

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
Юридический институт
Кафедра Профессиональной подготовки и управления
в правоохранительной сфере

«РАБОТА ПРОВЕРЕНА»

Рецензент

Помощник начальника Отдела
(ОРЛС) – начальник ОРЛС Отдела
МВД России по Уйскому району
Челябинской области
подполковник внутренней службы

_____/Д.И. Гладков/

«__» _____ 2016 года

«ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ»

Заведующий кафедрой

д.п.н., доцент

_____/З.Р. Танаева/

«__» _____ 2016 года

Формирование у студентов-юристов профессиональных компетенций

в организационно-управленческой деятельности

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ЮУрГУ-40.04.01. 2014.101 ВКР

Консультант

Доцент кафедры, к.и.н., доцент

_____/А.И. Семенов/

«__» _____ 2016 года

Руководитель работы

Доцент кафедры, к.п.н., доцент

_____/Г.А. Казарцева/

«__» _____ 2016 года

Автор работы

Студент группы Ю-307

_____/А.И. Рожков/

«__» _____ 2016 года

Нормоконтролер

Специалист кафедры по УМР

_____/С.Г. Кондратьева/

«__» _____ 2016 года

Челябинск, 2016

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
Юридический институт
Кафедра Профессиональной подготовки и управления
в правоохранительной сфере

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
д.п.н., доцент _____ /З.Р.Танаева/
« ____ » _____ 2014 года

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу студента

Рожкова Андрея Игоревича

Группа Ю-307

1. Тема работы Формирование у студентов-юристов профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности

Утверждена приказом по университету от _____ № _____.

2. Срок сдачи студентом законченной работы 13.01.2017 г.

3. Исходные данные к работе

Определение тематики работы совместно с научным руководителем.
Подбор базы нормативных документов, правовых актов, научной литературы, статей в специализированных периодических изданиях, составление плана работы.

4. Перечень вопросов, подлежащих разработке

Раскрыть значение организационно-управленческих компетенций для профессиональной деятельности юристов.

Рассмотреть современное состояние процесса формирования у студентов-юристов профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности в соответствии Федеральными государственными стандартами высшего профессионального и высшего образования.

Обосновать условия эффективного формирования у студентов-юристов профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности.

Разработать рекомендации по совершенствованию процесса формирования у студентов-юристов профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности.

5. Иллюстративный материал присутствует

Общее количество иллюстраций 1

6. Дата выдачи задания «1» ноября 2014 г.

Руководитель _____ /Г.А. Казарцева/

Задание принял к исполнению _____ /А.И. Рожков/

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Срок выполнения этапов работы	Отметка руководителя о выполнении
1. Составление плана работы, подбор литературы	01.11.2014 – 01.01.2015	
2. Подготовка реферата, введения	01.01.2015 – 20.04.2015	
3. Написание основной части работы. Согласование с научным руководителем	20.04.2015 – 01.09.2016	
4. Написание заключения	01.09.2016 – 01.12.2016	
5. Нормоконтроль	15.12.2016 – 30.12.2016	
6. Представление работы на отзыв руководителю и на рецензирование	30.12.2016 – 10.01.2017	
7. Предоставление работы на кафедру	13.01.2017	

Заведующий кафедрой _____ /З.Р. Танаева/

Руководитель работы _____ /Г.А. Казарцева/

Студент (ка) _____ /А.И. Рожков/

АННОТАЦИЯ

Рожков А.И. Формирование у студентов-юристов профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности. – Челябинск, ЮУрГУ, гр. Ю-307, 2016. – 118 с., иллюстраций – 2, библиографический список – 92 наименований, 3 приложения.

Объектом работы являются общественные отношения, возникающие в процессе формирования у студентов-юристов профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности.

Целью научного исследования является разработка и обоснование условий формирования у студентов-юристов профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности.

Задачи: раскрыть значение организационно-управленческих компетенций для профессиональной деятельности юристов; рассмотреть современное состояние процесса формирования у студентов-юристов профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами высшего профессионального и высшего образования; обосновать условия эффективного формирования у студентов-юристов профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности; разработать рекомендации по совершенствованию процесса формирования у студентов-юристов профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности.

Результаты работы (положения, выносимые на защиту):

1. Организационно-управленческие компетенции – это совокупность знаний, умений, ценностных ориентаций и личностных качеств студентов, способность и готовность к решению комплекса организационно-управленческих задач в различных ситуациях профессиональной деятельности юриста.

2. Условиями формирования у студентов-юристов профессиональных компетенций организационно-управленческих компетенций являются: развитие у студентов-юристов положительной мотивации к организационно-управленческой деятельности и эмоционально-волевой саморегуляции; формирование у студентов-юристов знаний в области организации и управления; формирование опыта осуществления организационно-управленческой деятельности.

3. Целенаправленное формирование профессиональных компетенций юристов в организационно-управленческой деятельности обеспечит включение в учебные планы вузов, реализующих основные образовательные программы по укрупненной группе направлений подготовки и специальностей «Юриспруденция», учебной дисциплины «Организационно-управленческая деятельность юриста».

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	7
1 ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЮРИСТА.....	12
1.1 Понятие и особенности организационно-управленческой деятельности.....	12
1.2 Организационно-управленческие компетенции в профессиональной деятельности юриста.....	29
1.3 Характеристика организационно-управленческих компетенций в Федеральных государственных образовательных стандартов по укрупненной группе направлений подготовки и специальностей «Юриспруденция».....	35
2 УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ У СТУДЕНТОВ-ЮРИСТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	42
2.1 Развитие у студентов-юристов положительной мотивации к организационно-управленческой деятельности и эмоционально-волевой саморегуляции.....	42
2.2 Формирование у студентов-юристов знаний в области организации и управления	54
2.3 Формирование у студентов-юристов опыта осуществления организационно-управленческой деятельности.....	64
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	85
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	89
ПРИЛОЖЕНИЕ А.....	99
ПРИЛОЖЕНИЕ Б.....	102
ПРИЛОЖЕНИЕ В.....	111

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность. С изменением социума совершенствуются требования к подготовке специалистов, владеющих не только знаниями, умениями, навыками, но и сформированными профессиональными компетенциями, важными для осуществления эффективной профессиональной деятельности. В настоящий момент серьезное внимание концентрируется на профессиональной подготовке студентов-юристов, это происходит в связи с преобразованием системы правоохранительных органов в России, а также совершенствованием требований, предъявляемых обществом к профессиональным компетенциям и личности юриста.

Федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального (высшего) образования по укрупненной группе направлений подготовки и специальностей «Юриспруденция» относят к результатам освоения основных образовательных программ сформированность компетенций в организационно-управленческой деятельности, так же, как и в правотворческой, правоохранительной и иных видах профессиональной деятельности. Эффективность профессиональной деятельности юриста зависит от его способностей оказывать управляющее воздействие на людей, умений принимать оптимальные управленческие решения; воспринимать, анализировать и реализовывать управленческие инновации в профессиональной деятельности, руководить работой малых коллективов и т.п.

Значительное число работ посвящено исследованию процесса принятия управленческих решений, его организационного анализа: определенная последовательность операций в процессе формирования решения; основополагающий – изменение информации в процессе принятия решения; психологический – изобретательное мышление субъекта управления в процессе принятия решения. Анализ литературы по исследуемым направлениям нашей работы позволяет утверждать, что проблема организационно-управленческих

компетенций ставится и изучается многосторонне. Однако, нельзя сделать вывод о том, что данная проблема решена в теоретическом и научно-прикладном плане в достаточной мере.

Перечисленное выше обуславливает необходимость исследования учебного процесса вуза, сконцентрированного на формировании профессиональных компетенций студентов-юристов в организационно-управленческой деятельности, определяет актуальность темы данного исследования.

Степень разработанности. Теоретические исследования компетентностного подхода в высшем профессиональном образовании (В. И. Байденко, В. Г. Зарубина, С. И. Зимина, Ю. Г. Татур, и др.); особенность профессиональной деятельности юристов (О. В. Афанасьева, А. Э. Жалинский, Л. В. Сеницына, Е. В. Мальченков и др.); исследования по проблемам высшего юридического образования (Н. М. Азаркин, С. С. Алексеев, С. Г. Ольков, Ю. В. Чуфаровский); системный и деятельностный подходы в развитии, обучении будущего специалиста, исследованные в трудах Д. И. Грядового, Н. В. Кузьминой, А. Н. Леонтьева, и др.; психолого-педагогические исследования в области профессиональной подготовки (И. В. Биочинский, О. Е. Беркович, В. Я. Кикоть, В. А. Лоскот, С. А. Русаков и др.).

Особое значение имеет рассмотрение проблемы формирования организационно-управленческих компетенций для подготовки юридических кадров, работающих в правоохранительной сфере. Это обусловлено важностью решения ключевых задач системы управления в правоохранительных органах, связанных с повышением эффективности деятельности, укреплением кадрового корпуса, оптимизацией прямых и обратных связей в процессе управленческой деятельности, качественным улучшением форм взаимодействия ведомственных структур с населением.

Актуальность рассматриваемой проблемы, её недостаточная научно-теоретическая исследованность и высокая практическая востребованность обусловили выбор темы исследования: «Формирование у студентов-юристов

профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности».

Объект исследования. Общественные отношения, возникающие в процессе формирования у студентов-юристов профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности.

Предмет исследования. Процесс формирования у студентов-юристов профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности.

Цель и задачи исследования. Целью является разработка и обоснование условий формирования у студентов-юристов профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности. Задачами являются:

1. раскрыть значение организационно-управленческих компетенций для профессиональной деятельности юристов;
2. рассмотреть современное состояние процесса формирования у студентов-юристов профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности в соответствии с Федеральными государственными стандартами высшего профессионального и высшего образования;
3. обосновать условия эффективного формирования у студентов-юристов профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности;
4. разработать рекомендации по совершенствованию процесса формирования у студентов-юристов профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности.

Методы исследования. Направленность выполняемых в исследовании задач и реализуемых подходов обусловили нас в применении совокупности взаимодополняющих методов, в том числе: теоретических: изучение методологических, психолого-педагогических источников раскрывающей различные аспекты профессиональной деятельности и профессиональной подготовки будущих юристов, исследование нормативных и программно-методических документов в сфере высшего образования; системный анализ;

классификация; и др.; эмпирических (беседа, наблюдение), использовались социологические методы (анкетирование); описательные (включенное наблюдение, диалогическая беседа и др.).

Научная новизна. Установлено содержание организационно-управленческих компетенций студентов-юристов; разработаны условия формирования профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности будущих юристов; обоснована необходимость включения в учебные планы вузов, реализующих основные образовательные программы по укрупненной группе направлений подготовки и специальностей «Юриспруденция», учебной дисциплины «Организационно-управленческая деятельность юриста».

Практическая применимость. Заключается в том, что результаты исследования, положения, выводы, условия формирования у студентов-юристов профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности могут быть использованы в образовательном процессе юридических факультетов и вузов.

Положения, выносимые на защиту:

1. Организационно-управленческие компетенции — это совокупность знаний, умений, ценностных ориентаций и личностных качеств студентов, способность и готовность к решению комплекса организационно-управленческих задач в различных ситуациях профессиональной деятельности юриста.

2. Условиями формирования у студентов-юристов профессиональных компетенций организационно-управленческих компетенций являются: развитие положительной мотивации к организационно-управленческой деятельности и эмоционально-волевой саморегуляции у студентов-юристов; формирование у студентов-юристов знаний в области организации и управления; формирование у студентов-юристов опыта осуществления организационно-управленческой деятельности.

3. Целенаправленное формирование профессиональных компетенций юристов в организационно-управленческой деятельности обеспечит включение в учебные планы вузов, реализующих основные образовательные программы по укрупненной группе направлений подготовки и специальностей «Юриспруденция», учебной дисциплины «Организационно-управленческая деятельность юриста».

Апробация результатов работы. Апробация результатов работы осуществлялась посредством выступления с докладом на III ежегодной Международной научно-практической конференции, посвященной 150-летию создания в России института судебных приставов «Управление в правоохранительной сфере: направления развития теории и практики» (г. Челябинск, 2015 г.); выступления с докладом «Развитие эмоционально-волевой саморегуляции как направление профессионально-педагогической подготовки будущих юристов» на Международной научно-практической конференции «Управление в правоохранительной сфере: направления развития теории и практики» (г. Челябинск, 2016 г.); публикаций, отражающих основные результаты научного исследования¹.

Структура и объем выпускной квалификационной работы. Работа включает введение, две главы, заключение, библиографический список и приложения.

¹ Рожков А.И. Формирование у студентов-юристов профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности // Управление в правоохранительной сфере: направления развития теории и практики: материалы междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 150-летию создания в России института судебных приставов, 18 апреля 2015 г. – Челябинск: Издат. центр ЮУрГУ, 2015. С. 176-180.

1 ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЮРИСТА

1.1 Понятие и особенности организационно-управленческой деятельности

Организационно-управленческая деятельность – это вид деятельности, теоретическое изучение и объяснение которой фактически началось во второй половине прошлого столетия. Ранее под управлением понимали – персональное искусство человека или какого-либо коллектива. Существенно, что образование организационно-управленческой деятельности, как независимого вида происходит в условиях развития организационной системы, особенную значимость в которой получает соблюдение установленного порядка при одновременном стремительном развитии внутренних и внешних факторов профессиональной деятельности. Следовательно, деятельность организатора и управляющего ложатся на руководителя-профессионала и образуют некоторую организационно-управленческую подструктуру профессиональной деятельности. Ключевыми частями этой подструктуры можно считать взаимодополняющие стороны профессиональной деятельности, моделирующие процесс ее функционирования и развития. Выделим некоторые из них:

1. Структурный – квалифицирующий виды деятельности и организации, соответствующие области руководства;
2. Методический – квалифицирующий устройство выполнения заданий по видам деятельности;
3. Временной – квалифицирующий положение происходящих процессов;
4. Ресурсный – квалифицирующий ресурсы и инструменты, применяемые в процессе профессиональной деятельности.

Мы предполагаем, что характеристики, лежащие в основе организационно-управленческой деятельности в разных профессиональных сферах едины. Таким образом, для лучшего представления свойств исследуемого вида деятельности в юридической практике, необходимо уточнить, собственно, ее основы.

Для представления основы управленческой деятельности следует дать ответ на группу вопросов: в чем особенность объекта управления? что различает управленческую деятельность от других видов деятельности? что является результатом управленческой деятельности?

Предоставим ответы на сформулированные вопросы, взяв за основу ключевые положения системомыследеятельностного подхода, разработанного для сферы управления Г. П. Щедровицким¹. В первую очередь, управленческая деятельность обязана отвечать всем требованиям деятельности, обязаны присутствовать: цель и объект управления; субъект управления; сведения и методы управленческой деятельности; управленческих действий и окончательный результат деятельности. Принцип формирования произвольной системы присутствует цель и объект управления, в которой соединяются условия достижения поставленной цели профессиональной деятельности. В масштабах системомыследеятельностного подхода методологии были сформулированы способы представления таких сложных объектов – способ многоплоскостного представления и способ структурирование разнородных систем знаний в отношении "объекта управления". Эти способы дают возможность особым образом осуществить управленческую деятельность – в виде трех плоскостей понимания управленческой деятельности. Исходя из такого понимания схемы управленческой деятельности выделяют три плоскости, которые объединяют три различные типы знания: "представление об объекте управления", "представление об управленческой деятельности" и "представление об инструментах деятельности и мышления".

Управленческая деятельность осуществляется в отношении деятельности других людей. Естественно, в результате управленческой деятельности возможны изменения структуры профессиональной деятельности, цели и границы деятельности, могут измениться (увеличиться или обновиться) знания, улучшиться инструменты и способы деятельности.

¹ Щедровицкий Г.П. Оргуправленческое мышление: идеология, методология, технология (курс лекций) – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Изд-во Студии Артемия Лебедева, 2014. – С 39.

Проанализировав, высказанные в теории Г. П. Щедровицкого подходы к методологии управления, как вида деятельности, выделим три способа ее существования:

1. Управление, как деятельность направлена на изменение протекающих социально-экономических процессов и акцентируется на изменении направлений активности определенных социальных групп;

2. Организация, как деятельность акцентируется на устройстве организационной структуры (организации). Способна реализовать требуемую деятельность, дающую определенный результат;

3. Руководство, как деятельность ориентировано напрямую на "деятельность людей", корректировка, изучение, направление человеческих действий, получение определенных результатов.

Уточним понятия: организация (является в роли категории структуры), руководство (является в роли категории деятельности) и управление (является в роли категории процесса).

Безусловно, под управлением в широком смысле подразумевается процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации¹.

Управленческая деятельность включает в себя действия с одним или некоторой группой лиц или документов, от момента их поступления до выполнения поставленной задачи².

По мнению академика В. Г. Афанасьева процесс управления – есть не что иное, как упорядочение системы. При этом поскольку одной из основных задач управления является сохранение качественной определенности системы посредством перевода ее из одного состояния в другое, упорядочивающее воздействие выступает как приведение системы в соответствие с присущими

¹ Мескон М.Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 2000. – С 48.

² Русаков С.А. Основы управленческой деятельности : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений – М.: Издательский центр Академия, 2008. – С 36.

ей объективными закономерностями и тенденциями, характеризующими эту качественную определенность.¹

Ключевой целью процесса управления можно назвать: формирование организационного порядка и целесообразной последовательности выполнения поставленных задач; обеспечение единства, непрерывных и согласованных выполняемых действий субъектов при принятии решений; присутствие вышестоящих руководителей; правильная загруженность исполнителей. Каждая управленческая деятельность включает в себя последовательные этапы. Классический вариант предполагает: планирование – организация – мотивация – контроль как процесс, необходимый для формулирования и достижения целей организации. Питер Ф. Друкер, по мнению исследователей, один из самых влиятельных теоретиков в области управления, предложил любопытное определение управления, как особого вида деятельности, превращающего неорганизованную толпу в эффективную, целенаправленную и производительную группу².

Управленческая деятельность представляет собой комплекс действий и методик, в результате которых обеспечивается подготовка и реализация управленческих решений. Программа и порядок реализации управленческой деятельности объединяются в управленческий процесс, который формируется, развивается и совершенствуется. Наряду с этим управленческие процессы всегда целенаправленны, т.е. объединены с необходимостью каких-либо действий в масштабах определенной ситуации. В большинстве случаев, необходимо достичь определенной цели, не смотря на появляющиеся обстоятельства, для достижения результата или предупреждения негативных последствий.

К субъекту процесса управления относится не только управленческая деятельность, но и информация, которая преобразуется в управленческое решение. Управленческое решение образуется в результате управленческой

¹Афанасьев В.Г. Научное управление обществом (опыт системного исследования) / В.Г. Афанасьев – М. : Политиздат, 1968. – С.24.

²Друкер Питер. Ф. Эффективный руководитель / Питер Друкер ; пер. с англ. О. Чернявской. – 4-е изд. – М. : Манн, Иванов и Фербер; Эксмо, 2014. – С. 18.

деятельности и является направлением процесса управленческой деятельности. В результате отработанной практики принятия и реализации управленческих решений функционирует и развивается процесс управления.

Каждая целесообразная деятельность и управление старается обеспечить планируемый результат. Существуют показатели эффективности управленческой деятельности, например, результативность управленческих решений, минимальный расход средств, связанных с их реализацией. Для управленческой деятельности характерны своевременность и соотношение результата для определенной группы лиц или в целом для каждого участника по отдельности. Не вызывает сомнений, что эффективность управления достигается качеством управленческой деятельности, соответствующей ее целесообразности, существующим методам управления и качества управленческого материала.

Управление, как и любая деятельность формируется в соответствии с определенными принципами. К основным принципам управления отнесем следующие:

1. научный подход как совокупность управленческих знаний для своевременного и безошибочного принятия решений;
2. направленность управленческих методов, используемых для достижения целей;
3. последовательность управленческих действий, позволяющих достигать цели;
4. непрерывность управленческих процессов;
5. комплекс регулирования и самоуправления, как условие выполнения поставленных задач;
6. ответственность каждого субъекта управления.

Структура управленческих методов содержит соответствующие приемы, понимание и использование которых гарантирует положительную мотивацию

организационной деятельности. Выделяются основные группы приемов: управленческие, психологические и финансового характера:

Управленческие методы основаны на конструктивном воздействии управленцев в деятельность сотрудников через постановку задач и предложения их решения. При таком подходе инициатива сотрудников ограничена, ответственность за результаты берет на себя руководитель. Значительным недостатком управленческих методов является отсутствие со стороны исполнителей проявления инициативы.

Важную роль в положительной мотивации у сотрудников на достижение предполагаемого результата выполняют психологические методы управления, направленные на формирование благоприятного климата в коллективе и реализации в профессиональной деятельности каждого сотрудника.

Методы финансового характера базируются на материальной заинтересованности у сотрудников в наилучшем выполнении поставленных задач. Ответственность, наряду с этим, делится между руководителем и сотрудником, согласно принципу единства прав и ответственности каждого субъекта управления. Приходим к выводу, что методы финансового характера управления дают возможность не только добиваться эффективных результатов, но и дают возможность исполнителям на инициативное решение ситуации и в конце концов на развитие профессионализма. Впрочем, методы финансового характера управления в свою очередь имеют препятствия, которые выражаются касательно тех работников, для которых материальный интерес не является первостепенным. Для них могут выступать в качестве интереса сам процесс деятельности, саморазвитие, взаимоотношения в трудовом коллективе.

Ключевым методологическим подходом в процессе управления является системный подход. Система – совокупность интегрированных и регулярно взаимодействующих или взаимозависимых элементов, созданная для достижения определенных целей, при этом отношения между элементами определены

и устойчивы¹. Системный подход требует применения принципа обратной связи между частями и целым, целым и окружением (т.е. средой), а также между частями и окружением². Относительно к проблемам управления в системном подходе ключевым является выполнение следующих операций:

1. определение объекта исследования;
2. выделение структуры целей системы;
3. отображение воздействия каждой из подсистем на систему, в которой они функционируют, и обратного влияния системы на объекты подсистемы;
4. формулирование возможных путей совершенствования деятельности изучаемых подсистем.

При применении руководителями ситуационного подхода берут за основу то, что определенная ситуация предстает основой применения возможных методов управления. Наряду с этим, особенно эффективным считают тот метод, который подходит к предоставленной управленческой ситуации. Ситуационный подход – точный набор обстоятельств, которые проявляют влияние на организацию в определенное время³. При таком подходе сосредотачиваются основные положения популярных школ управления путем соединения определенных приемов. Такое положение дает возможность эффективно достигать целей организации, преимущественно в условиях активного развития внешней окружающей среды.

