А. П. Парамонов

Социальный потенциал спецподразделений правоохранительных органов

Парамонов Александр Павлович — военнослужащий, магистрант Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (e-mail: app-rags@mail.ru).

Аннотация. Рассматриваются проблемы повышения эффективности управления в спецподразделениях правоохранительных органов. Обосновывается актуальность реализации социальных возможностей личного состава в целях повышения эффективности управления и качества выполнения спецподразделением поставленных задач.
Ключевые слова: боевая и мобилизационная готовность, боевая подготовка, личный состав, спецподразделение, социальные резервы, социальный потенциал, эффективность управления.

Стратегия национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года предусматривает развитие системы выявления и противодействия глобальным вызовам и кризисам современности, совершенствование научно-технической поддержки правоохранительной деятельности, принятие на вооружение перспективных специальных средств и техники, развитие системы профессиональной подготовки кадров и повышение социальной ответственности органов обеспечения государственной и общественной безопасности[1].

Деятельность спецподразделений правоохранительных органов (далее — спецподразделения[2]) нацелена на эффективное пресечение проявлений угроз терроризма, экстремизма и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, требованиями воинских уставов и ведомственных нормативных документов. Эффективное участие спецподразделений в мероприятиях, направленных на обеспечение государственной и общественной безопасности, оказывает существенное влияние на формирование позитивных настроений в обществе, связанных с повышением авторитета государственной власти, уровня общественной безопасности, социальной стабильности и т. д.

---

[1] Стратегия национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года // Официальный сайт Президента России // URL: http://президент.рф/ref_notes/424.

[2] Под спецподразделениями правоохранительных органов понимаются подразделения специального назначения федеральных органов исполнительной власти (ФСБ, МВД и др.).

Высокая степень ответственности перед обществом за качество выполнения поставленных задач по пресечению проявлений противоправной деятельности предъявляет повышенные требования к эффективности управления в спецподразделениях. Непрерывный характер технического прогресса позволяет преступным организациям использовать в своей деятельности новые технические приёмы и корректировать тактику действий. Этим обусловлена необходимость поддержания на высоком уровне боевой и мобилизационной готовности спецподразделений, совершенствования боевой подготовки личного состава, создания благоприятных условий для обеспечения непрерывного инновационного процесса, направленного на поиск и активизацию дополнительных резервов.

Проблемы совершенствования управления в военной организации рассматриваются в ряде научных работ, связанных с исследованием вопросов управления различными социальными процессами в воинских подразделениях, применения методов социологии и информационных технологий в военно-социальном управлении[1]. При этом военно-социальное управление в подразделении ориентировано на укрепление воинской дисциплины и повышение исполнительности военнослужащих.

В научной литературе до настоящего времени не получили широкого освещения вопросы повышения эффективности управления в спецподразделениях за счёт использования социальных резервов военной организации. Под социальными резервами понимаются имеющиеся у личного состава, но не реализованные в данное время социальные возможности (способности, квалификация, компетентность, организационная культура, каналы и механизмы передачи и интерпретации информации и т. д.), а также создание благоприятных условий и применение адекватных механизмов, необходимых для их активизации.

При формировании стратегии развития спецподразделения для достижения поставленных целей необходимо учитывать, что в современных условиях важнейшим конкурентным преимуществом любой организации становится социальный потенциал. В процессе изучения и оценки реального социального потенциала можно использовать как теоретические положения, так и результаты социологических исследований состояния его элементов.

Социальный потенциал организации формулируется как характеристика отношений и деятельности субъекта управления, направленных на создание условий и системы взаимодействий, способствующих реализации сотрудниками всего объёма знаний, навыков, физических и психологических сил,

---

[1] См. : *Бородин М. И.* Проблемы научного управления социальными процессами в воинском коллективе. — М. , 1981; *К*узьменко Б. В. Социальные процессы в воинских коллективах как объект системного анализа и управления. — М. : ВПА, 1990; Романов К. Е. Оптимизация управления социальными процессами в военно-социальных общностях на базе современных информационных технологий. — М. , 1994.

раскрытия своих способностей и их трансформации в реальный фактор продуктивной и эффективной деятельности[1]. В связи с этим одной из основных задач руководителей всех уровней становится обеспечение развития и эффективного использования этого потенциала в интересах организации.

