



– организация дорожного движения – 12%.  
В период очного обучения по программе соискателя диплома полицейского проживание, питание и медицинское обслуживание для курсантов бесплатные. В течение первого года обучения им выплачиваются суточные, а начиная со второго курса, они получают уже заработную плату полицейских.

По окончании обучения курсанты произносят клятву, в основе которой лежат нормы

профессиональной этики сотрудника полиции. Цель клятвы – утверждение того, что сотрудник полностью усвоил и разделяет ценности, которым следует полиция Финляндии в своей повседневной практике.

Материалы поступили в редакцию 06.06.2014 г.

### Библиографический список (References)

1. Правоохранительные органы государств-участников и партнеров [Электронный ресурс]. <http://www.polis.osce.org/countries/> (дата обращения: 2.06.2014).
2. Полиция Финляндии [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.aeoliumvellus.com> (дата обращения: 3.06.2014).
3. **Могунова М. А.** Государственное право Финляндии. М. : Городец, 2005. 368 с. ISBN 5-9584-0109-2.

1. Law enforcement authorities of the States Parties and partners. Available at: <http://www.polis.osce.org/countries/> (accessed 2 June 2014).
2. Finnish police. Available at: <http://www.aeoliumvellus.com> (accessed 2 June 2014).
3. **Mogunova M. A.** Public Law Finland. Moscow, *Gorodec*, 2005. 368 p. ISBN 5-9584-0109-2.

УДК 372.8

## КОММУНИКАТИВНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ОПЕРАТИВНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕГО УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ COMMUNICATIVE COMPETENCE OF LINE MANAGERS AS A FACTOR OF EFFECTIVE MANAGEMENT

© **Лобажевич Валерий Владимирович**

Valery V. Lobazhevich

доцент, профессор кафедры № 1, Северо-Западный институт повышения квалификации Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков.

Associate Professor, North-West Institution of Advanced Training of the Federal Drug Control Service of the Russian Federation.

✉ [info@szipkfskn.ru](mailto:info@szipkfskn.ru)



© **Поликарпов Игорь Семенович**

Igor S. Polikarpov

доцент, профессор кафедры № 1, Северо-Западный институт повышения квалификации Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков.

Associate Professor, North-West Institution of Advanced Training of the Federal Drug Control Service of the Russian Federation.

✉ [info@szipkfskn.ru](mailto:info@szipkfskn.ru)



В статье приведено определение коммуникативной компетентности руководителя, дан анализ её компонентов и уровней, свойственных для деятельности руководителя оперативного подразделения. Также рассмотрены некоторые формы управленческой коммуникации, используемые руководителем в оперативно-служебной деятельности.

**Ключевые слова:** виды коммуникаций, коммуникативная компетентность руководителя; компоненты и уровни коммуникативной компетентности руководителя оперативного подразделения; формы управленческой коммуникации.

A definition of communicative competence of the leader, analysis of its components and levels of the activities of line managers are given in the article. Some forms of managerial communication used by a leader in operational performance are also considered.

**Key words:** types of communication, communicative competence, components and levels of communicative competence of line managers, forms of managerial communication.

Коммуникативная компетентность является одним из важнейших понятий теории коммуникации. Коммуникативная компетентность руководителя оперативного подразделения развивается и в значительной мере зависит от его опыта общения в условиях непосредственного участия в решении задач оперативно-розыскной деятельности, управления вверенным ему служебным коллективом. Она определяется уровнем сформированности личностных и профессиональных качеств руководителя, которые необходимы, чтобы успешно выполнять функции руководителя.

Коммуникативная компетентность руководителя оперативного подразделения определяется степенью достижения целей коммуникации, к которым можно отнести:

- обеспечение эффективного информационного обмена руководителя с сотрудниками оперативного подразделения;
- совершенствование характера взаимоотношений в ходе информационного обмена;
- создание информационных каналов для обмена сведениями с вышестоящими руководителями, другими подразделениями органов наркоконтроля, участвующими в оперативно-розыскном процессе, с которыми координируются их задачи и действия;
- уровень управляемости, оптимизации и рационализации информационных потоков.