Исследование управленческих решений представляется первостепенным процессом, связывающим главные функции управления: планирование, организация, мотивация, контроль. В частности, решения, принимаемые руководителями в организационной деятельности, определяют не только эффективность деятельности, но и потенциал развития. Следовательно, анализ и система процесса принятия решений и их реализации составляют основу теории

¹ Батоврин В.К. Толковый словарь по системной и программной инженерии – М.:ДМК Пресс, – 2012. – С. 44.

² Bertalanffy L. von. General System Theory. – A Critical Review // General Systems. Vol. VII. 1962. P. 1–20. Перевод Н. С. Юлиной. – С. 40.

³ Маршев В.И. История управленческой мысли: учебник. – М.:Инфра-М, – 2005. – С. 70.

управления. По мнению В. Я. Кикотя, Д. И. Грядового, понятие «управленческое решение» часто используют в трех значениях:

1. процесс определенной последовательности этапов, действий субъекта управления;
2. процесс выбора варианта решения проблемной ситуации;
3. конкретный вариант управленческих действий¹.

В теории управления принятие управленческого решения подразумевается, как последовательный технологический процесс с конкретным содержанием и механизмом². Последовательность этапов принятия решения может быть выражена в следующем виде:

1. представление и описание проблемной ситуации;
2. исследование проблем;
3. этап формирования предположений (гипотез);
4. этап определения целей;
5. разбор допустимых альтернатив;
6. анализ альтернатив со стороны руководителя;
7. экспериментальная проверка альтернатив;
8. принятие управленческого решения.

По мнению А. Н. Асаула, управленческое решение – директивный выбор целенаправленного воздействия на объект управления, который базируется на анализе ситуации и содержит программу достижения цели³. Приведенные этапы процесса принятия решения могут быть дополнены действиями по сбору информации. Без процесса сбора информации не представляется возможным сформулировать основные проблемы, определить первостепенность отдельных

¹Кикоть В.Я. Социальное управление. Теория, методология, практика / В.Я. Кикоть, Д.И. Грядовой : монография / – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. – С. 42.

²Петровский А.Б. Теория принятия решений: учебник для студ. высш. учеб. заведений / А.Б. Петровский. – М.: Академия, 2009. – С. 53.; Лукичева Л.И. Управленческие решения : учебник по специальности Менеджмент организации / Л.И. Лукичева, Д.Н. Егорычев ; под ред. Ю.П. Анискина – 5-е изд., стер. – М. : Омега-Л, 2010. – С 82.

³Асаул А.Н. Теория и практика принятия решений по выходу организаций из кризиса / А.Н. Асаул, И.П. Князь, Ю.В. Коротаева; под ред. засл. Строит. РФ, д-ра экон. наук, проф. А.Н. Асаула. – СПб: АНО «ИПЭВ», 2007. – С. 53.

целей, осуществить выбор допустимых, а затем оптимальных альтернатив. Эти действия осуществляется практически на всех этапах процесса принятия решений.

Одним из основателей классической школы административного управления считается Анри Файоль. Главный вклад А. Файоля в теорию управления состоял в том, что он рассмотрел управление как универсальный процесс, состоящий из нескольких взаимосвязанных функций, таких как предвидение, организация, распорядительство, координация и контроль¹. Рассмотрим универсальные управленческие функции и специальные качества по А. Файолю представленные в Таблице 1.

Таблица 1.

Универсальные управленческие функции и специальные качества
по А. Файолю

Разделение труда	Достигается за счет сокращения числа целей. Результатом является специализация функций и разделений власти
Полномочия и ответственность	Делегирование полномочий каждому сотруднику, а там, где есть полномочия, возникает и ответственность
Дисциплина	Дисциплина предполагает выполнение условий соглашения между сотрудниками и руководством, применение санкций к нарушителям дисциплины
Единоначалие	Получение распоряжений и отчет только перед одним непосредственным начальником
Единство направления действий	Объединение действий с одинаковой целью в группы и работа по единому плану
Подчинение частных, личных интересов общим	Интересы одного сотрудника или группы сотрудников не должны преобладать над интересами организации
Вознаграждение	Получение сотрудниками справедливого вознаграждения на работу
Централизация	Правильное соотношение между централизацией и децентрализацией с целью достижения лучших результатов

¹Файоль А. Общее и промышленное управление // Управление – это наука и искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. – Москва : Республика, 1992. С. 20-42.

Продолжение таблицы 1	
Иерархия	Иерархия — это ряд руководящих должностей, начиная с высших и кончая низшими
Порядок	Рабочее место для каждого сотрудника и каждый сотрудник на своем месте.
Справедливость	Справедливое проведение в жизнь правил и соглашений на всех уровнях иерархии
Стабильность персонала (постоянство состава)	Высокая текучесть кадров является причиной и следствием плохого состояния дел. Посредственный руководитель, который дорожит своим местом, безусловно предпочтительней, чем выдающийся, талантливый менеджер, который быстро уходит и не держится за свое место
Инициатива	Инициатива — это разработка плана и успешная его реализация. Свобода предложений и осуществления также относится к категории инициативы
Корпоративный дух (единение персонала)	Гармония, единение персонала – большая сила в организации

Стиль руководства (различают авторитарный, демократический, либеральный) – привычная манера поведения руководителя по отношению к подчиненным, чтобы оказать на них влияние и побудить их к достижению целей организации. Степень, до которой управляющий делегирует свои полномочия, типы власти, используемые им, и его (или ее) забота, прежде всего о человеческих отношениях или о выполнении задачи, – все это отражает стиль руководства, характеризующий данного лидера¹.

Проанализируем особенности организационно-управленческой деятельности юриста. Организационно-управленческая деятельность будущего юриста должна приводить в соответствие с получением конечного результата все имеющиеся ресурсы и все возможности усложнения деятельности. В отличие от исполнителя, организатор-управленец должен адекватно понимать состояние внутренней и внешней среды и предпринимать соответствующие действия, т.е. принимать решения, способствующие достижению оптимального

¹ Мескон М.Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури – М. : Дело, 1998. – С. 490-491.

или эффективного результата деятельности организации. Таким образом, студентам-юристам, необходимы специальные знания, опыт и способности, т.е. сформированные организационно-управленческие компетенции, обеспечивающие ему позицию специалиста, понимающего настоящее и перспективное состояние дел в организации и способного принимать управленческие решения и ответственно организовывать их исполнение. Отсутствие или неразвитость такого рода компетенций является реальной угрозой снижения эффективности организационно-управленческих решений.

Исследователи¹ предлагают выделить следующие типы управленческих ситуаций, в каждой из которых управленец по-разному реализует свои компетенции:

1) исполнительский тип – определяется принципом реализации установленной нормы функционирования, определенного алгоритма построения технологии профессиональной деятельности;

2) проектировочный тип – предполагает принятие решений относительно необходимости реализации установленной нормы или ее совершенствования с учетом изменений, происходящих в базовом исполнительском процессе. Управленец должен планировать и строить совместную деятельность, реконструировать и координировать ее с учетом занятости каждого звена;

3) заказной тип – выражает необходимость понимания потребности совместной деятельности на основе кооперации. Важнейшей задачей управленца является не только убежденность в необходимости кооперации, но понимание как "вставить" каждую единицу рассматриваемой деятельности в кооперацию более широкого круга.

Субъектная сторона управленческой ситуации является сложной и неоднозначной. Так, не владея аналитическими способностями, управленец

¹ Шевченко И.К. Организация предпринимательской деятельности : учебное пособие – Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2004. – С 32.; Романов В.В. Юридическая психология : учебник для академического бакалавриата / В.В. Романов – 6-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт ;ИД Юрайт, 2016. – С. 499; Косолапова Н.В. / Юридическая психология. Конспект лекций /Н.В. Косолапова, А.И. Иванова – М.: Юрайт, 2010. – С. 45.

остается лишь исполнителем, выполняющим задачи на материале своей работы, и поэтому он всегда настроен против любого организационного или управленческого новшества. Неумение системно анализировать приводит к трате ресурсов по несущественным поводам.

Как правило, субъекты управления формируются и изменяются целенаправленно под определенный вид деятельности. Это осуществляет тот, кому данный субъект подчинен в управленческой иерархии. Субъекты имеют количественную определенность, т.е. в зависимости от объемов предстоящей деятельности определяется максимальное и минимальное их число. Субъекты имеют также качественную определенность, т.е. соответствующую профессионально-квалификационную характеристику, определенный объем знаний и умений, уровень сформированности ценностных ориентаций и зрелости гражданской позиции. В практике юридической работы эти особенности субъекта достаточно полно представлены в системе профессионально важных качеств юриста, в документах, регламентирующих их профессиональную деятельность в разных сферах специализации.

Организационно-управленческая деятельность, как и любой другой вид целесообразной деятельности, находится в постоянном развитии и совершенствовании. Среди инноваций в этой сфере можно выделить систему управления, организационную структуру, стили и методы руководства и др. Нововведения в различных областях деятельности открывают перед компаниями значительные перспективы. По оценкам экспертов, за счет реализации инноваций в области управления во многих российских компаниях можно увеличить общий объем производства на 50-80%¹.

Рассмотрим организационную деятельность следователя². Организационная деятельность следователя, направленная на обеспечение оптимальных условий

¹ Шевченко С.Г. Организационно–управленческие инновации: практика российских компаний / С.Г. Шевченко, В.В. Егоров // Тренды в методах управления, образования, консалтинга : сб. / под ред. Л.В. Чукиной – М.: Маска, 2008. С. 196-202.

² Зеленский В.Д. Организация расследования преступлений. Криминалистические аспекты. – Ростов н/Д, 1989. – С. 47-55.

реализации плана расследования, вместе с тем связана с конкретизацией, упорядочением, согласованием и качественным совершенствованием структуры расследования как системы. Соответственно, деятельность по организации расследования не сводится лишь к обеспечению его материально-технических условий.

Процесс организации расследования непосредственным образом зависит от его надлежащего управления, необходимого и обусловленного принципа следственной деятельности как системы. Организационно-управленческая деятельность направлена на обеспечение оптимального выполнения намеченных целей путем наилучшего распределения усилий субъектов расследования, используемых ими средств, а также на упорядочение структуры этой системы. При этом организационно-управленческая деятельность сводится к организационным действиям и решениям, а также носит властный характер, используя все необходимые рычаги процессуального подчинения и приемы психологического воздействия. При этом управление наделяет следователя полномочиями отдавать поручения, указания органам дознания, принятия властных решений об участии в деле тех или иных лиц, содействие осуществлению их прав и обязанностей и др. Организационно-управленческая деятельность при расследовании основывается на оценке следственной ситуации, сложившейся к их началу, готовности участников расследования к активной деятельности и взаимодействию, наличии готовности технико-криминалистических, тактико-методических и вспомогательных средств материально-технического обеспечения следствия (транспорт, связь и др.).

Организационно-управленческая деятельность, как и планирование при расследовании, может быть нескольких уровней, например: проведения отдельных следственных действий и тактических операций; расследования одного преступления; расследования одновременно нескольких преступлений; расследования, осуществляемого группой следователей, следственно-оперативной группой и бригадой следователей. Организационно-управленческая деятельность

следователя, как и планирование расследования, должна соответствовать ряду правил.

1. Правило строгого увязывания организационных действий одного уровня с действиями других уровней системы расследования:

Значение этого правила заключается в том, что общая организация расследования конкретного преступления будет эффективней, когда она будет взаимосвязана с организационными действиями всех других уровней (организацией отдельных следственных действий, операций и иных действий следователя и взаимодействующих с ним лиц) и соответствовать тактическим и стратегическим решениям следователя и нормам уголовно-процессуального закона. Разногласие организационной деятельности на разных ее уровнях может осложнить работу следователя по всем делам, находящимся у него в производстве.

2. Правило соответствия организующей (управляющей) системы объекту организации расследования:

Для более оптимальной организации расследования и его управления процессуальные полномочия следователя, являющегося организующей системой, его профессиональный уровень знаний и умений должны соответствовать сложности расследуемого преступления¹. Некомпетентный, малоопытный следователь, не умеющий к тому же должным образом использовать свои процессуальные полномочия, не сможет обеспечить необходимый организационно-управленческий и тактико-методический аспекты расследования сложного преступления.

3. Правило целостного сочетания организационных, следственных, управленческих и иных действий:

Результативная организация расследования не предоставляется возможным без рационального сочетания следственных, как главных действий следователя

¹ Синицина Л.В. Общие детерминанты развития склонности у части сотрудников коллективов ОВД к совершению административных деликтов/ Л.В. Синицина // Российский следователь. – 2010. – № 10. – С. 23–27.

со всеми иными его действиями, осуществляемыми в процессе следствия. Чем эффективней такое сочетание, тем более организованными и результативными становятся следственные действия и иные действия следователя и эффективным расследование в целом.

Рассмотрим организационно-управленческую деятельность в органах прокуратуры¹.

Применительно к органам прокуратуры организационно-управленческая деятельность рассматривается, как деятельность в которой управление, как процесс регулирования организационных отношений является элементом организации работы в органах прокуратуры. Под организацией понимается упорядочение, приведение чего-либо в порядок, установление необходимых соотношений и взаимосвязи между элементами целого. Организация работы в органах прокуратуры представляет собой комплекс взаимосвязанных между собой действий, направленных на оптимизацию функционирования прокурорской системы по реализации целей и задач прокуратуры. Учитывая, что достижение целей и выполнение задач прокуратуры обеспечивается такими конкретными видами деятельности как прокурорский надзор, уголовное преследование, координация деятельности правоохранительных органов по борьбе с преступностью и другими, то организация работы включает в себя в первую очередь организацию осуществления основных направлений деятельности прокуратуры, перечисленных в ст. 1 Федерального Закона о прокуратуре².

Таким образом, содержание организации работы можно представить в виде трех подсистем действий, мер, объединенных в единую систему. В *первую*, внутри функциональную, подсистему входят: анализ деятельности того или иного органа прокуратуры; распределение обязанностей между прокурорскими работниками; организация труда; анализ состояния законности и правопорядка,

¹ Брагин А.П. / Прокурорский надзор в Российской Федерации / А.П. Брагин, А.Д. Пронякин : учебное пособие. – М. : Изд. центр ЕАОИ, 2007. – С. 72-74.

² О прокуратуре Российской Федерации : федеральный закон Российской Федерации от 17 ноября 1995 г. N 168-ФЗ // Российская газета – 2008. – № 4781 Ст. 1.

борьбы с преступностью, прокурорской и следственной практики, прогнозирование и планирование работы; работа с кадрами; контроль и проверка исполнения; оценка работы прокурорских работников; взаимодействие и координация деятельности структурных единиц; руководство; принятие и реализация управленческих решений.

Ко *второй*, внешнефункциональной, подсистеме относится: организация надзора за соблюдением Конституции РФ, исполнением законов и законностью правовых актов, соблюдением прав и свобод человека и гражданина, исполнением законов органами, осуществляющими оперативно-розыскную деятельность, дознание и предварительное следствие, исполнением уголовного наказания, исполнением законов судебными приставами, участия прокурора в рассмотрении дел судами, расследования преступлений, взаимодействия с другими органами, координации деятельности правоохранительных органов по борьбе с преступностью, участия в правотворческой деятельности, международного сотрудничества, работы с обращениями граждан, предупредительно-профилактической работы и представительской деятельности.

Третью, вспомогательную, подсистему составляют: делопроизводство, организация и ведение учета, отчетности, систематизации законодательства, материально-технического и финансового обеспечения.

Сущность управления в прокуратуре состоит в волевом воздействии вышестоящих органов прокуратуры и прокуроров на нижестоящих (подчиненных) прокурорских работников с целью достижения надлежащего выполнения задач, возложенных на них Законом о прокуратуре и другими федеральными законами, и повышение эффективности их деятельности.

Управленческое воздействие в отношении всех органов прокуратуры оказывается со стороны Генеральной прокуратуры РФ. Прокуратуры субъектов РФ осуществляют управление подчиненными им прокуратурами городского, районного звена. Управленческая деятельность этих органов выражается прежде всего в принятии и реализации управленческих решений, контроле за работой

подчиненных прокуратуры, оценке их деятельности, выявлении и распространении передового опыта, стимулировании (мотивации) работы в органах прокуратуры. Важным управленческим воздействием является оценка деятельности прокурорских работников.

Управленческие решения в органах прокуратуры находят отражение в приказах, указаниях, распоряжениях, инструкциях, решениях коллегий и координационных совещаниях, заданиях и других документах, которые являются обязательными для исполнителей. Ряд управленческих документов носит рекомендательный характер. К их числу относятся информационные письма, обзоры, обобщения прокурорской и следственной практики.

Контроль зачастую выражается в проверке исполнения. Наряду с проверками для обеспечения контроля используются отчеты подчиненных прокуроров о проделанной работе или по результатам проверок работы соответствующей прокуратуры, изучение поступающих от нижестоящих прокуратуре актов прокурорского реагирования. Результативность деятельности прокурорских работников во многом зависит от наличия благоприятных условий для выполнения ими служебных обязанностей. Это выражается прежде всего в материальной, моральной и иной заинтересованности прокуроров и следователей в повышении эффективности своего труда, ответственности за порученное дело. К числу обстоятельств, стимулирующих деятельность прокурорских работников, обычно относят: понимание важности и уверенность в значимости тех функций, которые выполняют в государстве органы прокуратуры, справедливое материальное и социальное обеспечение, признание профессионализма и компетентности как основание для продвижения по службе, наличие надлежащего микроклимата в коллективе и хорошего руководителя.

Правильная организация работы и целенаправленное управление в своем единстве обеспечивают слаженность и ритмичность функционирования всей прокурорской системы (как единого организма, так и отдельных частей),

направляют деятельность прокурорских работников на выполнение стоящих перед ними практических задач.

Проанализировав особенности организационно-управленческой деятельности будущего юриста, сформулируем вывод о том, что организационно-управленческая деятельность – это вид деятельности будущего юриста, направленной на упорядочение и согласование действий элементов определенной системы для достижения намеченных целей, изменения состояния этой системы или придания ей новых свойств. Основу этой деятельности составляют управленческие отношения. Субъектом управленческой деятельности являются руководители, объектом – подчиненные и управляемая система в целом.

1.2 Организационно-управленческие компетенции в профессиональной деятельности юриста

Организационно-управленческие компетенции занимают важное место в профессиональной деятельности юриста. Рассмотрим определение профессиональной деятельности юриста, с точки зрения А. Э. Жалинского. Он сформулировал определение, что «Профессиональная юридическая деятельность — это юридическая деятельность, которую юристы выполняют в рамках своей профессии на индивидуальном уровне как отдельные профессионалы, а также на уровне страны и общества»¹. Понятие «юрист» объединяет всех людей, занимающихся разнородной профессиональной юридической деятельностью.

Новая парадигма образования направлена на формирование потребностей в постоянном пополнении и обновлении знаний, совершенствовании умений и опыта их развитии в профессиональных компетенциях. Компетенции, по мнению А. К. Марковой, формируемые в процессе образования, являются основой компетентности, т.е. осведомленности, авторитетности в какой-либо

¹Жалинский А.Э. Введение в специальность Юриспруденция: Профессиональная деятельность юриста : учебник – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2009. – С 41.

области профессиональной деятельности¹. Сформулируем вывод, что компетентность – это система интеллектуального, психологического, морального и функционально-деятельного состояний специалиста, отражающих уровень приобретенных знаний, умений, опыта их реализовать в практической деятельности. Компетентность имеет свою структуру, элементами которой являются аспекты профессиональной реализации, которые характеризуют способность специалиста работать в соответствии с требованиями определенной должности или конкретного вида деятельности.

Таким образом, компетентность юриста означает наличие правовых и других специальных знаний, навыков и умений, профессионального опыта, которые приобретаются в результате профессиональной подготовки и осуществления профессиональной деятельности. Границы компетентности зависят от сферы деятельности юриста и конкретных задач, которые перед ним поставлены. Они могут изменяться, а соответствие новым компетенциям будет требовать повышения профессиональной квалификации и переподготовки (при переходе на смежный с правовым вид деятельности).

В соответствии с действующим Федеральным государственным образовательным стандартом в структуре профессиональных компетенций выпускника юридического направления подготовки усиливается значение профессиональных компетенций, которые раньше не были столь важны для успешной работы юриста, и его способности эффективно решать поставленные перед ним вопросы. В их число входят профессиональные компетенции в организационно-управленческой деятельности. Кроме того, в некоторых видах юридической деятельности значение организационно-управленческих вопросов значительно возрастает, и нередко управленческий аспект становится одним из ведущих, оказывающих существенное влияние на деятельность других лиц. Это привело к включению в число необходимых для оценки качества подготовки выпускников юридических вузов и повышения

¹ Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Знание, 1996. – С. 65-68.

их конкурентоспособности на рынке труда, профессиональных компетенций в организационно-управленческих деятельности. В современном образовательном стандарте по подготовке магистров юриспруденции и специалистов, обучающихся по специальности «Правоохранительная деятельность» и «Правовое обеспечение национальной безопасности», к которым готовится выпускник, указана и организационно-управленческая деятельность.

Следует указать понятие компетенции – по мнению С. Е. Шишова¹ компетенция – общая способность и готовность личности к деятельности, основанная на знаниях и опыте, которые приобретены благодаря обучению, ориентированные на самостоятельное участие личности в учебно-познавательном процессе, а также направленные на ее успешное включение в трудовую деятельность. Понятие «компетенции» включает в себя и понятие «компетентность», т.е. определенную сумму знаний и умений, и одновременно тесно связывает мобилизацию знаний, умений и поведенческих отношений с условиями конкретной деятельности. Рассмотрим мнение Э.Ф. Зеера², он считает понятие «компетентность» шире понятия «знания» или «умения», или «навыка». Оно включает в себя не только когнитивную и операционно-технологическую составляющие, но и мотивационную, этическую, социальную и поведенческую, а также результаты обучения в виде знаний и умений, системы ценностных ориентаций, привычек и пр.

Профессиональные компетенции в организационно-управленческой деятельности – одни из важнейших качеств, которым должен обладать будущий юрист. Для юриста это одно из ключевых качеств, являющегося по своему должностному положению руководителем, который помимо установления официальных и межличностных контактов с представителями различных государственных органов, предприятий, учреждений должен эффективно, с учетом индивидуально-психологических особенностей подчиненных,

¹ Шишов С.Е. Понятие компетенции в контексте качества образования // Стандарты и мониторинг в образовании. – 1999. – № 2. – С. 41-48.

² Зеер Э.Ф. Идентификация универсальных компетенций выпускников работодателем // Высшее образование в России. – 2007. – № 11. – С. 11-14.