Необходимо отметить, что социальный потенциал является комбинацией ресурсов, обладающих дополнительными преимуществами за счёт эффекта синергии, т. е. приращения усилий за счёт совместных действий. Наращивание социального потенциала предусматривает глубокое структурно-компонентное взаимодополнение ресурсов, возможность более полного использования каждого из них для повышения эффективности управления. Поэтому при анализе социального потенциала важно учесть взаимовлияние и взаимодополнение различных механизмов активизации социальных резервов с учётом особенностей организации.

Анализ развития социального потенциала в спецподразделении определяется на основе показателей по следующим критериям:

— оценка выполнения личным составом требований безопасности военной службы в повседневной деятельности[2];

— оценка потенциала личного состава (уровень профессиональной подготовки, образование, здоровье и т. д.);

— оценка системы стимулирования личного состава (перспективы карьерного роста, материальные поощрения и т. д.);

— оценка уровня развития организационной культуры (состояние социально-психологического климата в коллективе, характер отношений между начальниками и подчинёнными, поддержание традиций, социально-бытовые условия и т. д.);

Уровень развития социального потенциала в спецподразделении может быть выражен интегральным показателем, характеризующим деятельность руководителей по созданию условий и системы взаимодействий, способствующих раскрытию сотрудниками в полном объёме своих способностей и личных качеств.

Исследование проблемы повышения эффективности управления связано с формированием механизма целеполагания, который является определяющим при мотивации деятельности сотрудников. Формирование целей развития управляемого объекта основывается на анализе общественных потребностей с учётом реальных возможностей их наиболее полного удовлетворения. Учитывая, что содержание социального управления в основном определяется качеством целеполагания, необходимо обеспечить наиболее точное и полное выражение потребностей сотрудников в поставленных целях.

---

[1] *Воронкова Н. В.* Социальный потенциал государственной гражданской службы Российской Федерации // Социология власти. — 2007. — № 2. — С. 69–70.

[2] Общевоинские уставы Вооружённых Сил Российской Федерации. — Новосибирск, 2009. — С. 103–110.

Целеполагание неразрывно связано с наличием качественной системы стимулирования сотрудников, обеспечивающей гарантированное вознаграждение по результатам деятельности в соответствии с поставленной целью, что способствует эффективному управлению социальными процессами и социальным поведением в воинском коллективе. При этом важно обеспечить более полное использование человеческих ресурсов в управлении в связи с повышением активности личного состава.

Результаты экспертного опроса в рамках проведённых исследований подтвердил важность научных изысканий, направленных на выявление резервов повышения эффективности управления в спецподразделениях[1]. Подавляющее большинство экспертов (95 %) определили актуальность активизации социальных резервов (человеческих качеств, системы взаимодействия и принятия решений и т. д.) в целях совершенствования деятельности спецподразделений.

Формирование механизма использования социальных резервов связано с адаптацией достижений теории и практики современной социологической науки к особенностям и условиям деятельности спецподразделений. Учитывая, что основная задача управления состоит в обеспечении качественного выполнения сотрудниками своих должностных обязанностей, повышение эффективности управления предусматривает комплекс мер, направленных на развитие у сотрудников дисциплинированности, ответственности, инициативности, творческого подхода к выполнению задач, стоящих перед подразделением.

Активизация человеческих ресурсов связана с анализом уровня профессиональной подготовки личного состава. Большинство экспертов, участвовавших в опросе, высказались за определяющее влияния степени профессиональной подготовки сотрудников на способность принимать самостоятельные решения (62,5 %), остальные оценили такое влияние как весомое. Поэтому повышение уровня профессиональной подготовки личного состава и расширение его профессионального кругозора является одним из основных путей повышения эффективности управления в спецподразделении.

Усиление активности и инициативности сотрудников, их стремления к самосовершенствованию является важным социальным резервом, способным оказать существенное влияние на повышение качества профессиональной подготовки личного состава. Результаты экспертного опроса подтвердили наши выводы: 70 % экспертов сформулировали наличие таких качеств у подчинённых как имеющих определяющее влияние на перспективы карьерного роста, остальные респонденты высказались за их весомое значение.

Не менее важным социальным резервом является повышение уверенно-

[1] Экспертный опрос проводился в 2011 году среди сотрудников спецподразделений правоохранительных органов из числа руководителей в количестве 40 человек. Форма опроса – анкетирование с использованием открытых и закрытых вопросов.