В территориальных органах наркоконтроля, как правило, выделяются следующие виды коммуникаций: по отношению к руководителю – коммуникации вне оперативного подразделения (внешние) и коммуникации внутри оперативного подразделения (внутренние); по специфике распространения информации: вертикальные и горизонтальные; по способу возникновения – формальные и неформальные. Кроме того выделяют межличностные коммуникации. Данные виды коммуникаций представлены на рис. 1.

Кратко охарактеризуем названные виды коммуникаций.

Внешние коммуникации – коммуникации, осуществляемые руководителем вне оперативного подразделения (ОП).

Внутренние коммуникации – коммуникации, осуществляемые руководителем в подчинённом оперативном подразделении.

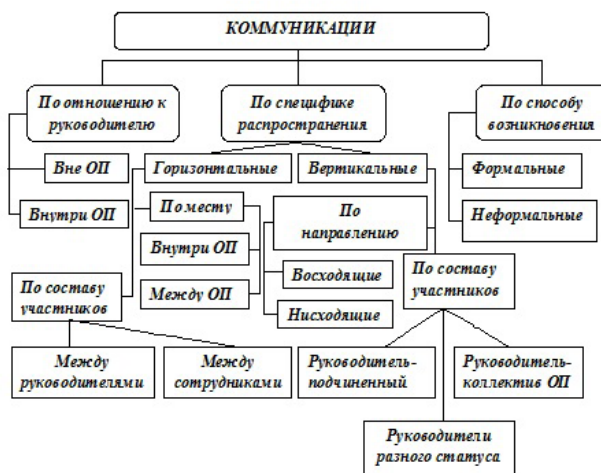


Рис. 1. Виды коммуникаций в оперативном подразделении

Вертикальные коммуникации представлены потоками информации, которые делятся в зависимости от их направления на две информационные составляющие: нисходящую и восходящую.

Нисходящие информационные потоки находят своё проявление в общении руководителя с подчинёнными. Основными функциями данных потоков являются передача приказов, указаний, распоряжений, инструкций, резолюций на оперативных документах, а также мотивация и оценка деятельности сотрудников. Благодаря функционированию данных потоков происходит актуализация канала обратной связи, вследствие чего подчинённые получают информацию о результативности и качестве осуществляемой ими оперативно-служебной деятельности.

Восходящие информационные потоки представляют собой движение информации от одного уровня управления к другому по возрастающей. Они выполняют функцию обеспечения доставки руководству сведений о планировании работы и результатах оперативно-служебной



деятельности сотрудников (подразделения), состоянии служебной дисциплины и морально-психологического климата в подразделении, а также ряд иной информации.

По составу участников они могут включать следующие диады «руководитель – подчинённый», «руководитель – коллектив оперативного подразделения», а также руководителей разного служебного положения.

Горизонтальные информационные потоки представляют собой движение информации на одном уровне как внутри оперативных подразделений, так и между ними. Основная их функция заключается в передаче информации между руководителями или сотрудниками одного уровня, то есть между людьми, находящимися в одном служебном положении.

Специфичность горизонтальных потоков общения в территориальном органе заключается в том, что, как правило, они информационно перегружены значительно больше, чем вертикальные потоки. Это объясняется тем, что человеку свойственно выражать свои мысли более свободно и открыто в общении с равными по положению людьми. И, как следствие, информационный обмен при этом виде коммуникации менее подвержен искажениям. Кроме того, в содержательном плане «горизонтальному сообщению» присущ в основном координационный характер, тогда как «вертикальному сообщению» в большинстве случаев свойственен характер субординационный.

Формальные коммуникации определяются организационно-штатной структурой органа наркоконтроля, отличаются тесной взаимосвязью уровней управления и функциональных особенностей различных подразделений.

Неформальные коммуникации регулируются нравственными нормами и обусловлены, как правило, общностью интересов, взаимными симпатиями, чувством уважения.

Под межличностными коммуникациями понимается личное общение сотрудников в любом из перечисленных ранее видов коммуникаций.

Опыт работы со слушателями из числа руководителей оперативных подразделений свидетельствует об их особом профессиональном интересе к проблемам межличностной коммуникации с подчинёнными сотрудниками.

В процессе научного исследования межличностной коммуникации используются различные коммуникативные модели [1]. Они отражают целый спектр исследовательских подходов, использование которых, несомненно, углубляет наше понимание анализируемого процесса. Остановимся на краткой характеристике только трёх известных коммуникативных моделей,

к которым относятся линейная, интерактивная и трансакционная модели.