распределять между ними обязанности, координировать и контролировать ход выполнения ими служебных заданий. Ему необходимо поддерживать в коллективе благоприятный психологический микроклимат, своевременно устранять условия, способствующие возникновению конфликтных ситуаций. Значимую роль в организационно-управленческой деятельности юриста играет эмоционально-волевая саморегуляция, способность в любой конфликтной ситуации, принимать оптимальные решения организационного, тактического, психологического характера, прогнозируя их последствия.

Поэтому многим юристам, в первую очередь управленческого звена, помимо глубоких профессиональных знаний и опыта необходимо проявлять организаторские умения. Прежде всего это умение оказывать управляющее воздействие на коллектив, спланировать его для решения стоящих задач, мотивировать подчиненных на достижение поставленных целей; должная требовательность к ним и к самому себе; активность, инициативность, находчивость, распорядительность; смелость, решительность, настойчивость; умение выделять главное, прогнозировать последствия принимаемых решений; самостоятельность, ответственность за свои действия и поступки.

Важную роль в структуре организаторских умений играют и другие отмеченные выше качества: коммуникативная компетентность; эмоционально-волевая устойчивость; высокий интеллект; адекватная самооценка; мотивация достижения высоких результатов при решении профессиональных задач. Напротив, качествами, существенно снижающими организаторские умения юриста, эффективность его управленческого воздействия, являются эмоционально-волевая неустойчивость, повышенная агрессивность, пассивность, безответственность, избыточные мнительность, тревожность.

Профессиональная деятельность, связанная с применением специальных правовых знаний и направленная на решение юридической задачи, – юридическая деятельность – многогранная работа, которая осуществляется во всех сферах жизни. Действительно, трудно представить себе без юристов-профессионалов

современную политическую сферу (юристы, задействованные в работе органов государственного управления), экономическую сферу (правовое обеспечение деятельности организаций и сопровождение различных видов и форм предпринимательства), социальную сферу (органы социальной защиты, службы занятости и др.) и, конечно, самую концентрированную сферу профессиональной деятельности юристов – правоохранительную.

Анализ особенностей профессиональной деятельности юристов не может быть проведен без характеристики психологической сферы правосознания. Именно с психологического осмысления правовой действительности начинается профессиональная деятельность, на ее основе строятся в последующем теории, принципы, доктрины. Влияние психологической сферы на практическую деятельность юристов неоспоримо и позволяет наметить некоторые направления минимизации возможного искажения правосознания (создания косных стереотипов, шаблонов, инертности мышления, бюрократизма, формализма в работе и т.д.). Правовое сознание юристов, являясь наиболее развитой формой их сознания, тем не менее не вытесняет всех остальных его форм. В связи с этим важно установить соотношение профессиональной и непрофессиональных (политической, нравственной, эстетической, философской, религиозной) форм целостного сознания юриста. Особое значение имеет взаимодействие правового и нравственного сознания юристов, в силу того, что они призваны выступать активными поборниками нравственных основ законодательства. Более того, сама профессиональная деятельность юристов оказывается под непосредственным влиянием нравственных норм и ценностей, которые тесно переплетаются с правовыми.

Рассмотрим организационно-управленческие компетенции в профессиональной деятельности юриста. Организационно-управленческие компетенции - это совокупность знаний, умений, ценностных ориентаций и личностных качеств студентов, способность и готовность к решению комплекса

организационно-управленческих задач в различных ситуациях профессиональной деятельности юриста.

Способность принимать оптимальные управленческие решения, данная компетенция необходима будущему юристу для определения необходимости и цели предлагаемого изменения, а также включение его в систему организационных отношений. При возникновении проблем возникает необходимость принятия управленческого решения. В основе управленческой проблемы лежит объективное противоречие, затрудняющее функционирование и развитие объекта управления. Проблема возникает в том случае, когда функционирование объекта не обеспечивает достижения поставленных целей, как в данный момент, так и в прогнозируемом будущем. Подготовка управленческого решения заключается в выявлении и исследовании возможностей решения проблемы.

Способность воспринимать анализировать и реализовывать управленческие инновации в профессиональной деятельности, профессиональная компетенция будущего юриста, которая проявляется в изменении в системе управления с целью повышения эффективности ее функционирования.

Способность организовывать работу малого коллектива исполнителей, осуществлять контроль и учет результатов профессиональные компетенции необходимые для осуществления организационно-управленческой деятельности будущего юриста, заключающиеся в организации работы коллектива.

Способность выявлять и содействовать пресечению коррупционных проявлений в служебном коллективе, будущий юрист, рассматривается нами как руководитель, должен уметь пресекать использование должностным лицом своих властных полномочий и доверенных ему прав в целях личной выгоды, противоречащее установленным законом и правилам. Следует отметить мнение известных ученых, которые определяют коррупцию как тотальное разрушение

системы государственной власти и управления, срыва рыночных реформ и криминальной деформации правосознания общества¹.

Способность осуществлять свою профессиональную деятельность во взаимодействии с сотрудниками иных правоохранительных органов, представителями других государственных органов, органов местного самоуправления, общественных объединений, с муниципальными органами охраны общественного порядка, трудовыми коллективами, гражданами, со средствами массовой информации необходима будущему юристу для обеспечения наиболее эффективной правоохранительной деятельности, заключающейся в многостороннем анализе путей решения профессиональных задач.

1.3 Характеристика организационно-управленческих компетенций в Федеральных государственных образовательных стандартах по укрупненной группе направлений подготовки и специальностей «Юриспруденция»

Следствием проводимых изменений в структуре и содержании российского образования стало принятие федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) третьего поколения, которые прямо предусматривают в качестве конечного результата обучения на каждом уровне подготовки и направления – освоение обучающимися общекультурных и профессиональных компетенций.

Профессиональные компетенции будущих юристов распространяются на все виды юридической деятельности и представляют собой совокупность знаний, умений, опыта, необходимых и достаточных для разрешения правовых вопросов с учетом законодательства, сложившейся судебной практики и применения правовых норм в процессе осуществления профессиональной

¹ Львов Д.С. / Об основных направлениях социально-экономических преобразований / Д.С. Львов, Ю.В. Овсиенко // Экономическая наука современной России. – 1999. № 3. – С. 99 – 114.

юридической деятельности. Процесс формирования профессиональных компетенций осуществляется при изучении общих и юридических дисциплин, в процессе практик, научно-исследовательской работы и во внеучебной деятельности.

Анализ федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального и высшего образования по укрупненной группе направлений подготовки и специальностей 40.00.00 позволяет сделать вывод, что профессиональные компетенции в организационно-управленческой деятельности как требования к выпускнику формулируются в ФГОСах ВПО по направлению подготовки Юриспруденция (квалификация магистр), специальности Правоохранительная деятельность (квалификация специалист), специальности Правоохранительная деятельность (квалификация юрист – ФГОС ВО), специальности Правовое обеспечение национальной безопасности (квалификация специалист). В ФГОС ВПО для бакалавров-юристов требования к результатам освоения программы в виде организационно-управленческих компетенций отсутствуют, также как и в ФГОС ВО¹. Анализ федеральных государственных образовательных стандартов представлен в Таблице 2.

Профессиональная компетенция *способность принимать оптимальные управленческие решения* (ПК-9, ПК-29, ПК-24, ПК-23) присутствует в каждом Федеральном государственном образовательном стандарте высшего профессионального и высшего образования направлений подготовки и специальностей «Юриспруденция», что позволяет нам сделать вывод, о том, что это ключевая профессиональная компетенция в организационно-управленческой деятельности будущего юриста.

Способность воспринимать, анализировать и реализовывать управленческие инновации в профессиональной деятельности (ПК-10)

¹ Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 40.03.01 Юриспруденция (уровень бакалавриата) : приказ Минобрнауки от 01 декабря 2016 г. N 1511 // [Электронный ресурс] <http://www.consultant.ru>.

профессиональная компетенция, которая формируется у студентов-юристов уровня магистратуры.

Таблица 2.

Профессиональные компетенции выпускников в организационно-управленческой деятельности в федеральных государственных стандартах высшего профессионального и высшего образования по укрупненной группе направлений подготовки и специальностей 40.00.00 «Юриспруденция»

ФГОС ВПО 40.03.01	ФГОС ВПО 40.04.01	ФГОС ВПО 40.05.02	ФГОС ВО 40.05.02	ФГОС ВПО 40.05.01
НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ ЮРИСПРУДЕНЦИЯ Квалификация: бакалавр	НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ ЮРИСПРУДЕНЦИЯ Квалификация: магистр	СПЕЦИАЛЬНОСТЬ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ Квалификация: специалист	СПЕЦИАЛЬНОСТЬ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ (УРОВЕНЬ СПЕЦИАЛИТЕТА) Квалификация: юрист ¹	СПЕЦИАЛЬНОСТЬ ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ Квалификация: специалист
-	способность принимать оптимальные управленческие решения (ПК-9)	способность принимать оптимальные управленческие решения (ПК-29)	способность принимать оптимальные управленческие решения (ПК-24)	способность принимать оптимальные управленческие решения (ПК-23)
-	способность воспринимать, анализировать и реализовывать управленческие инновации в профессиональной деятельности (ПК-10)			
-		способность организовать работу малого коллектива исполнителей, планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов (ПК-30)	способность организовать работу малого коллектива исполнителей, планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов (ПК-25)	способность организовать работу малого коллектива исполнителей, планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов (ПК-24)

¹ Об утверждении перечней специальностей и направлений подготовки высшего образования : Приказ Минобрнауки от 12 сентября 2013 г. N 1061 // [Электронный ресурс] <http://www.consultant.ru>.

Продолжение таблицы 2				
-		способность выявлять и содействовать пресечению коррупционных проявлений в служебном коллективе (ПК-31)		способность выявлять и содействовать пресечению коррупционных проявлений в служебном коллективе (ПК-25)
-		способность осуществлять свою профессиональную деятельность во взаимодействии с сотрудниками иных правоохранительных органов, представителями других государственных органов, органов местного самоуправления, общественных объединений, с муниципальными органами охраны общественного порядка, трудовыми коллективами, гражданами, со средствами массовой информации (ПК-32)	способность осуществлять свою профессиональную деятельность во взаимодействии с сотрудниками иных правоохранительных органов, представителями государственных органов, органов местного самоуправления, общественных объединений, с муниципальными органами охраны общественного порядка, гражданами, со средствами массовой информации (ПК-26)	

Способность организовать работу малого коллектива исполнителей, планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов (ПК-30, ПК-25, ПК-24) формируется у студентов-юристов специальностей «Правоохранительная деятельность» и «Правовое обеспечение национальной безопасности».

Способность выявлять и содействовать пресечению коррупционных проявлений в служебном коллективе (ПК-31, ПК-25) формируется только у студентов-юристов уровня специалитета специальностей «Правоохранительная деятельность» и «Правовое обеспечение национальной безопасности», данная профессиональная компетенция, по нашему мнению должна присутствовать в каждом направлении подготовки и специальностей 40.00.00 «Юриспруденция», для того, чтобы победить коррупцию необходимо организовывать противодействие на всех уровнях.

Способность осуществлять свою профессиональную деятельность во взаимодействии с сотрудниками иных правоохранительных органов, представителями других государственных органов, органов местного самоуправления, общественных объединений, с муниципальными органами охраны общественного порядка, трудовыми коллективами, гражданами, со средствами массовой информации (ПК-32, ПК-26) формируется у студентов-юристов, обучающихся по специальности «Правоохранительная деятельность» (ФГОС ВПО и ФГОС ВО). Также следует отметить, что указанные профессиональные компетенции в организационно-управленческой деятельности формируются при прохождении учебной и производственной практики.

Ставя во главу угла формирование и развитие профессиональных компетенций будущих юристов, высшее учебное заведение должно базироваться на содержании Федеральных государственных образовательных стандартах высшего профессионального и высшего образования направлений подготовки и специальностей 40.00.00 «Юриспруденция». В процессе обучения студенты в соответствии со стандартом нацелены на овладение компетенциями, необходимыми для подготовки квалифицированного юриста.

Нами были проанализированы основные образовательные программы ряда государственных вузов, юридических факультетов (Южно-Уральский государственный университет¹, Челябинский государственный университет², Кемеровский государственный университет³, Байкальский государственный университет экономики и права⁴), их учебные планы, представленные в программах матрицы компетенций, то есть документы, соединяющие

¹ Южно-Уральский государственный университет: [Электронный ресурс]. URL:http://pspo.susu.ru/uchebni_plan_sdu.php.

² Челябинский государственный университет: [Электронный ресурс]. URL:<http://www.csu.ru/studying/studying.aspx>.

³ Кемеровский государственный университет: [Электронный ресурс]. URL:http://www.kemsu.ru/pages/education_special.

⁴ Байкальский государственный университет: [Электронный ресурс]. URL:<http://bgu.ru/sveden/education/plan.aspx>

образовательную программу и образовательный стандарт в части результатов освоения образовательной программы. Представим результаты анализа:

1. *Способность принимать оптимальные управленческие решения* формируется во всех проанализированных вузах;

2. *Способность воспринимать, анализировать и реализовывать управленческие инновации в профессиональной деятельности* формируется у всех проанализированных вузов только в программах магистратуры;

3. *Способность организовать работу малого коллектива исполнителей, планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов* не формируется в рамках магистратуры;

4. *Способность выявлять и содействовать пресечению коррупционных проявлений в служебном коллективе* не формируется в рамках магистратуры;

5. *Способность осуществлять свою профессиональную деятельность во взаимодействии с сотрудниками иных правоохранительных органов, представителями других государственных органов, органов местного самоуправления, общественных объединений, с муниципальными органами охраны общественного порядка, трудовыми коллективами, гражданами, со средствами массовой информации* формируется только в рамках специальности «Правоохранительная деятельность».

Таким образом, в настоящее время одним из направлений развития отечественного образования, является разработка и внедрение Министерством образования и науки Российской Федерации Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО). В основу положен компетентностный подход к подготовке будущих юристов¹. По нашему мнению,

¹ Байденко В.И. Выявление состава компетенций выпускников вузов как необходимый этап проектирования ГОС ВПО нового поколения: методическое пособие. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. – С. 32.
Зарубин В.Г. Компетентностный подход в подготовке кадров в области гуманитарных технологий: учебно-методическое пособие для руководителей и преподавателей вузов, слушателей системы дополнительного профессионального образования / Санкт-Петербург:

в образовательных программах направлений подготовки и специальностей 40.00.00 «Юриспруденция» должны формироваться все перечисленные в федеральных государственных стандартах высшего профессионального и высшего образования по укрупненной группе направлений подготовки и специальностей 40.00.00 «Юриспруденция» профессиональные компетенции в организационно-управленческой деятельности.

РГПУ им. А.И. Герцена, 2007. – С. 112-119. Зимин С.И. Проектирование непрерывной учебно-производственной практики курсантов военного вуза на основе компетентностного подхода /С.И. Зимин // Подготовка специалистов в системе непрерывного профессионального образования: проблемы и перспективы: Материалы Всероссийской научно-практической конференции, 27 марта 2009. – Киров: ВятГТУ, 2009. – С. 223-226.

2 УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ У СТУДЕНТОВ-ЮРИСТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В ОРГАНИЗАЦИОННО- УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1 Развитие у студентов-юристов положительной мотивации к организационно-управленческой деятельности и эмоционально волевой саморегуляции

Деятельность юристов осуществляется в сложной обстановке, часто в условиях неопределенности, поэтому психологическая подготовка является важным фактором успешной профессиональной деятельности будущих юристов. Психологический фактор очень важен для эффективных действий юриста. Исследованиям мотивации саморегуляции уделяется большое внимание в юриспруденции, философии, психологии, социологии (Н. А. Бердяев, К. Бернар, А. Тойнби, П. Я. Гальперин, В. В. Давыдов и др.). Теоретическим изучением вопросов волевой регуляции занимались Л. С. Выготский, В. И. Селиванов, В. А. Иванников, Е. О. Смирнова, Т. И. Шульга, и др.; проблемам эмоциональной регуляции посвящены работы О. В. Дашкевича, О. К. Тихомирова, И. А. Васильева и др. Недостаточная психологическая подготовка будущего юриста является уязвимым местом его профессионального мастерства.

Мотивация, по признанию многих психологов, является основой психологии личности, обуславливает особенности поведения и деятельности. Становится все более очевидной невозможность их рассмотрения без анализа мотивации. Мотивы, как известно, связаны с направленностью личности, т.е. с совокупностью важнейших целей (в т.ч. профессиональных), которые ставит человек в жизни. Мотивацию общепринято делить на уровни: мотивация сохранения и мотивация достижения. В нашем случае – это мотивация на овладение профессиональными компетенциями в организационно-управленческой деятельности.

В основе любой целенаправленной деятельности лежит мотив. Мотив в психологии рассматривается как побудитель деятельности человека, то ради чего эта деятельность совершается. Психологи сходятся во мнении, что мотив – внутреннее осознанное побуждение, отражающее готовность человека к активности, а ней в свою очередь побуждает осознанная потребность. Таким образом, мотив определяется как свойство личности, как побуждение и как потребность. По мнению Е. П. Ильина, мотив – сложное психологическое интегральное образование, побуждающее человека к сознательным действиям и поступкам и служащее для них основанием¹. Нами мотив рассматривается, как внутреннее побуждение студента-юриста к постановке цели и к действиям, поступкам для достижения этой цели, связанное с удовлетворением потребностей. В качестве мотивов выступают влечения и желания, представления и идеи, чувства и переживания, идеалы и убеждения, выражающие различные духовные и материальные потребности человека с преобладанием какой-то определённой направленностью. Мотив является продуктом мотивации. На действия и поступки человека в значительной степени влияет мотивация поведения, совокупность мотивов и внутреннее побуждение.

Мотивация, по мнению В. К. Вилюнаса, единая система процессов, отвечающих за побуждение и деятельность². При анализе научной литературы, мы пришли к мнению, что большинство психологов определяет мотивацию, как процесс побуждения человека к совершению тех или иных действий и поступков. Именно мотивация помогает понять проявление упорства и настойчивости, с которой студент-юрист осуществляет выбранные действия, преодолевает препятствия на пути к избранной цели. В учебниках по менеджменту предоставляют определение мотивации в управлении, как комплексный подход к управлению персоналом, направленный на создание

¹ Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2000. – С. 58.

² Вилюнас В.К. Психология развития мотивации : монография – СПб. : Речь, 2006. – С. 416-444.

побудительных мотивов, целью которых является продуктивное выполнение сотрудником своих обязанностей¹.

Отсюда следует предположить, что в вузе положительная мотивация студентов-юристов, связанная с желанием овладеть выбранной профессией, проявляется в интересе к знаниям, ориентации на поиск путей их приобретения, в том числе путём самообразования. Приобретаемые в ходе самообразования знания позволяют будущим юристам изменить свой процесс самопознания. По мнению В. В. Богуславского, мотивация учебной деятельности будущих юристов детерминирует проявление ими учебной активности, настойчивости, усердия в овладении учебным материалом². В основе направленности личности, показывающей стремление студента-юриста к самообразованию, лежат его потребности в обучении, стремлении приобрести больше знаний, поставить перед собой цель и достигнуть её.

В трудах А. Маслоу «Мотивация и личность» обоснована теория мотивации, которая базируется на потребностях личности³. Не вызывает сомнения теория о том, что каждый человек желает добиться успеха или самоактуализации. Необходимо студентам-юристам предоставить такую возможность через овладение профессиональными компетенциями в организационно-управленческой деятельности. Для будущего юриста ответ на поиск той области и той деятельности, в которой ему удастся показать свои способности, может лежать в основе овладения организационно-управленческими знаниями. А. Маслоу сформулировал вывод, чем более высокий уровень потребностей, тем более важна роль самого индивида в их сознательном образовании. Будущий юрист, движимый потребностями, в свою очередь создает их содержание.

¹ Шапкин И.Н. Менеджмент: учебник для вузов – М.: Издательство Юрайт, 2011. – С. 27.

² Богуславский В.В. Мотивация учебной деятельности курсантов военно-учебных заведений. Монография / В.В. Богуславский. — М.: ВУ, 2001. – С. 15.

³ Маслоу А. Мотивация и личность / Пер. А.М.Татлыбаевой – СПб.: Евразия, 1999. – С. 70.

Для создания положительной мотивации на овладение профессиональными компетенциями в организационно-управленческой деятельности предлагаем следующие вопросы для самоанализа студента-юриста:

1. Активируйте свою мотивацию. Студенту-юристу необходимо определить собственную мотивацию для каждой области своей жизни (карьеры, семьи и т.п.). На каком вы сейчас он уровне? Есть ли к чему стремиться? Если потребности находятся еще на низшем уровне, может вы застряли и данный уровень перестал отвечать требованиям вашего текущего статуса?

2. Постоянно повторяйте себе о своей очередной поставленной задаче, к примеру: «В своей карьере я желаю достичь успешности и завоевать уважение к самому себе, через способность квалифицированно руководить служебным коллективом или принимать оптимальные управленческие решения».

3. Бесплезно обманывать самого себя. Нельзя давать себе снисхождений, необходимо объективно оценивать собственные достижения.

4. Периодически повторяйте: «Я добьюсь своей цели.....».

Особенность человеческих потребностей – их фактическая ненасыщенность, поэтому нельзя удовлетворить потребность в самообразовании раз и навсегда, она постоянно должна подкрепляться. Мотивы самообразования вызываются рядом потребностей: потребность в приобретении важной и востребованной профессии; потребность в деятельности (самостоятельной, творческой и т. д.); потребность в изменении самой личности и т. д. Чтобы эти потребности стали внутренними побудителями деятельности, необходимо сформулировать мотивы самообразования, побуждающие к целенаправленному и самостоятельному овладению знаниями, организации познавательной деятельности по личной инициативе Рисунок 1.

Познавательный интерес активизирует не только познавательные процессы: он стимулирует поиск новых целей и способов достижения результата, развивает желание в самопознании, способствует углублению и расширению знаний в специальных областях.



Рисунок 1. Мотивы самообразования студентов-юристов

Если в самообразовательной деятельности отсутствует познавательный интерес, то самообразование становится малоэффективным и стремление к нему утрачивается. В этих условиях самообразование возможно только тогда, когда процесс познавательной деятельности продолжается под влиянием внутренних мотивов, при этом отпадает необходимость в педагогическом стимулировании. Увеличивая в познавательной деятельности долю самостоятельности студента-юриста, преподаватель постепенно переводит его самообразовательную деятельность из управляемой системы в самоуправляемую. Успешность этого зависит от знания мотивов самообразования и их специфики. Без знания мотивов невозможно правильно понять направленность личности будущего юриста. По мнению Л. И. Анциферовой, «сам мотив деятельности также является целью, подчиняющей себе более конкретную цель»¹. Потребности и мотивы являются фундаментом направленности личности. На этом фундаменте и формируются цели. Как правило, мотив деятельности имеет неразрывную связь с целью, осознанием чётко определённого плана образовательной деятельности на весь

¹ Анциферова Л.И. Системный подход в психологии личности // Принцип системности в психологических исследованиях / Под ред. Д.Н. Завалишиной, В.А. Барабанщикова. – М. : Наука, 1990. – С. 61–77.