сти личного состава в собственных силах, которое тесно связано с реализацией квалификационного ресурса и осознания самим человеком возможности успешно использовать свои знания, умения и опыт для достижения поставленных целей. При этом необходимо обеспечить рациональное использование квалификационного ресурса с соблюдением соответствия уровня профессиональной подготовки сотрудника специфике занимаемой должности, поскольку недостаточный уровень квалификации, как и её превышение, может негативно влиять на качество работы.

Боевая и мобилизационная готовность спецподразделения может быть рассмотрена с позиций индивидуальной и групповой готовности личного состава к выполнению стоящих перед ними задач. Индивидуальная готовность личного состава характеризуется уровнем профессиональной подготовки каждого сотрудника, наличием умений и навыков применять свои знания при решении поставленных задач, способностью обеспечить собственную безопасность при проведении боевых действий и в процессе учебных занятий.

Повышение групповой готовности личного состава (горизонтальные связи) обеспечивается за счёт адекватной интериоризции ролей, эффективного распределения ресурсов, синхронизации действий в процессе интеграции. По вертикальным связям повышение групповой готовности достигается чёткостью постановки задач сотрудникам и умением подчинённых правильно понять цели и задачи своих действий, распоряжения и указания руководителей. Важным здесь является осознание каждым сотрудником возложенной на него ответственности за качество выполнения поставленных задач, обусловленной повышенной степенью доверия со стороны государства и общества.

Одним из аспектов управляющего воздействия является поддержание комфортного социально-психологического климата в воинском коллективе, обеспечивающего стабильность организационной культуры, согласование формальных и неформальных норм, равномерное и объективное распространение информации. Все опрошенные эксперты сошлись во мнении, что поддержание комфортного социально-психологического климата в воинском коллективе оказывает положительное влияние на состояние боевой и мобилизационной готовности спецподразделения, причём половина из них связывает это влияние с определяющим значением.

Сформировать чувство ответственности перед коллективом и обществом помогает активизация духовно-нравственного потенциала, которая достигается посредством проведения непрерывной воспитательной работы с личным составом. При этом необходимо учитывать, что реализация такого ресурса возможна только при наличии духовно-нравственного потенциала личности. Немаловажным здесь является создание условий для позитивных личностных взаимодействий, связанных с интеграцией сотрудников и предотвращением конфликтных ситуаций, обеспечения взаимопонимания сотрудников.

Подводя итоги проведённого анализа, можно сделать вывод о важности принятия мер по активизации социальных резервов в спецподразделениях в целях повышение эффективности управления. Полученные результаты исследований с использованием экспертного опроса подтвердили положительное влияние реализации социальных резервов на повышение качества выполнения спецподразделениями поставленных задач.

Создание в спецподразделении благоприятных условий для развития у сотрудников ответственности, инициативности, непрерывного стремления к самосовершенствованию способствует повышению уровня профессиональной подготовки личного состава и готовности к принятию при необходимости адекватных самостоятельных решений. Обеспечение строгого выполнения требований безопасности военной службы связано с повышением воинской дисциплины и проведением соответствующей воспитательной работы руководителями во вверенных подразделениях.

Развитие инновационных способностей и адаптационных навыков у сотрудников, внедрение в учебный процесс новых форм и методов работы позволяет наиболее полно раскрыть творческий потенциал личного состава, обеспечить повышение профессиональной компетентности сотрудников и развитие чувства уверенности в собственных силах.

Поддержание высокого уровня организационной культуры, состояния морально-психологического климата в воинском коллективе оказывает существенное влияние на усиление взаимопонимания личного состава, согласованности в действиях, стремления достичь намеченных целей, что ведёт к повышению эффективности управления и результативности действий спецподразделения при выполнении поставленных задач.

Таким образом, социальные резервы эффективности управления взаимосвязаны и взаимодополняют друг друга. Эффективность деятельности спецподразделения во многом зависит от системности и комплексности реализации социального потенциала. Успешность управления социальными резервами может быть достигнута только на основе их одновременного использования в условиях взаимного доверия и понимания важности организационного развития руководителями и рядовыми сотрудниками.

Список литературы

1. *Воронкова Н. В.* Социальный потенциал государственной гражданской службы Российской Федерации // Социология власти. 2007. № 2.

2. *Григорьев А. А.* Социальный порядок и военная организация // Социология власти. 2004. № 4.

3. *Литвак Б. Г.* Наука управления: теория и практика. М. : Дело, 2011.

4. *О'Шонесси Дж.* Принципы организации управления фирмой. М. : МТпресс, 2001.

© Парамонов А. П., 2012