психологической практике сложилась обобщенная тенденция разработки и реализации в процессе профессиональной подготовки руководящих кадров эффективных программ развития их лидерских качеств. В ОВД необходимость разработки и реализации подобных программ в процессе профессиональной подготовки руководящих кадров обусловлена теоретическими, организационно-правовыми и практическими предпосылками.

Обобщение результатов эмпирического исследования позволило сделать следующие выводы:

1. В ходе эмпирического исследования была подтверждена основная гипотеза исследования о том, что лидерство руководителя ГРОВД создает условия для эффективной деятельности подчиненных по реализации правоохранительных функций, способствует оптимизации управленческого взаимодействия и социально-психологического климата в коллективе. В рамках программ профессиональной подготовки руководящих кадров для ОВД существует необходимость в реализации эффективных мер по развитию лидерских качеств руководителей ГРОВД.

2. На основе данных эмпирического исследования доказано

положительное влияние лидерства руководителей ГРОВД на эффективность их управленческой деятельности, определены особые лидерские качества руководителя ГРОВД, присущие руководителям-лидерам, а также обозначена их структура.

3. Разработана психолого-педагогическая модель развития лидерских качеств руководителей ГРОВД в процессе профессионально-психологической подготовки, которая может быть реализована: 1) в образовательных учреждениях высшего и дополнительного профессионального образования МВД России в процессе управленческой подготовки специалистов с высшим профессиональным образованием; при повышении квалификации, профессиональной переподготовке, стажировке; 2) в ОВД в ходе обучения в процессе оперативно-служебной деятельности.

4. На основании проведенного экспериментального исследования для целей развития лидерских качеств разработана психолого-педагогическая технология, апробирована и доказана эффективность программы развития лидерских качеств руководителей ГРОВД «Лидер», которая интегрирует групповые и индивидуальные формы работы психолога и стимулирует саморазвитие руководителя.

Исследование подтвердило выдвинутые гипотезы, а его результаты указывают на необходимость внедрения в процесс профессионально-психологической подготовки руководящих кадров ОВД предложенной технологии, а также дальнейшей разработки на ее основе конкретных программ развития лидерских качеств руководителей ОВД разного уровня.

На основании результатов проведенного исследования представляется целесообразным рекомендовать:

1. Департаменту кадрового обеспечения МВД России при подготовке примерной тематики занятий в рамках морально-психологической подготовки руководящего состава ОВД учесть предложение о включении в нее темы «Развитие лидерских качеств руководителей».

2. Руководителям образовательных учреждений МВД России, осуществляющих подготовку и переподготовку руководящих кадров ОВД, предусмотреть в системе мер по морально-психологическому обеспечению целенаправленные меры по развитию у обучаемых лидерства, в частности, реализацию разработанной комплексной программы по развитию лидерских качеств или ее отдельных блоков.

3. Психологам образовательных учреждений МВД России проводить мониторинг динамики лидерских качеств обучаемых, учитывать развитие лидерских качеств выпускников факультетов подготовки, переподготовки и повышения квалификации в качестве одного из критериев эффективности работы по развитию личности обучаемого.

4. Психологам ОВД при изучении личности кандидатов на включение в резерв руководящих кадров ОВД, назначение на вышестоящую руководящую должность оценивать их лидерские качества, лидерский статус в коллективе.

5. Руководителям ОВД, реализующим процесс саморазвития при взаимодействии с психологами, рекомендовать активно изучать

результаты психодиагностических и социально-психологических исследований, предусматривать в индивидуальных программах саморазвития самомониторинг лидерских качеств и их развитие.

Результаты диссертационного исследования позволили сформулировать следующие перспективные направления дальнейших исследований проблемы лидерства в контексте подготовки руководящих кадров ОВД и совершенствования стиля их управленческой деятельности:

1. Совершенствование инструментально-методического компонента модели развития лидерских качеств руководителей ГРОВД в процессе профессионально-психологической подготовки.

2. Развитие технологии коучинга как эффективного метода психологической поддержки управленческой деятельности в ОВД.

3. Изучение развития лидерства в русле проблемы формирования комплекса управленческих компетенций руководителей ГРОВД.

4. Изучение особенностей лидерского статуса руководителя ГРОВД при взаимодействии с гражданами (представителями иных правоохранительных органов, или иных категорий лиц).

Основные выводы и положения диссертационного исследования отражены в семи публикациях общим объемом 7,7 п.л., из них 3 работы объемом 6,1 п.л. выполнены в соавторстве (авторство не разделено).

В журналах, рекомендованных ВАК:

1. Киселева Л.Е., Котенев И.О. Роль и возможности педагогического процесса в развитии лидерских качеств руководителя ГРОВД // Труды Академии МВД России – 2008. - №4 (8). - 0,5 п.л.

2. Киселева Л.Е., Марьин М.И. Лидерский статус руководителя горрайорганов внутренних дел в коллективе и методы его диагностики // Психопедагогика в правоохранительных органах – 2010. - № 3(42). -0,5 п.л.

3. Киселева Л.Е. Психолого-педагогическая модель развития лидерских качеств руководителей городских и районных органов внутренних дел в процессе профессионально-психологической подготовки // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта – 2010. - № 10 (68). – 0,5 п.л.

Научные статьи, опубликованные в иных изданиях:

4. Киселева Л.Е. Проблема развития лидерских качеств руководителей ГРОВД // Методологические проблемы психологии управления в сфере обеспечения правопорядка и безопасности: Материалы межведомственной научно-практической конференции, 30 мая 2008 г. – М.: Академия управления МВД России, 2009. - 0,3 п.л.

5. Киселева Л.Е. Лидерство в структуре профессиональной компетентности руководителя ОВД и его развитие в процессе обучения // Наука и практика – 2009. - №3 (40). - 0,5 п.л.

6. Киселева Л.Е., Котенев И.О., Вахнина В.В., Леви М.В., Аминов И.И., Тюнис Л.Ю. Методика углубленного изучения личности сотрудника органов внутренних дел: Методические рекомендации: - М.: Академия управления МВД России, 2009. - 5,1 п.л.

7. Киселева Л.Е. Управление в органах внутренних дел на основе лидерства руководителя //Правоохранительные органы: теория и практика – 2010 - №1. - 0,3 п.л.

Из фондов Российской национальной библиотеки

КИСЕЛЕВА Людмила Евгеньевна

**РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ГОРРАЙОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В ПРОЦЕССЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ**

Подписано в печать 14.01.2011 г.

Усл. печ. л. 1,63 Тираж 120 экз. Заказ № 30/11А

Типография ООО «Аналитик»

125171, г. Москва, Ленинградское шоссе, д.18

Из фондов Российской национальной библиотеки

Из фондов Российской национальной библиотеки

12 - 1589

2011A
1589

Из фондов Российской национальной библиотеки