период обучения, целенаправленном построении перед собой задач. Активные побудительные мотивы, интерес и стремление, проявление волевых усилий определяют степень сознательности и организованности будущего юриста.

Развитие у студентов-юристов положительной мотивации возможно путём целевых ориентаций образовательной деятельности. По мнению О. К. Тихомирова, цель представляет собой формирование образа будущего результата действий (в процессе общения или самостоятельно) и принятие этого образа в качестве основы для практических или умственных действий¹.

Самообразовательная деятельность всегда целенаправленна, подчинена цели как сознательно представляемому запланированному результату, достижению которого она служит. Цель направляет самообразовательную деятельность и корректирует её ход. В самообразовании система целей и мотивов определяет степень активности и настойчивости студентов-юристов, скорость и качество достижения ими результата, выбор взаимодействия с одноклассниками. В процессе обучения учебная деятельность характеризуется двумя типами мотивов — познавательным мотивом и мотивом достижения. Познавательный мотив — основа учебно-познавательной деятельности, которая возникает и развивается при взаимодействии профессорско-преподавательского состава и студентов-юристов. Познавательный мотив обеспечивает успешную теоретическую подготовку, приобретение необходимого объёма теоретических знаний, овладение умениями и навыками практической деятельности. Четко сформулированные цели и задачи самостоятельной работы, ее грамотное планирование и организация, достаточный и необходимый объем времени, качественное содержание учебно-практического материала и высокий уровень методического обеспечения формируют у будущих юристов внутреннюю уверенность в достижении высоких результатов, стремление соответствовать

¹ Тихомиров О.К. Психология мышления : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / О.К. Тихомиров. – 4-е изд., стер. – М. : Академия, 2008. – С. 68.

заданному уровню¹. В связи с этим особое значение приобретает второй тип мотива — достижения успеха. Особое значение в развитии интереса студентов-юристов к самообразованию имеет внутренняя и внешняя мотивация. Внутренний мотив — это состояние удовольствия, радости и удовлетворения от процесса выполнения самостоятельной образовательной деятельности. Внутренние мотивы носят личностно значимый характер, обусловлены познавательной потребностью и удовлетворением от процесса познания и приобретения новых знаний. Для внутренней мотивации характерны проявление высокой познавательной активности, прежде всего, в процессе самостоятельного изучения учебного материала. В процессе самостоятельного познания будущий юрист получает эмоциональное удовлетворение. Внешняя мотивация обуславливается внешними стимулами. Внешние стимулы, постоянно вносимые преподавательским составом, изменяют мотивацию к самообразованию, повышают её познавательную активность. К таким стимулам можно отнести: воспоминания об известных руководителях, в том числе правоохранительной сферы, например, В. П. Пустовой²; показ новейших управленческих решений; применение деловых игр, других имитационных методов обучения. Преподаватель должен постоянно осуществлять стимулирование учебной деятельности, побуждая студентов-юристов к сознательным действиям, ориентировать их на активную мотивационную подготовку к организационно-управленческой деятельности. Поэтому основная задача педагогических стимулов — развитие мотивов, соответствующих целям и сущности самообразования. В формировании положительной мотивации к организационно-управленческой деятельности особое значение имеют различные задания, развивающие у обучающихся умения и опыт самостоятельного поиска, решения различных проблем и задач, самооценки и самопроверки результатов собственной самообразовательной

¹ Пахомова Н.В. Повышение эффективности самостоятельной работы в обучении курсантов военных вузов: дис...канд. пед. наук: 13.00.08 / Пахомова Наталья Викторовна. – М, 2011. – С. 149-150.

² Пустовой В.П. Звёздочки прожитых лет / В.П. Пустовой – Челябинск : Издательство Татьяны Лурье, 2004. – С.83-98.

деятельности¹; использование на лекционных и семинарских занятиях мультимедийной аппаратуры, позволяющей провести занятие в необычном масштабе; приведение жизненных примеров об использовании профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности выдающимися общественными деятелями.

На сегодняшний день существует различные виды стимулов, направленные на развитие мотивации будущих юристов к учебной деятельности и самообразованию. Среди них можно отметить следующие: меры поощрения творческой направленности в виде предоставления бесплатных билетов на спортивные или культурные мероприятия регионального масштаба; дополнительное балловое поощрение по итогам семестра (курса) обучения; дополнительное денежное стимулирование за отличное обучение. Несомненно, такие меры являются дополнительными к процессу формирования мотивации студентов-юристов к обучению в целом, и к самообразованию в частности. Эффективным процесс развития мотивации можно назвать тогда, когда выработана система мотивирующих факторов: внутренних (проявление интереса к преподаваемым предметам общенаучного и специального блока дисциплин; активное участие студентов-юристов в научной деятельности института, межкафедральных конференциях, олимпиадах и т. д; удовлетворённость в выборе своей будущей профессии); внешних (контроль результатов учебной деятельности со стороны профессорско-преподавательского состава кафедр.

Грамотно выстроенная система учебно-воспитательного процесса позволяет повысить уровень мотивации студентов-юристов к обучению. В противном случае может произойти возврат на более низкий уровень, снизиться интерес к определённым областям знаний. Опираясь на работы Ю. К. Бабанского,

¹ Пидкасистый П.И. Психолого-дидактический справочник преподавателя высшей школы / П.И. Пидкасистый, Л. М. Фридман, М. Г. Гарунов. – М.: Педагогическое общество России, 1999. – С. 268.

Е. П. Ильина¹, мы рассматриваем учебно-воспитательный процесс в общей структуре как единицу, целью которой является возбуждение у студентов-юристов состояния мотивации к самообразованию. Такой единицей в учебном заведении считается аудиторное занятие. Совокупность таких единиц (аудиторных занятий), порождающих состояние мотивации к самообразованию обеспечивает процесс обучения. Такой процесс решает задачу перехода количественных изменений в качественные в мотивацию самообразования. Аудиторное занятие позволяет целенаправленно воздействовать на студентов-юристов, обеспечивать условия по формированию у них готовности к самообразованию. Положительная мотивация будущих юристов к самообразованию является одним из компонентов психологической готовности к саморазвитию, самообучению, а процесс формирования у студентов-юристов такой мотивации обусловлен закономерностями психологического развития личности.

Изучая умственную работу личности в процессе учебной деятельности, мы пришли к выводу, что студент-юрист может овладеть определённым количеством знаний в достаточной степени, но при этом не стремиться к познанию нового, не стремится связать теорию с практикой и не проявлять положительного эмоционально-волевого отношения к приобретению знаний. По нашему мнению, эмоционально-волевая устойчивость к овладению профессиональными компетенциями в организационно-управленческой деятельности, является залогом к стремлению заниматься самообразованием.

Согласно Л. Б. Морозовой, эмоционально-волевая устойчивость, есть понимание процесса, обеспечивающего стабильность системы, ее равновесие, а также целенаправленное изменение индивидом механизмов различных психофизиологических функций, касающихся формирования особых средств

¹ Бабанский Ю.К. Оптимизация учебно-воспитательного процесса: методические основы / Ю.К. Бабанский. — М.: Просвещение, 1982. — С. 190-191.; Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. — СПб. : Питер, 2000. — С. 58.

контроля за деятельностью¹. У студента-юриста эмоционально-волевая саморегуляция должна проявляться в стремлении овладеть профессиональными компетенциями в организационно-управленческой деятельности.

Согласно В. П. Бояринцеву, саморегуляцию возможно определять, как механизм обеспечения внутренней психической активности человека различными средствами, где активность и саморегуляция выступают двумя взаимодополняющими сторонами – активность выражает изменчивость и движение, а саморегуляция обеспечивает устойчивость и стабильность этой активности².

Саморегуляция объясняется и как системное качество самосознания человека, которое объединяет помимо волевых процессов, психические явления другого рода (например, мотивы, когнитивные компоненты) и включает управление мыслями, эмоциями, поведением и вниманием. Это достигается за счет специальных психологических установок, в результате которых организм рационально направляет все его возможности на решение поставленных задач. Саморегуляция направлена на активизацию или дезактивацию психических процессов, а также способна повысить качество подготовки и эффективность выполняемой деятельности. Освоение психорегуляторных тренировочных методов подразумевает, как правило, целенаправленное изменение неуправляемых человеком процессов. Необходимый результат достигается путем планомерно повторяемой тренировки. Эффект психической саморегуляции состоит в том, что чувства, накапливаемые в процессе общения с окружающей средой и познания собственного организма, человек делает предметом систематической тренировки, чтобы воздействовать на свое психическое состояние и организм в целом. Зарождение активности должно происходить

¹ Морозова Л.Б. Эмоционально-волевая устойчивость к стрессовым воздействиям как профессионально важное качество сотрудников службы МЧС России / Л.Б. Морозова, В.А. Куфлина // Научно-методический электронный журнал Концепт. – 2015. – Т. 13. – С. 2821–2825.

² Бояринцев В.П. Структурно-функциональный анализ динамических проявлений саморегуляции поведения человека // Психология активности и саморегуляции поведения и деятельности человека – Свердловск, 1989. – С. 40-55.

в сознании будущего юриста. Для совершенствования эмоционально-волевой саморегуляции к овладению знаний в области организации и управления студентам-юристам стоит применять следующие основополагающие методы эмоционально-волевой саморегуляции:

1. Утверждение положительной установки относительно себя («Я справлюсь, я смогу»), повышение чувства уверенности в себе;

2. Концентрация внимания при подготовке к выполнению учебных упражнений;

3. Обязательный отдых после больших учебных нагрузок, идеально подойдет бассейн или хобби;

4. Дыхание. Необходимо дышать на счет. В ситуации, когда нужно успокоиться: на счет 1,2,3,4 делается вдох, потом на аналогичный счет – выдох, затем на счет 1,2,3,4,5 делается вдох и на такой же счет – выдох. После чего по той же схеме вдох и выдох удлиняются до 12 «отсчетов». Происходит искусственная задержка дыхания, что непроизвольно приводит к определенному снятию эмоционального напряжения. В ситуации, когда необходимо активизироваться, поступают обратным образом. Начинают делать вдохи и выдохи с 12 «отсчетов» и постепенно укорачивают их до 4. Дыхание учащается, напряжение возрастает;

5. Задержка дыхания. В ряде случаев для того, чтобы снять острое нервное напряжение, можно сделать глубокий вдох и задержать дыхание на 20-30 секунд. Следующий за этим выдох и повторный глубокий вдох будут способствовать стабилизации состояния;

6. Сознательное управление мышечным тонусом (умение улыбнуться даже в тяжелой ситуации, убрать скованность, психическую напряженность, мышечную зажатость).

С целью определения важности профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности было проведено анкетирование 47 студентов Южно-уральского государственного университета. На вопрос:

«Какие профессиональные компетенции в деятельности юриста вы можете перечислить?», для респондентов наиболее востребованными оказались: умение оценивать ситуацию, управление в служебном коллективе, способность к взаимодействию, способность принимать управленческие решения, владение своими эмоциями и чувствами. Результаты исследования представлены в приложении А.

Таким образом, ключевое воздействие на процесс формирования у студентов-юристов профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности оказывает внутренняя позиция будущего юриста, стремление к овладению профессиональными компетенциями в организационно-управленческой деятельности по собственной инициативе. Положительное эмоционально-волевое отношение и высокая степень мотивации к овладению и применению способностей принимать оптимальные управленческие решения, воспринимать, анализировать и реализовывать управленческие инновации в профессиональной деятельности, способностью организовать работу малого коллектива исполнителей, планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль результатов профессиональной деятельности служебного коллектива, способностью выявлять и содействовать пресечению коррупционных проявлений в служебном коллективе, способностью осуществлять свою профессиональную деятельность во взаимодействии с сотрудниками иных правоохранительных органов, играет важную роль в формировании готовности к самообразованию, что позволяет даже при низком уровне владения познавательными умениями, осуществлять обучение на достойном уровне при условии проявления высокого уровня эмоционально-волевого отношения и мотивации.

2.2 Формирование у студентов-юристов знаний в области организации и управления

Изучение современной практики формирования у студентов-юристов знаний в области организации и управления на различных этапах развития образования позволяет изучить ее особенности в современных условиях. Нами выдвинуто предположение, что формирование у студентов-юристов знаний в области организации и управления будет более действенным, если оно осуществляется на основе принципов объединения. Анализ педагогической практики позволяет судить о том, что идея интеграции вполне может обеспечить рост уровня профессиональной подготовленности обучающихся.

Нами были выявлены основные противоречия, существующие в процессе обучения студентов-юристов: разрыв внутренней логики предмета с его междисциплинарными связями; отрывочность информации от целей. Как следствие – результативность занятий становится невысокой. Оптимальным решением указанной проблемы, следует признать построение системы подготовки на принципах объединения (интеграции).

В педагогической литературе интеграция рассматривается как: «системное образование»; «интегративное целое», «синтез», «процесс», в философском энциклопедическом словаре интеграция – направление процесса развития, связанное с объединением в целое, ранее разнородных частей и элементов¹.

Таким образом, интеграция в нашем случае обеспечивает взаимозависимость основных компонентов системы формирования у студентов-юристов профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности. Ведущим фактором эффективности процесса интеграции в нашем случае выступает ограничение предметной системы подготовки будущего юриста для решения новых сложных профессиональных задач на основе междисциплинарных знаний. Интеграция правовых, профессиональных

¹ Философский энциклопедический словарь / ред.-сост. Е.Ф. Губского [и др.]. – М.: ИНФРА-М, 2006. – С 184-185.

и профессионально-психологических знаний, как показало наше исследование, обладает своей спецификой. Из изложенного в параграфе следует: интеграция правовых, профессионально-психологических и профессиональная (управленческая подготовленность) знаний, в процессе формирования у студентов-юристов профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности выступает развивающим и оптимизирующим условием их общей профессиональной подготовки и связана с синтезом различных ее частей.

Одним из условий формирования у студентов-юристов профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности – является формирование у студентов юристов знаний в области организации и управления. Нам необходимо сформировать у студентов-юристов профессиональные компетенции в организационно-управленческой деятельности, необходимые для решения задач начального уровня сложности в сфере управления процессами, организации работы коллектива, планировании и организации служебной деятельности в условиях динамично изменяющейся внешней среды. В процессе профессиональной деятельности студенты-юристы, как будущие управленцы применяют на практике профессиональные компетенции, полученные в процессе обучения. Образовательный процесс в юридических вузах обязан сформировать у студентов систему знаний о роли и основных направлениях деятельности будущего юриста, роли и функциях современного руководителя, позволяющих ему освоиться в новой профессии.

В процессе анализа научной литературы, мы пришли к мнению, что в последние годы учебных заведениях обозначилась тенденция к модернизации содержания, организации и методики формирования у студентов-юристов знаний в области организации и управления. По этой причине ведется активная работа по совершенствованию обучения будущих юристов в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта. Анализ существующих методов формирования у студентов-юристов

знаний в области организации и управления показывает, что такое проектирование осуществляется, в основном, в соответствии с методикой, предлагаемой Министерством образования и науки Российской Федерации. Определение содержания учебного плана в вузе, согласно этой методике, начинается с выбора специальности выпускника и соответствующего ей базового учебного плана (образовательной программы), рекомендованного учебно-методическим объединением. После этого в базовый план могут быть внесены изменения и дополнения в рамках академических свобод вуза, также устанавливаемых Федеральным государственным образовательным стандартом. Очевидно, что от того, как разработаны образовательные программы, зависит качество учебных планов в самих вузах. Устройство образовательного процесса по формированию у студентов-юристов знаний в области организации и управления в вузах находится в прямой зависимости от разрабатываемых квалификационных требований к специальностям, по которым происходит обучение в соответствующих учебных заведениях¹. Требования к выпускникам были сформулированы с помощью категорий: «знать» – обучающийся способен сформулировать закон, определение, описать события, и уметь использовать эти знания для решения задач соответствующей сферы деятельности; «уметь» – способность без дополнительного справочного материала выполнять необходимые действия, переносить свои знания в другую сферу деятельности, решать нестандартные задачи; «владеть» – предполагается обязательное наличие опыта в проведении практических действий². Формирование у студентов-юристов знаний в области организации и управления, а также опыта осуществления управления в сфере организационно-управленческой деятельности является неотъемлемой частью педагогического процесса подготовки будущих юристов.

¹ Гутников А.Б. Некоторые подходы к обучению студентов / А.Б. Гутников // Юридическое образование в России: в поисках новой модели: Сборник статей. Саратов, 2005. - С. 96-104.

² Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по специальности 40.04.01 Юриспруденция (уровень магистратуры) : Приказ Минобрнауки от 14 декабря 2010 г. N 1763 // [Электронный ресурс] <http://www.consultant.ru>.

В настоящее время формирование у студентов-юристов знаний в области организации и управления представляет собой целенаправленный педагогический процесс, включающий в себя взаимосвязанную деятельность преподавательского состава и студентов-юристов, обеспечивающий успешное выполнение задач управления, способности организовать деятельность служебного коллектива.

Анализ основных образовательных программ ряда вузов позволил выявить учебные дисциплины, позволяющие, на наш взгляд, формировать у студентов-юристов профессиональные компетенции в организационно-управленческой деятельности с наибольшей вероятностью: «Психология в деятельности сотрудников правоохранительных органов», «Теория организации», «Разработка и принятие управленческих решений», «Теория и методология социального управления», «Стратегическое управление в правоохранительной сфере», «Основы антикоррупционной деятельности в правоохранительных органах», «Основы управления в правоохранительных органах».

Учебная дисциплина «Психология в органах внутренних дел» обязательна для будущих юристов, по нашему мнению, так как программа курса нацелена, с одной стороны, на формирование общекультурных компетенций, а с другой – на формирование знаний, имеющих профессиональную полезность. Психологические знания о структуре и особенностях личности, механизмах восприятия, мотивации, закономерностях группового поведения и др. лежат в основе понимания индивидуального и группового поведения людей и возможностей управления им будущим юристом.

Учебная дисциплина «Теория организации» наряду с формированием профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности, закладывает теоретическую основу для последующего освоения специальных дисциплин профиля. В результате изучения дисциплины студенты овладевают законами и принципами организации, характером их проявления в природе и обществе, а также изучение студентами исторических организационных моделей, основных законов организации, организационного проектирования.

Также к усвоению предлагаются теоретические знания и практические навыки в области современных форм и методов управления поведением личности и группы для повышения эффективности организации. Учебная дисциплина не читается на юридических факультетах, изучение данной дисциплины происходит по направлению подготовки «Менеджмент».

Учебная дисциплина «Разработка и принятие управленческих решений» направлена на развитие компетенций, способствующих принятию оптимальных управленческих решений. В ходе курса студенты знакомятся и осваивают ключевые этапы процесса качественного принятия решений, различные методы анализа данных, изучают влияние психологии лица принимающего решения. На семинарах студенты участвуют в анализе кейсов, решении задач и дискуссиях по материалам статей, опубликованных в ведущих журналах. В ходе обучения рассматриваются все этапы принятия решения: анализ ситуации, генерирование и оценка вариантов, принятие решение, достижение согласия, реализация решения. Специальное внимание уделяется проблеме социальной ответственности, ловушкам наивного принятия решения и техникам, позволяющим повысить качество принимаемого решения. Учебная дисциплина не читается на юридических факультетах, изучение данной дисциплины происходит по направлению подготовки «Менеджмент».

Учебная дисциплина «Теория и методология социального управления» направлена на изучение систем и процессов управления в условиях складывающихся в обществе социальных отношений. В ходе обучения студенты-юристы рассматривают социальную систему, элементами которой служат общности, организации, социальные группы, взаимодействующие между собой по поводу реализации общих и специфических интересов, изучают современные теории и практики применения социальных технологий в управлении. Социальные технологии являются ведущим средством преобразования организации и долгосрочного повышения её операционной эффективности. В рамках дисциплины студенты изучают теоретико-методологические основы

социальных технологий в управлении, структуру и функции социальных технологий в управлении, проблемы разработки социальных технологий и включаются в процесс практической реализации социальных технологий в управлении.

Учебная дисциплина «Стратегическое управление в правоохранительной сфере» позволяет студентам получать систематизированные знания в области стратегического управления, овладение инструментарием системного подхода к стратегическому управлению организацией. Студенты-юристы изучают комплекс методов стратегического анализа и прогнозирования, приёмов управления в органах внутренних дел, реализацией принятых стратегий развития, методов стратегического контроля и способов проведения стратегических изменений в действующие стратегии по ходу их реализации.

Учебная дисциплина «Основы антикоррупционной деятельности в правоохранительных органах» позволяет будущим юристам овладеть профессиональной компетенцией способностью выявлять и пресекать коррупционные проявления в служебном коллективе.

Учебная дисциплина «Основы управления в правоохранительных органах» позволяет студентам-юристам сформировать знания, особенности осуществления государственного управления в правоохранительной деятельности и специфики государственной службы в правоохранительных органах. Основными задачами дисциплины являются: получение знаний по основным характеристикам и проблемам управления в правоохранительных органах и функционирования его аппарата и служащих; освоение студентами теории и практики управления в правоохранительных органах.

Налицо отсутствие межпредметных связей между учебными дисциплинами, что значительно снижает эффективность процесса формирования у студентов-юристов знаний в области организации и управления. Поэтому мы предлагаем ввести учебную дисциплину «Организационно-управленческая деятельность юриста».

Необходимость введения учебной дисциплины «Организационно-управленческая деятельность юриста» обусловлена задачей подготовки компетентных юристов, владеющих профессиональными компетенциями в организационно-управленческой деятельности. В процессе проведения нашего анкетирования в Южно-Уральском государственном университете респонденты 79% ответили, что для них важны профессиональные компетенции в организационно-управленческой деятельности, 83% числа опрошенных заявили о важности в профессиональной деятельности юриста принимать оптимальные управленческие решения, 43% респондентов считают, что их обучают организации работы малых коллективов и групп исполнителей, 21% опрошенных нами студентов-юристов считают свой уровень знаний в области организации и управления высоким, лишь для 41% опрошенных студентов-юристов достаточно практических занятий на учебных дисциплинах управленческого цикла, 72% респондентов заявили о редком использовании на учебных занятиях деловых игр, 64% числа опрошенных считают, что они редко применяют на занятиях разбор конкретной ситуации (кейс-стади), 47% числа опрошенных нами студентов заявили, что тренинги не проводят в процессе изучения учебных дисциплин управленческого цикла, о достаточном уровне мотивации к организационно-управленческой деятельности заявили 74% опрошенных студентов-юристов, 71% респондентов хотели бы получить опыт осуществления управления в организационно-управленческой деятельности. Одним из ключевых вопросов нашего анкетирования, был вопрос о желании изучать учебную дисциплину Организационно-управленческая деятельность юриста, заявили 93% опрошенных нами студентов-юристов.

