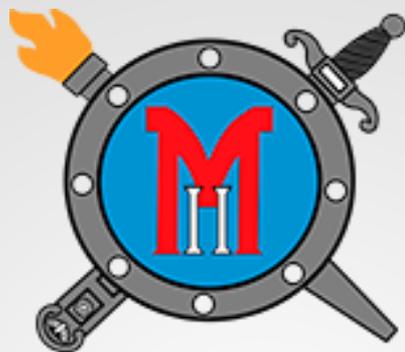


Государственное бюджетное
профессиональное образовательное
учреждение города Москвы
«Юридический колледж»



**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ
КУЛЬТУРА УПРАВЛЕНИЯ
В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ**

- **специальность 40.02.02**
Правоохранительная деятельность
- **ПМ.02.** Организационно-управленческая деятельность
- **МДК.02.01** Основы управления в правоохранительных органах

- Учебное занятие направлено на формирование профессиональной компетенции: **ПК 2.1. Осуществлять организационно-управленческие функции в рамках малых групп, как в условиях повседневной служебной деятельности, так и в нестандартных условиях, экстремальных ситуациях**

Вопросы для обсуждения

- **Понятие «социально-психологическая культура» управления.**
 - **Правила достижения «социально-психологической культуры» управления.**
 - **Психологический контакт.**
- **Реализация управленческого диалога.**

Понятие «социально-психологическая культура» управления

**Социально-психологическая культура
управления в правоохранительных
органах – это критерии требований
к контактам (общению) субъекта
и объекта управления между собой,
обусловленный правилами и приемами
социальной психологии, в интересах
эффективности управления.**

продолжение

ЦЕЛЬ:

предполагает, что управленческое общение будет осуществляться субъектами управления с меньшими временными и психологическими затратами при высоких результативности и качестве оперативной и служебной деятельности объектов управления.



продолжение

- **объекты управления не просто выполняли свои обязанности, в том числе отдельные задания и поручения, но и чтобы у них возникали желания выполнять их отлично.**
- **ищущая для этого новые, более эффективные способы и средства.**
 - **максимально включая свои творческие возможности и проявляя инициативу.**

Правила достижения «социально-психологической культуры» управления

- **использовать понятные объектам управления профессиональные термины.**
- **применять индивидуальный подход в зависимости от уровня общих культуры и интеллектуального развития объекта управления.**
- **передавать объектам управления необходимую и достаточную им для успешного выполнения обязанностей информацию.**

продолжение

- **максимально последовательно и логично излагать объектам управления мысли добиваться того, чтобы объекты управления не только слушали (ушами), но и слышали (осознанно воспринимали) передаваемую им информацию.**

ИСКЛЮЧЕНИЯ:

- **объект управления действует не должным образом не потому, что не понял требования субъекта управления, а потому, что не принял его позицию (не согласился с ним).**
- **объект управления легче принимает позицию субъекта управления, к которому испытывает эмоционально положительное отношение.**
 - **объект управления труднее принимает (нередко отвергает) позицию субъекта управления, к которому эмоционально отрицательно относится.**

продолжение

УСТРАНЕНИЕ ИСКЛЮЧЕНИЙ:

- **субъекту управления следует стремиться к тому, чтобы то, что обязан делать объект управления, не противоречило его принципам на решение задач.**
- **дальнейшие усилия субъект управления должен направить только на устранение рассогласований.**

продолжение

- **субъект управления должен стремиться к тому, чтобы решаемые задачи объектом управления затрагивали его личные интересы, а получаемые результаты – удовлетворяли бы какие-либо его потребности.**
- **субъект управления должен объяснить объекту управления его интерес, показав, что решение задачи будет способствовать удовлетворению каких-либо его потребностей.**

Психологический контакт

- **«снятие» барьера социальных различий (политических и экономических, интеллектуальных и профессиональных, религиозных и иных).**
- **«снятие» барьера отношений (недоверия, неприязни, презрения).**
- **«снятие» барьера непонимания (логический и семантический, фонетический, стилистический).**

продолжение

Через управленческий диалог:

это взаимный, равноправный обмен мнениями (совместные обсуждения) субъекта и объекта управления с целью поиска решений задачи.

Достигается уважительным отношением субъекта к объекту управления как к личности, вне зависимости от его заслуг, должности и социального статуса в коллективе.



продолжение

ЦЕЛЕСООБРАЗНО:

- **отражать положительные (и только положительные) качества конкретного объекта управления, «без двойного смысла».**
- **не должны быть большими, иначе они будут восприниматься объектом управления как лесть.**
- **должны повышать собственное мнение объекта управления о себе.**

продолжение

- **они должны соответствовать по направленности претензиям к объекту управления.**
- **они должны констатировать факты, а не содержать рекомендации по улучшению качеств личности объекта управления.**
- **они не должны содержать негативных словосочетаний в отношении личности объекта управления.**

Реализация управленческого диалога

Через два вида:

Рефлексивный – предполагает установление субъектом управления активной обратной связи с объектом управления.

Нерефлексивный – субъект управления поощряет пассивно изложение мысли объектом управления.

продолжение

Рефлексивный – перефразирование,
отражение чувств, резюмирование
и выяснение.

Перефразирование – это передача
объектам управления их сообщений
словами субъекта управления для
проверки точности понимания
их содержания.

продолжение

Отражение чувств осуществляется субъектом управления с помощью высказываний «Я, Вас понимаю».

**Использованием невербальных средств:
жестов, мимики.**

**Это позволяет объекту управления
продолжать высказывать
свои мысли дальше.**

продолжение

Резюмирование заключается
в подытоживании диалогов путем
объединения субъектом управления
их фрагментов в единое целое.

Как правило, резюмирование применяется
в продолжительных диалогах, а также при
обсуждении разногласий, в конце совещаний.

продолжение

Под **выяснением понимается обращение к объекту управления с вопросами, которые помогают субъекту управления, с одной стороны, что-то уточнить, а с другой – удерживать инициативу общения.**

Это позволяет направить процесс диалога в «нужное русло» и дать объекту управления возможность изложить свои мысли.

продолжение

Вопросы могут быть различных видов:

- **зеркальные** – имеющие форму утверждений с вопросительной интонацией, что позволяет сделать уточнение.
- **риторические** – подчеркивающие суть изложенной мысли.
- **информационные** – предназначенные для получения подтверждения или более глубокого раскрытия изложенной мысли.

продолжение

Нерефлексивное слушание субъектом управления целесообразно использовать в тех случаях, когда объект управления буквально «горит желанием» изложить мысль.

В том случае, если объекту управления изначально ее трудно сформулировать. В таких ситуациях молчаливое благожелательное выслушивание субъектом управления поощряет объект управления на намерение продолжать диалог.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- ▶ **Ежова О.Н. Основы управления в правоохранительных органах: курс лекций. - Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2015.**
- ▶ **Исрафилов И.М. Совершенствование отдельных направлений управленческой деятельности в правоохранительных органах и в органах внутренних дел в частности (термины и схемы): учебное пособие / Москва: ГБПОУ Юридический колледж, 2016.**