Организационная и управленческая деятельность составляют важный элемент профессиональной компетентности юриста, так как обладают функциями, нацеленными на возможность реализации профессиональных компетенций юриста, обеспечивающих эффективное выполнение таких действий, как организация и управление служебной деятельностью, принятие и реализация

управленческих решений, способность организовывать работу малого коллектива исполнителей, осуществлять контроль результатов служебной деятельности и т.д. Обучение студентов-юристов профессиональным компетенциям в организационно-управленческой деятельности, с учетом своей профессиональной специализации, происходит в течение всего процесса обучения, при этом требует конкретизации теоретических знаний в области организации и управления, получивших свое определение в Федеральном государственном образовательном стандарте, как организационно-управленческие компетенции. Мы полагаем, что нужна особая учебная дисциплина, синтезирующая знания в области организации и управления, полученные студентами в процессе обучения, и решающая задачи формирования не отдельной организационно-управленческой компетенции, а всех профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности в целом.

Актуальность введения такой дисциплины вызвана, в том числе, тем, что анализ образовательных программ высшего образования по направлению подготовки и специальностям УГНПС «Юриспруденция» показал, что формирование организационно-управленческих компетенций происходит бессистемно, зачастую вне рамок собственно юридических дисциплин (например, экономика, огневая подготовка), а дисциплины, непосредственно направленные на формирование организационно-управленческой деятельности юристов, практически отсутствуют в ООП изученных вузов (приложение Б).

Структура учебной дисциплины «Организационно-управленческая деятельность юриста» обусловлена представлением предмета организационно-управленческой деятельности юриста, как комплексной дисциплины, в результате изучения которой студент должен: знать основные понятия теории организации; основные понятия теории управления; особенности деятельности организатора и руководителя; применять на практике инструменты и методы решения организационно-управленческих задач; проводить анализ и управление ситуацией

при принятии решений, мотивации и стимулирования деятельности сотрудников, рационального осуществления взаимодействия с участниками совместной деятельности при решении служебных задач; контроля служебной деятельности и т. д. Учебная дисциплина состоит из лекционных занятий, позволяющих раскрыть основные понятия, объекты организационно-управленческой деятельности и семинарских занятий, знакомящих студентов с проблемными ситуациями в ходе осуществления организационно-управленческой деятельности. Цель учебной дисциплины – повышение качества и практической результативности юридического образования на основе развития и централизации межпредметных знаний и уточнения содержания формируемых на их основе организационно-управленческих компетенций. Предлагаем проект рабочей программы учебной дисциплины «Организационно-управленческая деятельность юриста» в приложении В.

Предложенную учебную дисциплину рекомендуется изучать с использованием следующих образовательных методов обучения и технологий:

1. Информационные технологии — подготовка студентов-юристов в электронной образовательной среде для расширения доступа к образовательным ресурсам, обучение при помощи презентаций учебного материала для коллективного обсуждения;

2. Работа в группе — командное участие студентов под руководством лидера, направленное на решение общей задачи путем творческого объединения результатов индивидуальной работы членов команды с делегированием полномочий и ответственности. Возможно использовать при работе в аудитории, а также для выполнения исследования на предложенную тему вне аудитории;

3. Творческие задания — учебные задания, требующие от студентов не обычного воспроизведения информации, а находчивости, потому что включают в себя несколько способов решения;

4. Мозговой штурм — учебные задания, требующие от студентов умения креативно мыслить, творчески воспринимать знания и развивать опыт

их практического применения. Подразумевает совместное движение студенческого коллектива к построению пути или путей решения возникшей проблемы;

5. Дискуссия — рассмотрение какого-либо проблематичного вопроса в рамках изучаемого учебного материала. Формирует у студентов опыт аргументированного и организованного ведения спора, так как каждая сторона, пытается отстоять свою точку зрения;

6. Case study — анализ учебных или реальных проблемных ситуаций, имевших место в соответствующей области профессиональной деятельности, и поиск вариантов лучших решений;

7. Деловая игра – действующими лицами выступают участники, организуемые в команды, и выполняющие индивидуальные или командные роли. При этом и модель, и действующие лица находятся в игровой среде. Сама игровая деятельность предстает в виде множества вариантов воздействия на имитационную модель, зависящего от её состояния и осуществляемого в процессе взаимодействия участников, регламентируемого правилами¹. Например, на юридическом факультете АНО ВПО «Алтайская академия экономики и права (институт)» в практику учебного процесса введена деловая игра «Предотвращение коррупции в таможенных органах»²;

8. Проблемное обучение — побуждение студентов к самостоятельному приобретению знаний, необходимых для решения конкретной проблемы;

9. Контекстное обучение — мотивация студентов к овладению знаний путем взаимосвязи между конкретным знанием и его применением;

10. Обучение на основе опыта — модель эффективного использования, имеющегося жизненного и профессионального опыта обучаемых;

¹ Бровкина Н.Д. Интерактивные методы обучения в преподавании финансово-контрольных дисциплин в вузе. // Финакадемия. – 2010. – С. 10-11.

² Бондаренко С.А. Эффективность подготовки магистров юриспруденции к педагогической деятельности в вузе через ролевые игры / С.А. Бондаренко // Юридическое образование и наука. – 2012. – № 2. – С. 5–9.

11. Интеллектуальная разминка — активизация мыслительной деятельности студентов с целью проверки степени усвоения учебного материала;
12. Изучение и закрепление нового материала — разработка вопросов для обсуждения и т.п.;
13. междисциплинарное обучение — применение знаний, умений и опыта в практической деятельности из разных областей, их объединение и концентрация в контексте решаемой задачи.

Таким образом, мы считаем, что введение в ООП учебной дисциплины «Организационно-управленческая деятельность юриста» позволит: формировать знания, опыт осуществления управления в сфере организационно-управленческой деятельности, путем определения существенных связей и воспроизведения их в моделях, переходить от теоретических знаний к профессиональной деятельности.

2.3 Формирование у студентов-юристов опыта осуществления организационно-управленческой деятельности

Наиболее глубоко, на наш взгляд, идея насыщения учебного процесса элементами профессиональной деятельности реализована в теории контекстного обучения, развиваемой более 30 лет научно-педагогической школой А.А. Вербицкого. Контекстное обучение опирается на теорию деятельности, в соответствии с которой усвоение социального опыта осуществляется в результате активной деятельности субъекта.

С целью осуществления компетентностного подхода и формирования опыта осуществления управления в организационно-управленческой деятельности рационально применять теорию контекстного обучения. Согласно, А. А. Вербицкому, «контекст – это средство внутренних и внешних условий жизни и деятельности человека, которая влияет на восприятие, понимание, а также преобразование им конкретной ситуации, добавляя смысл и значение

этой ситуации как целому, так и ее компонентам»¹. Принцип методологии контекстного обучения заключается в теории деятельности, которая опирается на понимании системы действий, как интегрированного свойства будущего юриста, обусловленного усвоением жизненного и профессионального опыта, а также развитием профессионально значимых личностных качеств. Продуктивность усвоения опыта осуществления управления в сфере организационно-управленческой деятельности, будет напрямую зависеть от координации сознания личности. Согласно, С. Л. Рубинштейну, подлинное понимание сознания и психики человека требует их включения в реальный контекст жизни и деятельности людей, которым они обусловлены². Исходя из концепции контекстного обучения, система профессиональных компетенций, является важными составляющими организационно-управленческой деятельности студента-юриста. Таким образом, организационно-управленческую деятельность будущих юристов следует рассматривать, как совокупность потенциала и результата познавательной и практической деятельности, заключающейся в моделировании интеллектуального, профессионального и социального содержания деятельности будущего юриста. Формирование опыта осуществления управления студентов юридических факультетов методом контекстного обучения опирается на следующие особенности обучения:

1. необходимость учета заинтересованности обучающегося и его способностей концентрировать внимание на образовательную деятельность;
2. необходимость моделирования условий и форм реализации профессиональной деятельности в процессе профессиональной подготовки будущих юристов;
3. необходимость метода проблемного обучения;

¹ Вербицкий А.А. Контекстное обучение в компетентностном подходе // Высшее образование в России – 2006. № 11. С. 39-46.

² Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубенштейн – СПб : Питер, 2000. – С. 151.

4. необходимость выбора оптимальных форм организации системы обучения;

5. необходимость применения инновационных и традиционных педагогических технологий;

6. необходимо учитывать роль работы в группах и межличностного взаимодействия в процессе получения знаний.

Ключевой принцип теории контекстного обучения – интеграция предметного и социального контекстов организационно-управленческой деятельности. Последующие этапы реализуются в непосредственной профессиональной деятельности путем индивидуального непрерывного самообразования. В рамках нашего исследования рассматриваются свойства контекстного обучения при первичном этапе формирования у студентов-юристов профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности в рамках их учебной деятельности. Формирование у студентов-юристов опыта осуществления управления в организационно-управленческой деятельности достигается такими образовательными возможностями контекстного обучения:

1. активным участием будущего юриста, заключающееся в нахождении в имитационной профессиональной среде в учебной деятельности;

2. развитием интеллектуального потенциала будущего юриста;

3. усвоением знаний в рамках моделирования проблемных ситуаций в профессиональной деятельности;

4. применением комплекса индивидуальных, групповых и коллективных форм участия, позволяющих гарантировать обмен мыслями в ходе занятия, способствующих развитию профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности;

5. системности учебной, познавательной, поисковой и профессиональной деятельности студентов-юристов;

б. переход студента из объекта педагогического воздействия в субъект познавательной деятельности¹.

Будущий юрист, находясь в процессе изучения учебных дисциплин, располагает собственным внутренним контекстом, который определяется в зависимости от жизненного и образовательного опыта и находится под воздействием внешних контекстов. Некоторый из них определяется моральными и нормативными требованиями общества к профессии юриста, социальными мнениями о стереотипах поведения субъектов правоохранительной деятельности. Следующий контекст определяется образовательной средой, представляющей влияние на формирование опыта осуществления управления в организационно-управленческой деятельности. Третий контекст объясняется непосредственной профессиональной средой, отличающейся своей социальной и профессиональной спецификой, поскольку деятельность юриста содержится в межличностном взаимодействии с субъектами профессиональной деятельности. Путем взаимодействия этих контекстов осуществляется влияние на ценностно-смысловую основу профессиональной деятельности будущего специалиста. В рамках применения теории контекстного обучения формирование у будущих юристов опыта осуществления управления в организационно-управленческой деятельности осуществляется путем использования системы методов, форм и средств обучения, направленных на моделирование обучающих ситуаций, имитирующих профессиональные, с целью формирования профессиональных компетенций, в организационно-управленческой деятельности. Опираясь на научные разработки А. А. Вербицкого – основателя теории контекстного обучения, ее ключевой содержательной единицей является не информационный блок, а проблемная ситуация, обладающая предметной и социальной составляющими². Проблемную ситуацию, как ключевую единицу контекстного

¹ Брановский Ю.С. / Информационные инновационные технологии в профессиональном образовании / Ю. С. Брановский, Т. Л. Шапошникова : учебное пособие. – Краснодар : КубГТУ, 2001. – С. 72-84.

² Вербицкий А.А. Групповое взаимодействие студентов в контекстном обучении // Проблемы психологии образования. – 1994. № 3. – С. 58-74.

обучения следует рассматривать в качестве особого вида взаимодействия субъекта и объекта образовательного процесса, по причине которой у студента-юриста возникает мотивация к поиску неизвестных ранее знаний и путей решения практических и теоретических задач. В процессе обозначенной последовательной деятельности происходит формирование у студентов-юристов опыта осуществления управления в организационно-управленческой деятельности. Формирование у будущих юристов профессионально значимого опыта осуществления управления должно осуществляться поэтапно. В интересах повышения эффективности процесса обучения студентов-юристов, процесс формирования опыта осуществления управления в организационно-управленческой деятельности следует осуществлять посредством метода моделирования. Модель формирования опыта в организационно-управленческой деятельности – это целостная система, состоящая из нескольких элементов, особенность которых зависят от индивидуальных особенностей студенческого коллектива и технологических условий образовательной среды. Ключевыми элементами модели считаются методологический, целеполагающий, содержательный, диагностический, коррекционный и результативный. Взяв за основу структуру модели формирования у студентов-юристов опыта осуществления управления в организационно-управленческой деятельности, каждый элемент предполагает осуществление определенной поэтапной деятельности, реализуемой в рамках педагогической технологии контекстного обучения, направленной на моделирование проблемных ситуаций, приближенных к предмету юридической практики с целью формирования у студентов-юристов опыта осуществления управления в организационно-управленческой деятельности. При разработке и внедрении каждого этапа модели формирования у будущих юристов опыта осуществления управления в организационно-управленческой деятельности необходимо применять методы контекстного обучения. При осуществлении этапа, направленного на формирование устойчивой мотивации студентов-юристов к приобретению опыта в организационно-

управленческой деятельности, могут применяться такие формы и методы работы, как дискуссии, круглые столы, просмотры видеоматериалов или изучение правовых документов судебных заседаний, особенностей ведения диалогов адвокатов и подзащитных, образцы публичных выступлений юристов и другие виды деятельности. На этапе формирования у студентов-юристов опыта осуществления управления в организационно-управленческой деятельности также уместно использование активных методов обучения, предполагающих воздействие внешнего контекста на личность будущего юриста. Отнесем к ним следующие формы и методы работы, как конференция, научные чтения, защита проектных и исследовательских работ.

Соответственно, теория контекстного обучения является одним из оптимальных путей использования образовательных технологий, направленных на формирование у студентов-юристов опыта осуществления управления в организационно-управленческой деятельности в процессе учебной деятельности. Опыт организационно-управленческой деятельности формируются под влиянием внутренних и внешних контекстов, одним из которых является организация образовательных форм в процессе профессиональной подготовки. Внешний контекст профессионального становления студента-юриста путем внедрения в систему образования методов контекстного обучения позволяет оказывать влияние и на внутренний контекст развития будущего юриста. Организация профессионально ориентированного обучения, основанного на моделировании различных образцов социальных и профессиональных ситуаций, позволяет студенту-юристу обрести опыт осуществления управления в организационно-управленческой сфере, формирующий его профессиональный стиль и профессиональную компетентность.

Из этого следует, что традиционное обучение источником своего предметного содержания имеет соответствующую научную дисциплину, то в контекстном обучении используется еще один источник – будущая профессиональная деятельность. Обучаемые переходят от учебной деятельности

академического типа к квазипрофессиональной деятельности (деловые игры), затем, к учебно-профессиональной деятельности (НИРС, практики, стажировки). В качестве средств реализации теоретических подходов в контекстном обучении предлагается в полном объеме использовать методы активного (контекстного) обучения.

По состоянию, сформированному в данный момент на мировом рынке юридических кадров, важным атрибутом для организаций представляется конкурентоспособность, которая достигается за счет реагирования системы управления организации на изменения внешней среды. Таким образом, организация поставленных целей за счет того, что использует свои внутренние ресурсы для адаптации к новым условиям существования. Высказывая мнение о конкурентоспособности будущих юристов, обращают внимание на профессиональные компетенции в организационно-управленческой деятельности. Тема управления является актуальной и достаточно значимой при решении вопросов, связанных с эффективностью различных систем. Вместе с тем, как организация адаптируется для продолжения осуществления своей деятельности к новым требованиям, совершенствуя свой первый слой внешней среды, меняется и ее внутренняя среда, одной из частей которой является система управления служебным коллективом. С начала XX века знаменитые ученые и представители школ менеджмента осознали, что главная ценность организации – это её человеческие ресурсы¹. В процессе долгих исследований и поисков путей в формировании эффективной системы управления, исследователи пришли к выводу, что успех компании зависит не столько от внедрения новейших технологий в производство, улучшения условий и организации труда, сколько от служебного коллектива, который работает на достижение стратегических целей организации. Наряду с этим можно отметить, что в организации необходимо совершенствовать не только материально-техническую составляющую, но и социально-духовную. Речь идет

¹ Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: пер.с англ. - М.: ИНФРА-М, 2002. – С. 6-10.

о развитии и обучении будущих юристов, обладающих профессиональными компетенциями в организационно-управленческой деятельности. По мнению А. В. Дейнека, под обучением понимается комплексный, непрерывный процесс овладения знаниями, умениями и опытом, а также способами общения под руководством опытных преподавателей, специалистов, руководителей с целью повышения эффективности работы организации¹. Таким образом, в процессе обучения будущие юристы получают необходимые знания, которые позволят более эффективно выполнять свою профессиональную деятельность. В течение всего периода, как изменяются требования к высококвалифицированным юристам, меняются и потребности в определенных знаниях. Соответственно юридические учебные заведения уделяют особое внимание обучению студентов-юристов, которое позволит адаптироваться к изменениям внешней среды. Система управления организации зависит управленческих кадров, здесь важным вопросом является обучение студентов-юристов способных осуществлять организационно-управленческую деятельность². Потребность в обучении студентов-юристов способных осуществлять организационно-управленческую деятельность является на сегодняшний день достаточно острой. Студенты-юристы, как будущие управленцы —наиболее ценный ресурс любой правоохранительной организации. Невозможно рассчитывать на достижение организацией определенных целей, когда во главе ее стоит руководитель, не обладающий современными знаниями и навыками в вопросах принятия успешных управленческих решений³. Поэтому важной задачей, касающейся темы эффективного руководства, является формирование у студентов-юристов профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности.

¹ Дейнека А.В. Управление персоналом: учебник / А.В. Дейнека. – М. : Издательско-торговая корпорация Дашков и К, 2013. – С. 156-161.

² Чуланова О.Л. Коучинг эмоциональной компетентности управленческого персонала организации / О.Л. Чуланова // Общественные науки. Всероссийский научный журнал. – 2012. – №1. – С.286–294.

³ Чуланова, О.Л. Эмоциональная компетентность в управлении персоналом / О.Л. Чуланова // Вестник университета (ГУУ). – 2011. – № 16. – С.135–138.

По мнению Магура М.И.¹, применение следующих факторов позволит использовать такой метод обучения, который наиболее полно включал в себя необходимые элементы для обучения организационно-управленческой деятельности (Рисунок 2).

Активность. Сокращение использования в ходе обучения лекционной подачи материала и максимально широкое использование методов активного обучения, требующих высокой степени активности и личной включенности обучающихся в учебный процесс (анализ конкретных ситуаций, деловые игры, тренинговые упражнения).

Ориентация на практическое использование полученных знаний, непосредственная связь содержания занятий с каждодневной организационно-управленческой практикой. Данной цели служат групповые обсуждения и задания, которые студенты-юристы в ходе обучения прорабатывают в малых группах.

Командная работа. Одна из ключевых задач будущего юриста в организационно-управленческой деятельности состоит в организации работы служебного коллектива, поэтому овладение опытом командной работы имеет особое значение для студентов-юристов.

Творческая работа, как форма закрепления полученных знаний и опыта командной работы.

С целью определения в наибольшей степени эффективных методов обучения ведутся различные исследования и эксперименты.

¹ Магура М.И. / Современные персонал – технологии / М. И. Магура, М. Б. Курбатова – М.: ЗАО Бизнес – школа Интел – Синтез, 2003. – С. 47-62.

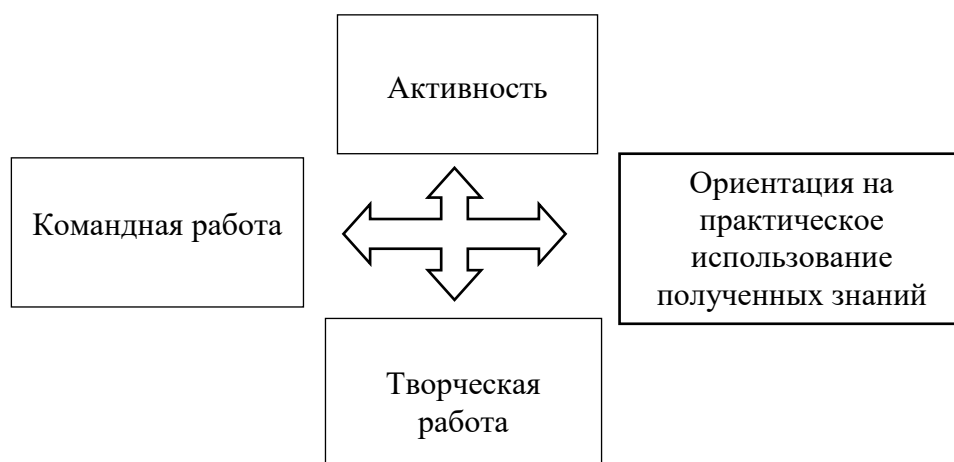


Рис. 2. Требования к обучению студентов-юристов

Проанализировав результаты ряда исследований, посвященных сравнению методов обучения¹, приходим к выводу, что для формирования у студентов-юристов профессиональных компетенций организационно-управленческой деятельности «Кейс-метод» и «Деловая игра» могут считаться самыми эффективными методами. Вместе с тем, важно понимать, что кейс-метод представляет комплексную форму обучения, которая включает в себя работу с более простыми методами познания. К ним относятся: игровые методы, методы описания, системный анализ, мысленный эксперимент, проблемный метод, классификации, моделирование. Метод case-study формулируется неоднозначно: он относится и к технологии проблемного обучения, и к проектному обучению. В переводе с англ. «case» - «коробка», «ящик», «чемодан» -портфель типа чемодана, «дипломат». Кейс-метод – по мнению А.М. Деркач, это технология обучения, которая представляет собой анализ конкретной жизненной ситуации². Ключевая задача этого метода состоит в том, чтобы сформировать у студентов-юристов опыт, позволяющий применять: самостоятельный или групповой анализ и структурирование информации; выявление основных проблем и поиск альтернатив в их решении; оценка эффективности управленческих решений, в процессе которого выбираются наиболее оптимальные пути решения проблем

¹ Погодина Г.В. Обучение персонала при внедрении новых технологий / Г.В. Погодина, Г.В. Дмитриев // Справочник по управлению персоналом. – № 7. – 2004. – С. 14-23.

² Деркач А. М. Кейс-метод в обучении //Специалист. – 2010. – N 4. – С. 22-23.

и вырабатываются программы по их решению. При изучении ситуации, будущим юристам приходится внимательно выбирать факты, потому что информация предоставляется не в логической последовательности, часть информации может иметь значение, часть может быть, вводящей в заблуждение всех участников процесса обучения. Будущим юристам необходимо определить, в чем заключается проблема, проанализировать ее в контексте описанной ситуации и предоставить возможные пути ее решения. Решение кейса не предусматривает единственного варианта ответа. В разбираемом методе нет «правильного» или «неправильного» решения, есть только результат, который можно получить, если следовать определенному порядку действий. Данный алгоритм обсуждается группой обучающихся совместно с преподавателем, контролирующим характер учебной деятельности. Полученные варианты решения задачи подвергается анализу и оценке с точки зрения его эффективности в конкретных обстоятельствах. Успешным результатом работы по кейс-методу представляется не наиболее подходящее решение проблемы, а сам процесс выработки решения. Основопологающее предназначение кейс-метода – формирование модели мышления, позволяющей распознавать ситуации встречающиеся в ходе профессиональной деятельности, и принятие на ее основе наиболее эффективных решений рассматриваемых проблем. При обучении студентов-юристов, как будущих руководителей, этот метод особенно хорошо зарекомендовал себя потому, что изучение образцов управленческих решений на примере успешной или неуспешной деятельности известных политических деятелей, руководителей позволяет примерить на себя их опыт, применить подходы, которые могут оказаться более успешными в данных условиях, в которых работают будущие юристы, соотнести их ошибки и успехи со своим опытом.

Методика реализации кейс-метода. Данный метод дает возможность студентам-юристам рассмотреть конкретную проблемную ситуацию с разных сторон, услышать мнение других участников обучения и компенсировать

недостающие знания. Особо стоит обратить внимание на то, что чему способствует обучение по методу разбора конкретных ситуаций – выработка новой модели мышления и поведения у студентов-юристов в подобных ситуациях, что позволяет им принимать правильные управленческие решения, влияющие на повышение эффективности работы всей организационно-управленческой деятельности.

Ключевая роль в реализации кейс-метода отводится опытному, квалифицированному преподавателю, умеющий организовывать процесс обучения с помощью решения кейсов, контролировать процесс дискуссии среди студентов-юристов, вызывать интерес к активному участию в обсуждении, направлять размышления по поводу проблемной ситуации в нужное направление, подводить итоги обсуждений и создавать условия для обратной связи.

Кейс-метод может использоваться в трех разных направлениях в сочетании с лекционными и семинарскими занятиями¹:

1. Кейс, предлагаемый к рассмотрению студентами-юристами в самом начале курса для ознакомления с управленческими проблемами и ситуациями, которые будут рассмотрены на последующих этапах обучения. В таком случае, обучающиеся не имеют представления о том, как решить задание. У будущих юристов формируется потребность в получении необходимых знаний, чтобы решить предлагаемую задачу. Таким образом, возникает интерес, в результате которого, студенты-юристы проявляют стремление к получению необходимых знаний и опыта.

2. Применение кейса по окончании учебного модуля. На данном этапе кейс-метод формирует у студентов-юристов понимание того, как можно использовать полученные знания для решения конкретных проблем, т.е. при помощи кейса идет наиболее совершенное усвоение и закрепление тех моделей и технологий решения, которые основаны на теоретических аспектах.

¹ Багирова И.Х. Кейс-стади как интерактивный метод в образовании студентов-экономистов в процессе изучения дисциплины управление персоналом / И.Х. Багирова, Б.С. Бурыхин // Вестник Томского государственного университета. Экономика №3(19). – 2012. – С. 118-129.

3. Решение кейсов может быть использовано преподавателем в процессе проведения всего занятия, т.е. изначально студенты-юристы знакомятся с теоретическим материалом по конкретной теме, далее следует рассмотрение темы в виде проблемной ситуации, которой необходимо решение. Данный подход способствует лучшему закреплению знаний по конкретной тематике обучения. За исключением рассмотрения алгоритма проведения занятий с использованием кейс-метода, особый интерес представляет создание самого кейс-задания – ключевого инструмента рассматриваемой технологии. Формулировка кейс-задания проходит в несколько последовательных этапов:

Определяется цель создания кейса. В нашем случае: формирование у студентов-юристов профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности. Целью будет результат, к которому стремиться организационно-управленческая деятельность. Таким результатом может являться совершенствование системы или процесса управления, внедрение новой технологии в управление служебным коллективом, повышение эффективности работы малых групп и т.д;

1. Представить реальную ситуацию или организацию, которая соответствует поставленной цели. Таким образом, необходимо идентифицировать определенные случаи, с которыми сталкивалась организационно-управленческая деятельность в рассматриваемой области;

2. Сконцентрировать необходимую информацию для кейса. Основой информации могут выступать: сеть интернет, печатные издания и публикации, научные статьи, статистические данные;

3. Подготовить первичный вариант кейса, упражнения с найденным материалом. Данный этап характеризуется созданием макетов задания, составлением и редактированием материала, выбирается презентационная форма кейса (видео, аудио, печатная и др.);

4. Провести апробацию кейса с привлечением широкой аудитории и обсудить задания с коллегами, в результате чего должна быть предоставлена

их экспертная оценка. Оценка опытных руководителей способствует выявлению недостатков подготовленного материала, что позволяет его усовершенствовать;

5. Подготовить рекомендации по использованию кейса. Данный этап характеризуется формулировкой основных заданий, которые необходимо решить, вопросов для ведения дискуссий кейса. Необходимо четко представить действия студентов-юристов в процессе решения кейса.

Выполнение предоставленного выше алгоритма разработки задания в крайней мере необходимо, так как здесь работает принцип точного ответа на поставленный вопрос, иными словами, чтобы найти решение конкретной проблемы, важно отобразить элементы, способные повлиять на дальнейший процесс решения. Корректно сформулированные условия позволят правильнее разобраться в проблемной ситуации, следовательно, решить ее наиболее точным способом. Вследствие обучения с кейс-заданиями у студентов-юристов формируются определенные шаблоны решений различных ситуаций, что позволяет им сократить время, на которое может уйти решение проблемных вопросов, а также компетентно распределить находящиеся у организации ресурсы, управление которыми приведет ее к желаемому результату.

Очевидными положительными качествами кейсов являются: практическая направленность; возможность адаптировать ситуацию к реальной управленческой ситуации; активность участников в относительно безопасной ситуации; возможность создать рабочую доброжелательную мотивирующую обстановку, сформулировать у студентов-юристов опыт управления в организационно-управленческой деятельности; возможность получения позитивной обратной связи от преподавателя и будущих юристов, возможность для участников повысить свою уверенность в успешной реализации профессиональных компетенций и наоборот, выявить свои слабые стороны; возможность для студентов-юристов совершать ошибки в ситуации, приближенной к реальности и проводить их анализ.

По мнению А. М. Гуревич, выделяют следующие аспекты кейсов: умение структурировать время, делегировать полномочия, уверенность и умение отстаивать свое мнение, слушать и быть услышанным, развитие навыков презентации, а также творческий и креативный подход¹.

При разнообразии вариантов кейсов все они имеют стандартную структуру. В большинстве случаев, стандартный образовательный кейс включает в себя: ситуацию — случай, проблему, реальный жизненный опыт; контекст ситуации — хронологический, исторический, контекст места, особенности действия или участников ситуации; комментарий ситуации, представленный автором, вопросы или задания для работы с кейсом.

Ключевым является предположение, что активное использование метода деловой игры в процессе обучения студентов-юристов, осуществляющих организационно-управленческую деятельность, способствует эффективному формированию опыта осуществления управления в организационно-управленческой деятельности. Метод деловой игры в достаточной степени используется в образовательном процессе². Деловая игра представляется одним из методов активного обучения³. Студенты активно проявляют себя в течение всего учебного занятия, а приобретенный опыт сохраняется на продолжительное время. В настоящее время выделяют три сферы применения игрового метода:

1. Учебная сфера: метод используется в учебных дисциплинах для обучения, для курсов повышения квалификации.

2. Исследовательская сфера: используется для моделирования будущей профессиональной деятельности с целью изучения принятия решений, анализа эффективности организационных структур и т.д.

¹ Гуревич А.М. Ролевые игры и кейсы в бизнес-тренингах. – СПб. : Речь, 2006. – С. 22-26.

² Горбатова, М. К. Методики преподавания в высшей школе : учебное пособие / М. К. Горбатова, М. А. Назипова. – Нижний Новгород : ННГУ, 2012. – С. 25-26.

³ Вербицкий А.А. Деловая игра как метод активного обучения // Современная высшая школа. – 2005. – №3. – С.23-28.

3. Оперативно-практическая сфера: используется для анализа элементов конкретных систем, для разработки различных элементов системы образования¹.

Педагогическая сущность деловой игры – активизировать мышление студентов-юристов, улучшить самостоятельность будущего юриста, дополнить процесс обучения духом творчества, приблизить его к профориентационному, создать условия для профессиональной практической деятельности. Ключевым вопросом в проблемном обучении является «почему?», а в деловой игре – «что было бы, если бы?...» Таким образом, представленный метод выявляет личностный потенциал студента-юриста: каждый участник имеет возможность продиагностировать свои возможности самостоятельно, а также и в совместной деятельности с другими участниками. В ходе подготовки и проведения деловой игры, каждому участнику необходимо иметь возможность для самоутверждения и саморазвития. Преподаватель организует для студента условия, с целью стать студенту-юристу в игре тем, кем он хочет быть, продемонстрировать будущему юристу его лучшие качества, которые могли бы выявиться в ходе общения. Деловая игра – это контролируемый процесс, так как процедура игры готовится, и корректируется преподавателем. Следовательно, если деловая игра проходит в планируемом режиме, преподаватель не вмешивается в игровые отношения, а наблюдает и оценивает игровую деятельность студентов-юристов. Однако, если действия выходят за пределы плана, нарушают цели занятия, преподаватель может скорректировать направленность игры и ее эмоциональный настрой. В основе деловой игры лежит принцип коллективной работы, практической полезности, демократичности, гласности, соревновательности, максимальной занятости каждого и неограниченной перспективы творческой деятельности в рамках деловой игры.

По мнению А. А. Вербицкого, деловая игра предполагает включение в себя все новое и прогрессивное, что появляется в педагогической теории и практике¹.

¹ Матюшкин А.М. Актуальные проблемы психологии высшей школы / А.М. Матюшкин. – М., 1977.– С. 11-19

Таким образом, для повышения познавательной активности студентов-юристов, у преподавателя есть возможность использовать множество различных разработанных методов, которые он может использовать в своей преподавательской деятельности. Например, такой метод, как коллективная мыслительная деятельность, предоставляет возможности проявления творческих способностей для самого преподавателя в организации занятий. Активные методы обучения образуют условия для формирования и закрепления профессионального опыта осуществления управления в организационно-управленческой деятельности. Эти методы оказывают огромное влияние на подготовку студентов-юристов к будущей профессиональной деятельности. Студентов-юристов получают профессиональные знания, необходимые будущему юристу в его квалификации, формируют опыт осуществления управления в организационно-управленческой деятельности, т.к. для практики необходима теория, а для теории практика.

Рассмотрим квазипрофессиональную деятельность при подготовке будущих юристов.

Принцип профессиональной направленности обучения является ведущим, системообразующим принципом профессионального образования, ключевым принципом профессиональной деятельности при организации учебной, внеаудиторной и исследовательской работы студентов-юристов, остальные принципы конкретизируют и раскрывают условия его реализации.

Фундаментальной проблемой профессионального образования является переход от учебной деятельности студента к приобретаемой им профессиональной деятельности. Отличительной чертой теоретического обучения от предстоящей профессиональной деятельности является, невозможность переноса практики в стены учебного заведения, это обусловило о необходимости важной составляющей между учебной и профессиональной деятельностью. В психологических источниках такая деятельность получила

¹ Вербицкий А.А. Деловая игра как метод активного обучения // «Современная высшая школа». – 2005. – №3. – С.23-28.

название «квазипрофессиональной»¹ – деятельность студента, учебная по форме и профессиональная по содержанию, представляющая собой изменение содержания и форм учебной деятельности в аналогичные им, предельно обобщенные, содержание и формы профессиональной деятельности.

По мнению А. А. Вербицкого, Н. А. Бакшаевой выделяют три базовые формы деятельности: учебная, квазипрофессиональная, учебно-профессиональная деятельности. Квазипрофессиональная деятельность – практико-ориентированное теоретическое обучение включающее проектирование, игровые формы и т.д.

В процессе перехода от одной базовой формы деятельности к другой студенты-юристы получают все более развитую практику применения учебной информации в функции средства осуществления указанных деятельностей, приобретая профессиональный опыт управления в сфере организационно-управленческой деятельности, приобретая возможности непосредственного вхождения в профессию. При помощи системы адекватных форм, методов, приемов обучения формулируется процесс перехода деятельности студента от учебной к профессиональной, вместе с изменением потребностей, мотивов, целей, предметных действий и поступков, средств, предмета и результатов обучения.

При подготовке студентов-юристов к организационно-управленческой деятельности реализацию форм квазипрофессиональной деятельности предлагается решать в рамках методического практикума через моделирование целостного предметного и социального содержания профессиональной деятельности, когда усвоение опыта применения теоретических знаний осуществляется в ходе разрешения моделируемых учебно-профессиональных ситуаций, что обеспечивает условия трансформации усвоенных знаний в профессионально значимые умения, дает образцы педагогической этики,

¹ Бакшаева Н.А. Психология мотивации студентов / Н. А. Бакшаева, А. А. Вербицкий : учебное пособие. – М. : Логос, 2006. – С. 22-23.

гуманистической ориентации образовательного процесса, креативности профессионально-практической деятельности будущего специалиста¹.

Важнейшим условием формирования опыта осуществления управления, как ведущего компонента компетентности, в том числе и в организационно-управленческой деятельности, является включение его в практически значимую деятельность, в структуре которой данное умение занимает ключевое место, поэтому моделирование отдельных элементов образовательного процесса строится с учетом того, в какой деятельности (а точнее, при выполнении какой организационно-управленческой функции) проявляется то или иное методическое умение.

Качественное выполнение данного принципа позволит, на наш взгляд, решить такую серьезную проблему профессиональной подготовки студентов-юристов, как перенос теоретических знаний в практическую деятельность, что должно начать осуществляться задолго до выхода студентов-юристов на практику. Данный тезис подтверждается тем фактом, что на современном этапе развития системы профессиональной подготовки наиболее распространенным ее вариантом является следующий: теоретическая подготовка – моделирование – практика – рефлексия – наставничество².

Прохождение практики является важным составляющим элементом процесса формирования у студентов-юристов профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности. В процессе прохождения практики (педагогической, научно-исследовательской, преддипломной) студенты юристы приобретают бесценный жизненный опыт, возможность решения ключевого вопроса обучения – правильность выбора сферы деятельности. Необходимым условием профессиональной подготовки студентов-юристов является многоплановая установка будущего юриста на организационно-управленческую деятельность, её методическую оснащенность, взаимодействие

¹ Орлов А.А. Динамика личностного и профессионального роста студента педвуза / А.А. Орлов, Е.И. Исаев, И.Л. Федотенко, И.М. Туревский // Педагогика. – 2004. – № 3. – С. 53–60.

² Кислов А.Г. Образование педагога : Приоритеты и условия / А.Г. Кислов, Е.В. Плотникова, Л.А. Савельева. – Екатеринбург : Учебная книга, 2001. – С. 63-67.

с малыми группами и их управлением, организацией. Огромное внимание должно уделяться развитию у будущего юриста профессионального самосознания. Учебная практика помогает формировать у студента-юриста в условиях естественной профессиональной деятельности методическую рефлексивную, когда для будущего юриста предметом его размышлений становятся средства и методы собственной педагогической деятельности, процессы выработки и принятия управленческих решений. Анализ собственной деятельности помогает практиканту осознать трудности, возникающие у него на практике и найти грамотные пути их преодоления, а также возможность обсудить их с опытным руководителем. Сложности у студентов-юристов могут возникнуть в зависимости от их индивидуальных особенностей, характера, подготовки к профессиональной деятельности. Следовательно, объективный анализ своей деятельности поможет практиканту найти целесообразный подход. Очень важно, чтобы будущий юрист научился определять, какие ошибки допущены им в работе из-за недостатка профессиональных знаний и умений (умения активизировать служебный коллектив, по мере возможности, организовать их самостоятельную работу), а какие обусловлены личностными качествами (способы взаимодействия, эмоциональность, коммуникабельность и т. д.).

Приобретенные в процессе теоретической подготовки знания проверяются практикой, таким образом находят выражение в деятельности студента-практиканта. Очень важно при организации практики учитывать, что её эффективность будет намного выше, если студенты-юристы будут работать у профессионалов, как по качеству и результатам работы, так и по личностным характеристикам¹. Работая с профессионалом, студент-юрист довольно быстро понимает, что необходимо постоянно заниматься самообразованием и самовоспитанием, так как имеющийся опыт оказывается недостаточным, а необходимые профессионально-значимые качества требуют постоянного развития. Система взаимоотношений на практике должна носить характер

¹ Коджаспирова, Г. М. Педагогика: учебник / Г. М. Коджаспирова. — М.: Гардарики, 2007. — С. 355-361.

взаимодействия и сотрудничества, подразумевая определённую субъектность позиции студента-юриста. Будущий юрист на практике должен иметь возможность высказать своё мнение, получить любую необходимую консультацию, помощь или разъяснение, той или иной ситуации или принятых в отношении него решений.

Таким образом, практика является важнейшим этапом становления и закрепления профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности, так как она способствует развитию у студентов-юристов познавательной активности, потребности и способности непрерывно усваивать необходимые новые знания, представлять их в качестве средств овладения профессиональной деятельностью.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Особое значение имеет рассмотрение проблемы формирования организационно-управленческих компетенций для подготовки юридических кадров, работающих в правоохранительной сфере. Это обусловлено важностью решения ключевых задач системы управления в правоохранительных органах, связанных с повышением эффективности деятельности, укреплением кадрового корпуса, оптимизацией прямых и обратных связей в процессе управленческой деятельности, качественным улучшением форм взаимодействия ведомственных структур с населением.

В настоящее время значительное число работ посвящено исследованию процесса принятия управленческих решений, его организационного анализа: определенная последовательность операций в процессе формирования решения; основополагающий – изменение информации в процессе принятия решения; психологический – изобретательное мышление субъекта управления в процессе принятия решения. Анализ литературы по исследуемым направлениям нашей работы позволяет утверждать, что проблема организационно-управленческих компетенций ставится и изучается многосторонне. Однако, нельзя сделать вывод о том, что данная проблема решена в теоретическом и научно-прикладном плане в достаточной мере.

В своей работе мы уточнили понятие организационно-управленческих компетенций юриста – это совокупность знаний, умений, ценностных ориентаций и личностных качеств студентов, способность и готовность к решению комплекса организационно-управленческих задач в различных ситуациях профессиональной деятельности юриста.

В образовательных программах направлений подготовки и специальностей 40.00.00 «Юриспруденция» должны формироваться все перечисленные в федеральных государственных стандартах высшего профессионального и высшего образования по укрупненной группе направлений подготовки

и специальностей 40.00.00 «Юриспруденция» профессиональные компетенции в организационно-управленческой деятельности:

1. Способность принимать оптимальные управленческие решения;
2. Способность воспринимать, анализировать и реализовывать управленческие инновации в профессиональной деятельности;
3. Способность организовать работу малого коллектива исполнителей, планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов;
4. Способность выявлять и содействовать пресечению коррупционных проявлений в служебном коллективе;
5. Способность осуществлять свою профессиональную деятельность во взаимодействии с сотрудниками иных правоохранительных органов, представителями других государственных органов, органов местного самоуправления, общественных объединений, с муниципальными органами охраны общественного порядка, трудовыми коллективами, гражданами, со средствами массовой информации.

Проведенный анализ процесса формирования у студентов-юристов профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности позволил уточнить важные компоненты процесса формирования профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности: обоснованы условия формирования у студентов-юристов профессиональных компетенций организационно-управленческих компетенций: развитие положительной мотивации к организационно-управленческой деятельности и эмоционально-волевой саморегуляции у студентов-юристов, формирование у студентов-юристов знаний в области организации и управления, формирование опыта осуществления организационно-управленческой деятельности позволят сформировать у студентов-юристов профессиональные компетенции в организационно-управленческой деятельности.

В нашей работе проанализированы действующие федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального и высшего образования и основные образовательные программы государственных университетов (юридических факультетов). В процессе анализа было выявлено, что формирование организационно-управленческих компетенций происходит бессистемно, зачастую вне рамок собственно юридических дисциплин (например, экономика, огневая подготовка), а дисциплины, непосредственно направленные на формирование организационно-управленческой деятельности юристов, практически отсутствуют в ООП изученных вузов.

Данную проблему мы предлагаем решить введением учебной дисциплины, синтезирующей знания в области организации и управления. Нами было предложено ввести учебную дисциплину «Организационно-управленческая деятельность юриста» и представили разработанный нами ее проект.

Цели учебной дисциплины «Организационно-управленческая деятельность юриста»: предоставить выпускникам комплекс организационно-управленческих знаний, необходимых для профессиональной деятельности юриста; обеспечить овладение студентами методами системного видения общественных явлений, информационно-аналитического подхода к оценке правонарушений и криминальной действительности; повысить уровень практических знаний в организационно-управленческой деятельности юриста.

С учетом того, что учебная дисциплина объединит полученные знания по специальным дисциплинам в единый комплекс, построены лекционный курс и практические занятия. Практическая работа включает в себя отработку практических навыков, активное участие в деловых играх, подготовку к семинарским занятиям и выступления с презентациями с использованием мультимедийной аппаратуры, для более качественного закрепления материала. Содержание курса основано на требованиях нормативных правовых актов, научных положениях теории управления и примерах положительной юридической практики (соответственно профилю юридической деятельности).

Результаты проведенного исследования позволяют сформулировать следующие рекомендации по совершенствованию процесса формирования у студентов-юристов профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности:

1. Введением учебной дисциплины «Организационно-управленческая деятельность юриста».

2. Вместе с традиционными аудиторными занятиями в форме лекций, семинаров, целесообразно применение различных актуальных форм учебно-профессиональной и профессиональной деятельности (кейс-стади, деловые игры, анализ проблемных и нестандартных ситуаций).

3. Увеличением практических занятий с применением комплекса традиционных и инновационных форм и средств подготовки (кейс-стади, деловые игры и т.п.).

4. На лекционных и практических занятиях приводить реальные примеры из управленческой практики выдающихся управленцев в правоохранительной сфере.

5. Целенаправленное использование профессорско-преподавательским составом методов и приемов стимулирования учебной деятельности, побуждение студентов-юристов к сознательным действиям ориентирование их на активную мотивационную подготовку к организационно-управленческой деятельности.

6. Включение в программы учебных, производственных, преддипломных практик обязательных заданий, направленных на развитие организационно-управленческих компетенций.

Таким образом, организационно-управленческая компетентность, как единая личностно-профессиональная характеристика, целостно отражающая организационно-управленческие знания и опыт осуществления управления в сфере организационно-управленческой деятельности, будет выражением образованности и профессиональной компетентности в области организационно-управленческой деятельности будущего юриста.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Раздел 1 Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации : офиц. текст. – М.: РИПОЛ классик, 2016. – 39 с.
2. О прокуратуре Российской Федерации : федеральный закон Российской Федерации от 17 ноября 1995 г. N 168-ФЗ // Российская газета – 2008. – № 4781 Ст. 1.
3. Об образовании в Российской Федерации : федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ // Российская газета – 2012. – № 5976 Ст. 2.
4. Концепция федеральной целевой программы развития образования на 2016 – 2020 годы, утверждена распоряжением Правительства РФ от 29 декабря 2014 г. № 2765-р. // [Электронный ресурс] <http://www.consultant.ru>.
5. Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 40.03.01 Юриспруденция (уровень бакалавриата) : приказ Минобрнауки от 01 декабря 2016 г. N 1511 // [Электронный ресурс] <http://www.consultant.ru>.
6. Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по специальности 40.03.01 Юриспруденция (уровень бакалавриата) : приказ Минобрнауки от 4 мая 2010 г. N 464 // [Электронный ресурс] <http://www.consultant.ru>.
7. Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по специальности 40.04.01 Юриспруденция (уровень магистратуры) : Приказ Минобрнауки от 14 декабря 2010 г. N 1763 // [Электронный ресурс] <http://www.consultant.ru>.
8. Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по специальности 40.05.02

Правоохранительная деятельность (уровень специалитета) : Приказ Минобрнауки от 14 января 2011 г. N 20 // [Электронный ресурс] <http://www.consultant.ru>.

9. Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 40.05.02 Правоохранительная деятельность (уровень специалитета) : Приказ Минобрнауки от 16 ноября 2016 г. N 1424 // [Электронный ресурс] <http://www.consultant.ru>.

10. Об утверждении перечней специальностей и направлений подготовки высшего образования : Приказ Минобрнауки от 12 сентября 2013 г. N 1061 // [Электронный ресурс] <http://www.consultant.ru>.

11. Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по специальности 40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности (уровень специалитета) : Приказ Минобрнауки от 17 января 2011 г. N 39 // [Электронный ресурс] <http://www.consultant.ru>.

Раздел 2 Литература

12. Азаркин, Н. М. / История юридической мысли России : курс лекций. – М. : Юрид. Лит., 1999. – 528 с.

13. Алексеев, С. С. / Право : азбука – теория – философия. Опыт комплексного исследования. – М. : Статут, 1999. – 712 с.

14. Асаул, А. Н. Теория и практика принятия решений по выходу организаций из кризиса / А. Н. Асаул, И. П. Князь, Ю. В. Коротаева ; под ред. засл. строит. РФ, д-ра экон. наук, проф. А.Н. Асаула. – СПб. : АНО ИПЭВ, 2007. – 224 с.

15. Анциферова, Л. И. Системный подход в психологии личности // Принцип системности в психологических исследованиях / Под ред. Д. Н. Завалишиной, В. А. Барабанщикова. – М. : Наука, 1990. – С. 61–77.

16. Армстронг, М. Стратегическое управление человеческими ресурсами : пер.с англ. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 328 с.
17. Афанасьев, В. Г. Научное управление обществом (опыт системного исследования) / В. Г. Афанасьев. – М. : Политиздат, 1968. – 384 с.
18. Бабанский, Ю. К. Оптимизация учебно-воспитательного процесса : методические основы / Ю. К. Бабанский. – М.: Просвещение, 1982. – 192 с.
19. Багирова, И. Х. Кейс-стади как интерактивный метод в образовании студентов-экономистов в процессе изучения дисциплины управление персоналом / И. Х. Багирова, Б. С. Бурыхин // Вестник Томского государственного университета. Экономика №3(19). – 2012. – С. 118-129.
20. Байденко, В. И. Выявление состава компетенций выпускников вузов как необходимый этап проектирования ГОС ВПО нового поколения: Методическое пособие. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. – 72 с.
21. Бакшаева, Н. А. Психология мотивации студентов / Н. А. Бакшаева, А. А. Вербицкий : учебное пособие. – М. : Логос, 2006. – 184 с.
22. Батоврин, В. К. Толковый словарь по системной и программной инженерии. – М. : ДМК Пресс, – 2012. – 280 с.
23. Беркович, О.Е. О некоторых аспектах профессиональной психолого-педагогической подготовки в области общения специалистов органов внутренних дел / О.Е. Беркович // Вестник университета Российской академии образования. – 2007. – № 3. – С. 46-48.
24. Биочинский, И. В. Психология и педагогика профессиональной подготовки специалистов в образовательных учреждениях МВД России : учебное пособие. – Н. Новгород, 2001 – 227 с.
25. Богуславский, В. В. Мотивация учебной деятельности курсантов военно-учебных заведений / В.В. Богуславский. – М. : ВУ, 2001. – 126 с.

26. Бондаренко, С. А. Эффективность подготовки магистров юриспруденции к педагогической деятельности в вузе через ролевые игры / С. А. Бондаренко // Юридическое образование и наука. – 2012. – № 2. – С. 5–9.
27. Бояринцев, В. П. Структурно-функциональный анализ динамических проявлений саморегуляции поведения человека // Психология активности и саморегуляции поведения и деятельности человека. – Свердловск, 1989. – С. 40-55.
28. Брагин, А. П. Прокурорский надзор в Российской Федерации / А. П. Брагин, А. Д. Пронякин : учебное пособие. – М. : Изд. центр ЕАОИ, – 2007. – 204 с.
29. Брановский, Ю. С. / Информационные инновационные технологии в профессиональном образовании / Ю. С. Брановский, Т. Л. Шапошникова : учебное пособие. – Краснодар : КубГТУ, 2001. – 356 с.
30. Бровкина, Н. Д. Интерактивные методы обучения в преподавании финансово-контрольных дисциплин в вузе // Финакадемия. – 2010. – С. 10-11.
31. Вербицкий, А. А. Деловая игра как метод активного обучения // Современная высшая школа. – 2005. – №3. – С.23-28.
32. Вербицкий, А. А. Контекстно-компетентностный подход к модернизации образования // Высшее образование в России. – 2010. – № 5. – С. 32-37.
33. Вербицкий, А. А. Групповое взаимодействие студентов в контекстном обучении // Проблемы психологии образования. – 1994. № 3. – С. 58-74.
34. Вилюнас, В. К. Психология развития мотивации : монография. – СПб. : Речь, 2006. – 458 с.
35. Грядовой, Д.И. Теория и практика принятия управленческих решений : инновационные аспекты : монография. – М. : Изд-во Щит-М, 2002. – 314 с.

36. Губский, Е. Ф. Философский энциклопедический словарь / ред.-сост. Е.Ф. Губского [и др.]. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 574 с.
37. Гуревич, А. М. Ролевые игры и кейсы в бизнес-тренингах. – СПб. : Речь, 2006. – 144 с.
38. Гутников, А. Б. Некоторые подходы к обучению студентов // Юридическое образование в России : в поисках новой модели : сборник статей. Саратов, 2005. – С. 96-104.
39. Дейнека, А. В. Управление персоналом: учебник / А.В. Дейнека. – М. : Издательско-торговая корпорация Дашков и К, 2013. – 292 с.
40. Деркач, А. М. Кейс-метод в обучении // Специалист. – 2010. – N 4. – С. 22-23.
41. Друкер, Питер, Ф. Эффективный руководитель / Питер Друкер ; пер. с англ. О. Чернявской. – 4-е изд. – М. : Манн, Иванов и Фербер; Эксмо, 2014. – 240 с.
42. Жалинский, А. Э. Введение в специальность Юриспруденция : Профессиональная деятельность юриста : учебник – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Проспект, 2009. – 362 с.
43. Загвязинский, В.И. Теория обучения : современная интерпретация : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В. И. Загвязинский – 3-е изд., испр. – М. : Издательский центр Академия, 2006. – 192 с.
44. Зарубин, В. Г. Компетентностный подход в подготовке кадров в области гуманитарных технологий : учебно-методическое пособие для руководителей и преподавателей вузов, слушателей системы дополнительного профессионального образования / В. Г. Зарубин. – СПб. : РГПУ им. А. И. Герцена, 2007. – 511 с.
45. Зеер, Э.Ф. Идентификация универсальных компетенций выпускников работодателем // Высшее образование в России. – 2007. – № 11. – С. 11-14.
46. Зеленский, В. Д. Организация расследования преступлений. Криминалистические аспекты. – Ростов н/Д, 1989. – 149 с.

47. Зимин, С. И. Проектирование непрерывной учебно-производственной практики курсантов военного вуза на основе компетентностного подхода / С. И. Зимин // Подготовка специалистов в системе непрерывного профессионального образования: проблемы и перспективы: Материалы Всероссийской научно-практической конференции, 27 марта 2009. – Киров: ВятГТУ, 2009. – С. 223-226.
48. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2000. – 512 с.
49. Кикоть, В. Я. Наука управления. Основы организации и управления в правоохранительной деятельности : науч. издание [Электронный ресурс] / В. Я. Кикоть, С. С. Маилян, Д. И. Грядовой. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012.– 551 с.
50. Кикоть, В. Я. Социальное управление. Теория, методология, практика: монография / В. Я. Кикоть, Д. И. Грядовой. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2010. – 311 с.
51. Кислов, А. Г. Образование педагога : Приоритеты и условия / А. Г. Кислов, Е. В. Плотникова, Л. А. Савельева. – Екатеринбург : Учебная книга, 2001. – 67 с.
52. Коджаспирова, Г. М. Педагогика : учебник / Г. М. Коджаспирова. – М. : Гардарики, 2007. – 528 с.
53. Косолапова, Н. В. / Юридическая психология. Конспект лекций / Н. В. Косолапова, А. И. Иванова. – М. : Юрайт, 2010. – 143 с.
54. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М. : Изд. центр Академия, 2004. – 352 с.
55. Лоскот, В. А. Гражданское право (Общая часть) : учебно-методический комплекс для студентов, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 (030900.62) Юриспруденция / В.А. Лоскот. – Н. Новгород : Издательство ФБОУ ВПО ВГАВТ, 2014. – 185 с.

56. Лукичева, Л. И. Управленческие решения : учебник по специальности Менеджмент организации / Л. И. Лукичева, Д. Н. Егорычев ; под ред. Ю. П. Анискина – 5–е изд., стер. – М. : Омега–Л, 2010. – 384 с.
57. Львов, Д. С. / Об основных направлениях социально-экономических преобразований / Д. С. Львов, Ю. В. Овсиенко // Экономическая наука современной России. – 1999. № 3. – С. 99 – 114.
58. Магура, М. И. / Современные персонал – технологии / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – М.: ЗАО Бизнес – школа Интел – Синтез, 2003. – 376 с.
59. Мальченков, Е. В. Развитие профессиональной компетентности сотрудников уголовного розыска в процессе адаптации к условиям службы в ОВД : монография / Е. В. Мальченков. – Барнаул : Барнаульский юридический институт МВД России, 2011. – 184 с.
60. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Знание, 1996. – 308 с.
61. Маршев, В. И. История управленческой мысли : учебник. – М. : Инфра-М, – 2005. – 731 с.
62. Маслоу, А. Мотивация и личность / пер. А.М.Татлыбаевой. – СПб.: Евразия, 1999. – 478 с.
63. Матюшкин, А. М. Актуальные проблемы психологии высшей школы / А. М. Матюшкин. – М., 1977.– 44 с.
64. Мескон, М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1998. – 800 с.
65. Морозова, Л. Б. Эмоционально-волевая устойчивость к стрессовым воздействиям как профессионально важное качество сотрудников службы МЧС России / Л. Б. Морозова, В. А. Куфлина // Научно-методический электронный журнал Концепт. – 2015. – Т. 13. – С. 2821–2825.
66. Орлов, А. А. Динамика личностного и профессионального роста студента педвуза / А. А. Орлов, Е. И. Исаев. И. Л. Федотенко, И. М. Туревский // Педагогика. – 2004. – № 3. – С. 53–60.

67. Пахомова, Н. В. Повышение эффективности самостоятельной работы в обучении курсантов военных вузов : дис...канд. пед. наук : 13.00.08 / Н. В. Пахомова. – М., 2011. – С. 149-150.
68. Петровский, А. Б. Теория принятия решений: учебник для студ. высш. учеб. заведений / А. Б. Петровский. – М. : Академия, 2009. – 400 с.
69. Пидкасистый, П. И. Психолого–дидактический справочник преподавателя высшей школы / П. И. Пидкасистый, Л. М. Фридман, М. Г. Гарунов. – М. : Педагогическое общество России, 1999. – 354 с.
70. Погодина, Г. В. Обучение персонала при внедрении новых технологий / Г. В. Погодина, Г. В. Дмитриев // Справочник по управлению персоналом. – № 7. – 2004. – С. 14-23.
71. Пустовой, В. П. Звёздочки прожитых лет / В. П. Пустовой – Челябинск : Издательство Татьяны Лурье, 2004. – 368 с.
72. Романов, В. В. Юридическая психология : учебник для академического бакалавриата / В. В. Романов – 6-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт ;ИД Юрайт, 2016. – 537 с.
73. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубенштейн – СПб : Питер, 2000. – С. 151.
74. Русаков, С. А. Основы управленческой деятельности : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М. : Издательский центр Академия, 2008. – 240 с.
75. Сеницина, Л. В. Общие детерминанты развития склонности у части сотрудников коллективов ОВД к совершению административных деликтов/ Л. В. Сеницина // Российский следователь. – 2010. – № 10. – С. 23–27.
76. Татур, Ю.Г. Компетентностный подход в описании результатов и проектировании стандартов высшего профессионального образования : авторская версия : материалы ко второму заседанию методологического семинара

/ Ю.Г. Татур. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 16 с.

77. Тихомиров, О. К. Психология мышления : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / О. К. Тихомиров. – 4-е изд., стер. – М. : Академия, 2008. – 288 с.

78. Файоль, А. Общее и промышленное управление // Управление – это наука и искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. – Москва : Республика, 1992. – 382 с.

79. Фененко, Ю. В. Социология управления : учебное пособие. – М. : ПКЦ Альтекс, 2005. – 236 с.

80. Чуланова, О. Л. Коучинг эмоциональной компетентности управленческого персонала организации / О. Л. Чуланова // Общественные науки. Всероссийский научный журнал. – 2012. – № 1. – С. 286–294.

81. Чуланова, О. Л. Эмоциональная компетентность в управлении персоналом / О. Л. Чуланова // Вестник университета (ГУУ). – 2011. – № 16. – С.135–138.

82. Чуфаровский, Ю. В. / Юридическая психология. Вопросы и ответы : учебное пособие. – М. : Изд-во Эксмо, 2005. – 320 с.

83. Шапкин, И. Н. Менеджмент : учебник для вузов. – М. : Издательство Юрайт, 2011. – 690 с.

84. Шевченко, И. К. Организация предпринимательской деятельности : учебное пособие. – Таганрог : Изд-во ТРТУ, 2004. – 92 с.

85. Шевченко, С. Г. Организационно–управленческие инновации : практика российских компаний / С. Г. Шевченко, В. В. Егоров // Тренды в методах управления, образования, консалтинга : сб. под ред. Л. В. Чукиной. – М.: Маска, 2008. – С. 196-202.

86. Шишов, С. Е. Понятие компетенции в контексте качества образования // Стандарты и мониторинг в образовании. – 1999. – № 2. – С. 41-48.

87. Щедровицкий, Г. П. Оргуправленческое мышление : идеология, методология, технология (курс лекций) – 3-е изд., испр. и доп. – М. : Изд-во Студии Артемия Лебедева, 2014. – 468 с.

88. Южно-Уральский государственный университет: [Электронный ресурс]. URL:http://pspo.susu.ru/uchebni_plan_sdu.php.

89. Челябинский государственный университет: [Электронный ресурс]. URL:<http://www.csu.ru/studying/studying.aspx>.

90. Кемеровский государственный университет: [Электронный ресурс]. URL:http://www.kemsu.ru/pages/education_special.

91. Байкальский государственный университет: [Электронный ресурс]. URL:<http://www.bgu.ru/sveden/education/plan.aspx>.

92. Bertalanffy L. von. General System Theory – A Critical Review // General Systems. Vol. VII. 1962. P. 1–20. Перевод Н. С. Юлиной. – 82 с.

Раздел 3 Материалы правоприменительной практики

При анализе научной литературы материалы правоприменительной практики не использовались.

Анкета, посвященная формированию у студентов-юристов профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности

Уважаемый студент Южно-Уральского государственного университета!

Предлагаем Вам принять участие в анкетировании, посвященном формированию профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности. Анкета полностью анонимная. Ваши ответы будут изучаться только в обобщенном виде. Просим Вас внимательно относиться к заполнению анкеты, не пропускать вопросы, отвечать на них так, как Вы думаете. Для правильного заполнения анкеты достаточно обвести кружком номер ответа, который соответствует Вашему мнению; правильность итоговых выводов целиком зависит от искренности каждого Вашего ответа. Заранее благодарим Вас за помощь и желаем успехов в учебе.

1. Важны ли профессиональные компетенции в организационно-управленческой деятельности юриста?

- Да
- Нет
- Затрудняюсь ответить

2. Важно ли в профессиональной деятельности юриста принимать оптимальные управленческие решения?

- Да
- Нет
- Затрудняюсь ответить

3. Хотели бы Вы изучать учебную дисциплину «Организационно-управленческая деятельность юриста»?

- Да
- Нет
- Затрудняюсь ответить

4. Обучают ли Вас организации работы малых коллективов и групп исполнителей в процессе решения профессиональных задач?

- Да
- Нет

5. Оцените свой уровень знаний в области организации и управления.

- Высокий
- Средний
- Низкий

6. Хватает ли Вам практических занятий на учебных дисциплинах управленческого цикла?

- Да
- Нет
- Затрудняюсь ответить

7. Как часто преподаватели используют на занятиях деловые игры, кейс-стади, тренинги?

	Довольно часто (практически на каждом занятии)	Редко (1-2 раза за период изучения курса)	Никогда
Деловые игры			
Разбор конкретной ситуации (кейс-стади)			
Тренинги			

8. Достаточный ли у Вас уровень мотивации к организационно-управленческой деятельности?

- Да
- Нет
- Затрудняюсь ответить

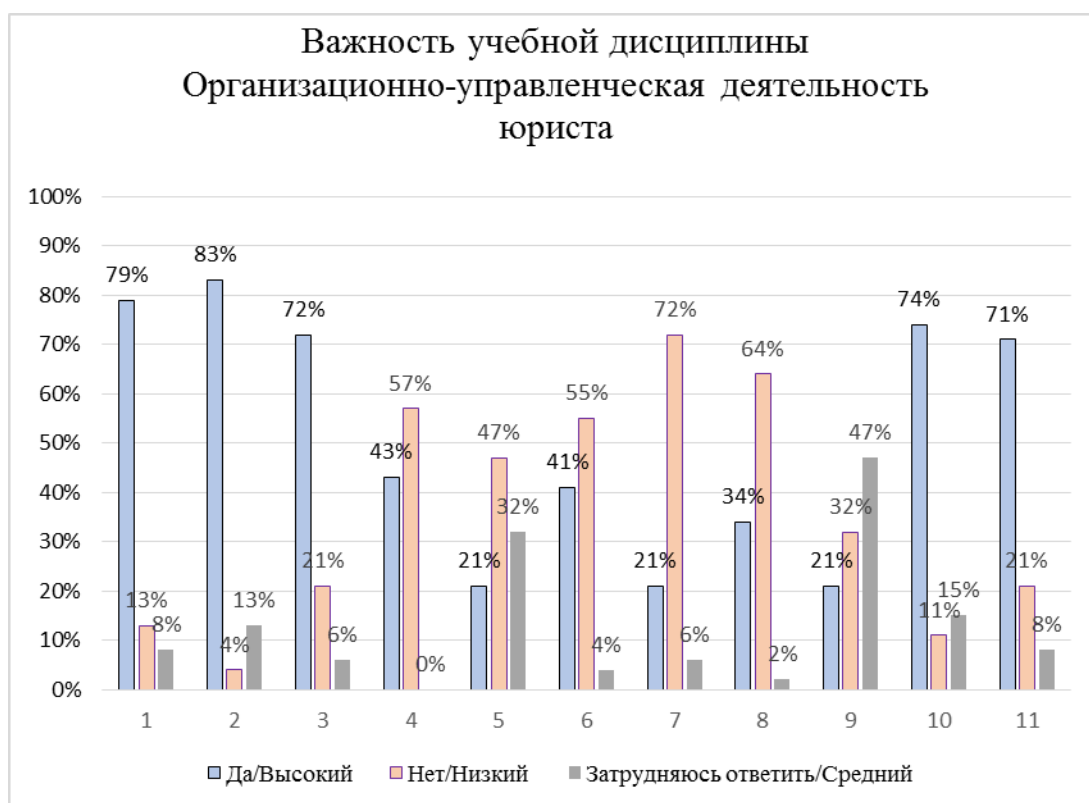
9. Хотели бы Вы получить опыт осуществлении управления организационно-управленческой деятельности?

- Да
- Нет
- Затрудняюсь ответить

Спасибо!

Обработка результатов

№ Вопроса	Да/ Высокий	Нет/ Низкий	Затрудняюсь/ Средний	Да/ Высокий	Нет/ Низкий	Затрудняюсь ответить/ Средний
1	37	6	4	79%	13%	8%
2	39	2	6	83%	4%	13%
3	34	10	3	72%	21%	6%
4	20	27	0	43%	57%	0%
5	10	22	15	21%	47%	32%
6	19	26	2	41%	55%	4%
7	10	34	3	21%	72%	6%
8	16	30	1	34%	64%	2%
9	10	15	22	21%	32%	47%
10	35	5	7	74%	11%	15%
11	33	10	4	71%	21%	8%



Таблица

Распределение организационно-управленческих компетенций по учебным дисциплинам учебного плана юридических факультетов (институтов) вузов (на основе анализа матриц компетенций ООП по УГНПС «Юриспруденция»)

Способность принимать оптимальные управленческие решения (ПК-9, ПК-23, ПК-24, ПК-29)

ВУЗ	Дисциплина /направление подготовки(специальность)/ профиль подготовки(специализация)		
	Юриспруденция (магистратура)	Правоохранительная деятельность	Правовое обеспечение национальной безопасности
Южно-Уральский государственный университет	<p><i>Теория и методология социального управления/Юриспруденция/Правовое обеспечение управленческой деятельности в правоохранительной сфере</i></p> <p><i>Семинар по правовому обеспечению управленческой деятельности правоохранительной сфере/Юриспруденция/ Правовое обеспечение управленческой деятельности в правоохранительной сфере</i></p> <p><i>Практика</i></p>	<p><i>Правоохранительные органы /Правоохранительная деятельность/ Административная деятельность</i></p> <p><i>Тактико-специальная подготовка/ Правоохранительная деятельность/ Административная деятельность</i></p> <p><i>Основы делопроизводства/ Правоохранительная деятельность/ Административная деятельность</i></p> <p><i>Информационные технологии в профессиональной деятельности/ Правоохранительная деятельность/ Административная деятельность</i></p> <p><i>Практика</i></p>	<p><i>Правоохранительные органы /Правовое обеспечение национальной безопасности/Гражданско-правовая Прокурорский надзор/ Правовое обеспечение национальной безопасности/Гражданско-правовая Тактико-специальная подготовка/ Правовое обеспечение национальной безопасности/Гражданско-правовая Государственная служба России/ Правовое обеспечение национальной безопасности/Гражданско-правовая Информационные технологии в профессиональной деятельности/ Правовое обеспечение национальной безопасности/Гражданско-правовая Практика</i></p>

Продолжение приложения Б

<p>Челябинский государственный университет</p>	<p><i>Проблемы уголовно-исполнительного регулирования/Юриспруденция/Уголовное право. Уголовно-исполнительное право. Криминология Практика</i></p>	<p><i>Основы управления в правоохранительных органах/Правоохранительная деятельность/Административная деятельность Экономика/Правоохранительная деятельность/Административная деятельность Практика</i></p>	<p><i>Экономика/Правовое обеспечение национальной безопасности/Уголовно-правовая Огневая подготовка/Правовое обеспечение национальной безопасности/Уголовно-правовая Практика</i></p>
<p>Кемеровский государственный университет</p>	<p><i>Сравнительное правоведение/Юриспруденция/Правозащитная деятельность Правовой статус личности: история и современность/Юриспруденция/ Правозащитная деятельность Актуальные проблемы гражданского права/Юриспруденция/Правоохранительная и судебная деятельность Международное экономическое право/Юриспруденция/Межд. право Практика</i></p>	<p>- <i>Практика</i></p>	<p>- <i>Практика</i></p>
<p>Байкальский государственный университет</p>	<p><i>Пенсионное обеспечение в России/Юриспруденция/Гражданское право и процесс Психология уголовного судопроизводства/Юриспруденция/Криминалистика, судебная экспертиза и оперативно-розыскная деятельность</i></p>	<p><i>Уголовно-исполнительное право/Правоохранительная деятельность/Оперативно-розыскная деятельность Практика</i></p>	<p><i>Основы теории национальной безопасности/Правовое обеспечение национальной безопасности/Уголовно-правовая Уголовно-исполнительное право/ Правовое обеспечение национальной безопасности/Уголовно-правовая Практика</i></p>

	<i>Уголовный процесс/Юриспруденция/ Криминалистика, судебная экспертиза и оперативно-розыскная деятельность Практика</i>		
--	--	--	--

Способность воспринимать, анализировать и реализовывать управленческие инновации в профессиональной деятельности (ПК-10)

ВУЗ	Дисциплина /направление подготовки(специальность)/ профиль подготовки(специализация)		
	Юриспруденция (магистратура)	Правоохранительная деятельность	Правовое обеспечение национальной безопасности
Южно-Уральский государственный университет	<i>Предупреждение преступлений и административных правонарушений правоохранительными органами/Юриспруденция/ Правовое обеспечение управленческой деятельности в правоохр. сфере Практика</i>	- <i>Практика</i>	- <i>Практика</i>
Челябинский государственный университет	<i>Компьютерные технологии в науке и образовании/Юриспруденция/Уголовное право. Уголовно-исполнительное право. Криминология Проблемы уголовно-исполнительного регулирования/ Юриспруденция/Уголовное право. Уголовно-исполнительное право. Криминология Практика</i>	- <i>Практика</i>	- <i>Практика</i>

Продолжение приложения Б

<p>Кемеровский государственный университет</p>	<p><i>Актуальные проблемы конституционного права/Юриспруденция/Правозащитная деятельность История и методология юридической науки/Юриспруденция/Правозащитная деятельность Конституционное правосудие и правозащитная деятельность/Юриспруденция/ Правозащитная деятельность Актуальные проблемы гражданского права/Юриспруденция/Правоохранительная и судебная деятельность Преднамеренное и фиктивное банкротство/Юриспруденция/Правоохранительная и судебная деятельность Медиация/Юриспруденция/Правоохранительная и судебная деятельность Международное экономическое право/Юриспруденция/ Междун. право Практика</i></p>	<p>- <i>Практика</i></p>	<p>- <i>Практика</i></p>
<p>Байкальский государственный университет</p>	<p><i>Психология уголовного судопроизводства/Юриспруденция/ Криминалистика, судебная экспертиза и оперативно-розыскная деятельность Актуальные вопросы применения мер процессуального принуждения в уголовном судопроизводстве/Юриспруденция/</i></p>	<p>- <i>Практика</i></p>	<p>- <i>Практика</i></p>

	Криминалистика, судебная экспертиза и оперативно-розыскная деятельность <i>Уголовный процесс/Юриспруденция/Криминалистика, судебная экспертиза и оперативно-розыскная деятельность</i> <i>Практика</i>		
--	--	--	--

Способность организовать работу малого коллектива исполнителей, планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов (ПК-24, ПК-25, ПК-30)

ВУЗ	Дисциплина /направление подготовки(специальность) / профиль подготовки(специализация)		
	Юриспруденция (магистратура)	Правоохранительные органы	Правовое обеспечение национальной безопасности
Южно-Уральский государственный университет	<i>Организация противодействия организованной преступности органами внутренних дел/Юриспруденция/ Правовое обеспечение управленческой деятельности в правоохр. сфере</i> <i>Педагогика высшей школы/Юриспруденция/Правовое обеспечение управленческой деятельности в правоохр. сфере</i> <i>Практика</i>	<i>Правоохранительные органы/Правоохранительная деятельность/Административная деятельность</i> <i>Практика</i>	<i>Правоохранительные органы/Правовое обеспечение национальной безопасности/Гражданско-правовая Основы теории национальной безопасности/ Правовое обеспечение нац.безопасности/Гражданско-правовая</i> <i>Прокурорский надзор/ Правовое обеспечение национальной безопасности/Гражданско-правовая</i> <i>Практика</i>
Челябинский государственный университет	- <i>Практика</i>	<i>Основы управления в правоохранительных органах/</i> <i>Правоохранительная деятельность/</i> <i>Административная деятельность</i> <i>Практика</i>	<i>Учения/Правовое обеспечение национальной безопасности/Уголовно-правовая</i> <i>Практика</i>
Байкальский государственный университет	- <i>Практика</i>	<i>Основы управления в правоохранительных органах/Правоохранительная</i>	<i>Прокурорский надзор/Правовое обеспечение национальной безопасности/Уголовно-правовая</i>

Продолжение приложения Б

		деятельность/ОРД <i>Поддержание государственного обвинения в суде/</i> Правоохранительная деятельность/ОРД <i>Практика</i>	<i>Практика</i>
Байкальский государственный университет		Основы управления в правоохр.органах/Правоохранительная деятельность/ОРД <i>Поддержание государственного обвинения в суде/</i> Правоохранительная деятельность/ОРД <i>Практика</i>	<i>Прокурорский надзор/Правовое обеспечение национальной безопасности/Уголовно-правовая Практика</i>

Способность выявлять и содействовать пресечению коррупционных проявлений в служебном коллективе (ПК-25, ПК-31)

ВУЗ	Дисциплина /направление подготовки(специальность)/ профиль подготовки(специализация)		
	Юриспруденция (магистратура)	Правоохранительная деятельность	Правовое обеспечение национальной безопасности
Южно-Уральский государственный университет	<i>Основы антикоррупционной деятельности в правоохранительных органах/Юриспруденция/ Правовое обеспечение управленческой деятельности в правоохр. сфере Формирование антикоррупционного поведения сотрудников правоохр. органов/Юриспруденция/ Правовое обеспечение управленческой деятельности в правоохр. сфере Практика</i>	<i>Правоохранительные органы/Правоохранительная деятельность/Административная деятельность Практика</i>	<i>Антикоррупционная деятельность/Правовое обеспечение национальной безопасности/Гражданско-правовая Правовые формы борьбы с коррупцией, терроризмом и экстримизмом/ Правовое обеспечение национальной безопасности/Гражданско-правовая Практика</i>

Продолжение приложения Б

Челябинский государственный университет	- <i>Практика</i>	Антикоррупционная деятельность в ОВД /Правоохранительная деятельность/Адм. деятельность <i>Практика</i>	Правовые формы борьбы с коррупцией, терроризмом и экстремизмом/Правовое обеспечение нац.безопасности/ Уголовно-правовая Практика
Байкальский государственный университет	- Практика	Противодействие коррупции в системе правоохр.органов / Правоохр. деятельность/ОРД Практика	Предупреждение коррупции в ОВД/Правовое обеспечение нац. безопасности/Уголовно-правовая Практика

Способность осуществлять свою профессиональную деятельность во взаимодействии с сотрудниками иных правоохранительных органов, представителями других государственных органов, органов местного самоуправления, общественных объединений, с муниципальными органами охраны общественного порядка, трудовыми коллективами, гражданами, со средствами массовой информации (ПК-32, ПК-26)

ВУЗ	Дисциплина /направление подготовки(специальность)/ профиль подготовки(специализация)		
	Юриспруденция (магистратура)	Правоохранительная деятельность	Правовое обеспечение национальной безопасности
Южно-Уральский государственный университет	<i>Организация взаимодействия институтов гражданского общества и органов внутренних дел/Юриспруденция/ Правовое обеспечение управленческой деятельности в правоохранительной сфере Юридическая психология/Юриспруденция/ Правовое обеспечение управленческой деятельности в правоохранительной сфере Практика</i>	<i>Муниципальное право/Правоохранительная деятельность/Административная деятельность Правоохранительные органы/ Правоохранительная деятельность/Административная деятельность Практика</i>	<i>Юридическая психология/Правовое обеспечение национальной безопасности/Гражданско-правовая Правоохранительные органы/ Правовое обеспечение национальной безопасности/Гражданско-правовая Практика</i>
Челябинский государственный университет	<i>- Практика</i>	<i>Правоохранительные органы/Правоохранительная деятельность/Адм. деятельность Основы управления в правоохранительных органах/Правоохранительная деятельность/Административная деятельность Практика</i>	<i>- Практика</i>

Продолжение приложения Б

<p>Челябинский государственный университет</p>	<p>- <i>Практика</i></p>	<p><i>Правоохранительные органы/Правоохранительная деятельность/Административная деятельность Основы управления в правоохранительных органах/Правоохранительная деятельность/Административная деятельность Практика</i></p>	<p>- <i>Практика</i></p>
<p>Кемеровский государственный университет</p>	<p>- <i>Практика</i></p>	<p>- <i>Практика</i></p>	<p>- <i>Практика</i></p>
<p>Байкальский государственный университет</p>	<p>- <i>Практика</i></p>	<p><i>Муниципальное право России(частично)/Правоохранительная деятельность/Оперативно-розыскная деятельность Прокурорский надзор/ Правоохранительная деятельность/Оперативно-розыскная деятельность Практика</i></p>	<p>- <i>Практика</i></p>

Проект учебной дисциплины

Организационно-управленческая деятельность юриста

Проект учебной дисциплины подготовлен для студентов по укрупненной группе направлений подготовки и специальностей 40.00.00 «Юриспруденция». В нем представлен тематический план, в котором указано количество часов непосредственного общения обучаемых с преподавателем в форме чтения лекций, проведения семинарских занятий, а также объем часов по конкретным темам, которые необходимо усвоить слушателям самостоятельно. Для облегчения усвоения материала подготовлена рабочая программа. Она определяет основное содержание курса и главные направления его изучения.

Представленный перечень вопросов отражает основные позиции рабочей программы, на эти же вопросы акцентируется внимание при чтении лекций, проведении семинарских занятий, на консультациях перед зачетом. Предоставленные вопросы выносятся на зачет.

В пособии дан список рекомендуемой литературы, который включает в себя перечень научных источники, находящиеся в библиотеке юридического института.

Проект учебной дисциплины составлен с учетом того, что студенты-юристы, имеют представление в вопросах организации и управления.

Программа подготовлена в целях модернизации образовательных программ, а именно формирования у студентов-юристов профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности.

Место дисциплины в профессиональной подготовке выпускников

изучаемых студентами юридических вузов. Она имеет интеграционный характер, актуализирует знания, полученные, в том числе, в процессе изучения таких, например, учебных дисциплин, как «Психология в деятельности сотрудников правоохранительных органов», «Теория организации», «Разработка и принятие управленческих решений», «Теория и методология социального управления»,

«Основы антикоррупционной деятельности в правоохранительных органах», «Основы управления в правоохранительных органах» и т.д.

Подразумевается, что учебная дисциплина «Организационно-управленческая деятельность юриста» позволит повысить профессиональный уровень будущего специалиста-юриста, обеспечит усвоение студентами основных вопросов, связанных с организационно-управленческими аспектами профессиональной деятельности.

Цели дисциплины

Предоставить выпускникам комплекс организационно-управленческих знаний, необходимых для профессиональной деятельности юриста; обеспечить овладение студентами методами системного видения общественных явлений, информационно-аналитического подхода к оценке правонарушений и криминальной действительности; повысить уровень практических знаний в организационно-управленческой деятельности юриста.

Основные задачи курса

1) Изучение студентами-юристами теоретических основ социального управления: целей и задач, функций, принципов и методов управления; основных понятий и категорий науки управления; системы и процессов управления органами внутренних дел и оперативных подразделений; кадрового и документационного обеспечения процесса управления, а также основ научной организации управленческого труда юриста;

2) Получение студентами прочных знаний в области организации профессиональной юридической деятельности; использования приемов совершенствования организации труда; выработка первичных практических навыков применения современных методов в решении организационно-управленческих проблем (отработка приемов использования организационно-

распорядительных, экономических и социально-психологических методов); выработка умений анализировать и совершенствовать стиль своей работы;

3) Закрепление студентами-юристами умений выполнения практической работы по осуществлению сбора и обработки юридически значимой информации, разработки планов работы, подготовке, принятию и исполнению управленческих решений, организации взаимодействия с подразделениями при выполнении профессиональных задач, связи с общественными, конфессиональными организациями, с населением и СМИ, составлению и оформлению основных организационно-распорядительных документов, использование положений научной организации управленческого труда;

Процесс изучения курса

Предполагается, что учебная дисциплина объединит полученные знания по специальным дисциплинам в единый комплекс, позволяющий оптимизировать организационно-управленческую деятельность. С учетом этого построены лекционный курс и практические занятия. Практическая работа включает в себя отработку практических навыков, активное участие в деловых играх, подготовку к семинарским занятиям и выступления с презентациями с использованием мультимедийной аппаратуры, для более качественного закрепления материала.

Содержание курса основано на требованиях нормативных правовых актов, научных положениях теории управления и примерах положительной юридической практики (соответственно профилю юридической деятельности).

Изучение дисциплины заканчивается зачетом.

Тематический план

учебной дисциплины «Организационно-управленческая деятельность юриста»

Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах		
		Всего	Лекции	Семинарские и практические занятия

Продолжение приложения В

1	Организационно-управленческая деятельность юриста	14	8	6
2	Организационно-управленческие компетенции в профессиональной деятельности юриста	22	8	14
Итого		36	16	20

Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	Введение в организационно-управленческую деятельность юриста	2
2	1	Организация как функция управления	2
3	1	Структура и содержание организационно-управленческой деятельности.	2
4	1	Технология принятия управленческих решений	2
5	2	Планирование работы юриста	2
6	2	Особенности управления малыми коллективами.	2
7	2	Теория и практика взаимодействия юриста с сотрудниками правоохранительных органов, представителями государственных органов, органов местного самоуправления, общественных объединений, с муниципальными органами охраны общественного порядка, гражданами и средствами массовой информации	2
8	2	Оптимальность, качество и эффективность управленческих решений	2

Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	1	Исторический аспект организационно-управленческой деятельности юриста. Организаторские качества юриста.	2
2	1	Необходимость управления в государственных и общественных делах. Организация как функция управления и ее составляющие. Организаторская работа как составляющая функции организации.	2
3	1	Функции-задачи и функции-операции в управленческой деятельности. Понятие «организация управления» и «управление организацией». Содержание функций планирования, координации, контроль. Цели и функции организационной деятельности. Формы и методы организационно-управленческого воздействия. Психологические аспекты труда юриста в организационно-управленческой деятельности. Оценка организационно-управленческой деятельности Деловая игра	2
4	2	Понятие планирования как функции управления. Виды и структуры планов (программ), используемых в деятельности юриста.	2

4	2	Планирование работы юриста по конкретным уголовным, гражданским, административным и иным делам. Календарное планирование работы юриста. Понятие и содержание организации планирования работы юриста. Формы и процедуры составления плана. Типовые комплексные программы деятельности юриста в типичных ситуациях. Деловая игра	2
5	2	Понятие малого коллектива. Малые коллективы в юридической практике. Понятие и роль лидера малого коллектива. Методы управления малым коллективом. Психологические аспекты управления малым коллективом. Методы координации, планирования и контроля в управлении малым коллективом. Стили руководства коллективами. Методы распределения работ, функциональных обязанностей, инструктирования в малом коллективе. Конфликтные ситуации в малом коллективе и способы их преодоления.	2
6	2	Проблемы оценки деятельности малого коллектива. Стили руководства и эффективность работы коллектива. Правила организатора в руководстве малым коллективом. Преодоление межличностных конфликтов в коллективе. Противодействие коррупции в ОВД	2
7	2	Понятие взаимодействия в профессиональной деятельности юриста. Организация взаимодействия. Правовые основы и принципы взаимодействия. Формы и методы организации взаимодействия с сотрудниками иных правоохранительных органов, государственных органов, органов местного самоуправления, гражданами, со СМИ	2
8	2	Подготовить повестку дня и итоговые документы служебного совещания. Составить согласованный план реализации дела оперативного учета на предварительном следствии. Составить план работы следственно- оперативной группы. Моделирование принятия управленческого решения. Деловая игра.	6

Лабораторные работы не предусмотрены.

Деловая игра «Принятие оптимальных управленческих решений»
(разработана на основе управленческой практики В. П. Пустового)¹

Цель игры

Закрепление у студентов-юристов опыта осуществления управления в организационно-управленческой деятельности.

Закрепление у студентов-юристов организационно-управленческой компетенции принятия оптимального управленческого решения руководителем.

¹ Пустовой В.П. Звёздочки прожитых лет / В.П. Пустовой – Челябинск : Издательство Татьяны Лурье, 2004. – С.83-98.

Вариант ситуации, предлагаемой для обсуждения

Поступила оперативная сводка: в центре города Н. пропала восьмилетняя девочка, которая играла в песочнице. По показаниям родителей и учителей девочка была абсолютно «домашней», очень послушной, ни с кем из незнакомых людей в контакт вступить не могла и без согласия родителей от дома никуда бы не ушла. Была дана телеграмма по ОВД города Н. Решили дать объявление о пропаже девочки в СМИ, в том числе и электронные. Договорились с областным каналом о выступлении с этим объявлением. Проверить всю поступающую информацию от горожан.

Примерный состав участников деловой игры

1. Начальник УВД
2. Зам. начальника УВД
3. Четверо оперативных сотрудников
4. Два свидетеля
5. Четверо прохожих
6. Два эксперта, осуществляющие наблюдение за игрой и дающие оценку.
7. Преподаватель, выполняющий роль консультанта.

Подготовка к деловой игре

Преподаватель за 4-5 дней до проведения деловой игры собирает учебную группу, объявляет о предстоящем ее проведении, разъясняет цель, задачи, условия, место, время и порядок проведения. Он должен заблаговременно ознакомить студентов со сценарием деловой игры.

На ключевые роли в деловой игре (начальник УВД, зам.начальника УВД, оперативные сотрудники, эксперты) рекомендуется назначать наиболее подготовленных студентов, возможно уже имеющих опыт публичных выступлений или участия в судебных заседаниях в любом качестве. Самовыдвижение студентов на роли поддерживается.

Перед проведением игры преподаватель проводит установочное занятие, в ходе которого проверяет готовность студентов к игре, при необходимости дает консультации, оказывает помощь. Студенты ориентируются на творческий, деловой подход к проведению деловой игры.

Примерный план проведения деловой игры

1. Преподаватель объявляет тему, проверяет явку студентов, выделяя тех, кто получил индивидуальные роли, оценивает их готовность, проводит краткий инструктаж, после чего предоставляет слово студенту – начальнику УВД.

2. Зам.начальника УВД собирает оперативных работников объявляет, какое дело подлежит рассмотрению.

3. Оперативники прибывают к месту где видели девочку с предполагаемым преступником, опрашивают прохожих.

4. Оперативные работники докладывают зам. начальнику о ходе оперативно-розыскных мероприятий.

5. Зам. начальника принимает управленческие решения способные помочь раскрытию дела.

Разбор деловой игры, подведение итогов

Преподаватель поочередно предоставляет слово экспертам для дачи заключений. Эксперт оценивает готовность студентов к деловой игре, их активность и компетентность, соответствие действий участников игры требованиям уголовно-процессуального законодательства (5-10 минут). Он кратко анализирует действие участников игры, отмечая положительные и отрицательные стороны, дает им оценку. Учитывается активность студентов знание ими оперативно-розыскной деятельности, умение принимать правильные управленческие решения.

Экспертом выставляется оценка в группе в целом.

Второй эксперт дополняет первого. Он может согласиться с ним либо высказать иную точку зрения, дать собственную оценку действиям участников игры.

Данные экспертами оценки участникам игры суммируются, что дает окончательную оценку.

Преподаватель подводит итоги проведенного занятия, кратко анализирует заключения экспертов. Обращает внимание на полноту достижения поставленных перед студентами целей, на недостатки и положительные стороны, высказывается, что по его мнению, могло бы способствовать большей активизации деловой игры, повышению ее результативности.

Необходимо выслушать и мнение студентов о деловой игре: что может способствовать в дальнейшем совершенствованию занятий, проведенных в такой форме.

Преподаватель обычно соглашается с оценками, данными экспертами участникам игры. В заключении он благодарит всех присутствующих за активное участие в деловой игре.