В «Линейной модели» коммуникация отражается как действие. Осуществляя его, коммуникатор (отправитель) с помощью символов (слова, интонации, жесты) кодирует идеи, превращая их в сообщение. Затем отправляет его реципиенту (получателю), используя какой-либо канал. При этом могут использоваться различные формы передачи информации: письменная, устная, невербальная, графическая, техническая, в том числе электронная. Если сообщение достигло получателя, преодолев разного рода помехи, то коммуникация считается успешной. Использование данной модели позволяет также выявить различные помехи, которые могут приводить к искажениям смысла передаваемого сообщения в процессе коммуникации.

«Интерактивная модель», в свою очередь, в качестве необходимого элемента коммуникативного процесса представляет обратную связь. Её наличие предполагает, и модель это явственно демонстрирует, коммуникацию, замкнутую по кругу. А это приводит к тому, что отправитель и получатель в ходе развёртывания процесса коммуникации меняются коммуникативными ролями.

Основная идея «Трансакционной модели» заключается в том, что она представляет коммуникацию как процесс одновременного отправления и получения сообщений коммуникаторами. Во время коммуникации они способны получать и декодировать сообщения друг друга, переводя символы отправителя в мысли получателя, а также реагировать на изменения в его поведении. В то же время каждый из них не только получает сообщения, но и соответствующим образом отвечает на них.

Практика оперативно-служебной деятельности показывает, что уровень профессионализма руководителей оперативных подразделений определяется не только их подготовленностью к практической деятельности, но и умением наладить рабочий контакт со своими подчинёнными, организовать обмен необходимой информацией и оказать на них, при необходимости, соответствующее воздействие.

Исследования в области менеджмента [2] свидетельствуют о том, что от 50 до 90% рабочего времени руководители всех уровней тратят на различные виды общения.

Руководителю оперативного подразделения в процессе коммуникации нередко приходится находить приемлемые решения различных ситуаций общения, в том числе и проблемных. Они могут быть связаны с: проявлениями индивидуально-психологических особенностей подчинённых (например, низкий уровень дис-



циплинированности и исполнительности подчинённых сотрудников); особенностями общения с различными категориями граждан (например, конфликтный характер общения с правонарушителем); спецификой общения руководителя оперативного подразделения с вышестоящим руководством (например, преодоление руководителем непонимания со стороны вышестоящего руководства); с необходимостью выполнения им ряда управленческих функций (например, организация выполнения сотрудниками задач оперативно-розыскной деятельности в условиях лимита времени и недостатка информации для принятия управленческого решения).

Успешность деятельности руководителя в данном направлении предполагает наличия у него ряда профессиональных, психологических и педагогических знаний, умений и навыков, коммуникативных личностных качеств и способностей, необходимых для эффективного общения с целью достижения желаемых результатов в оперативно-служебной деятельности.

Неправильно выстроенная руководителем коммуникация может вести к ошибкам в работе сотрудников, усложнять процесс работы, а также способствовать возникновению конфликтов в служебном коллективе.

Данное обстоятельство делает проблему коммуникативной компетентности руководителя оперативного подразделения весьма актуальной.

Достаточно полное, на наш взгляд, определение коммуникативной компетентности руководителя приведено в приказе Минздравсоцразвития РФ от 14.08.2009 г. № 593 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих». В нём сказано, что коммуникативная компетентность – качество действий руководителя, обеспечивающих эффективное взаимодействие с различными организациями, органами власти и управления, их представителями; владение деловой перепиской; умение вести переговоры, выполнять представительские функции, общаться с коллегами по работе; способность разрешения напряжённых и конфликтных ситуаций, стимулирования партнёра к прояснению его позиций, предложений; владение навыками ораторского искусства, активного слушания (умение слышать и понимать партнёра), аргументации и убеждения, мотивации подчинённых [3].

Кроме того, по нашему мнению, она включает также умение руководителя вступать в контакт с различными лицами с учётом их социально-культурных, этноконфессиональных, статусных, половых и возрастных особенностей. Немаловажны также способность адекватно оценивать собеседника как личность, выбирая на

основе проведённой оценки приемлемую коммуникативную стратегию общения и способность вызывать у собеседника симпатию и доверие в ходе установления психологического контакта.

Иными словами, высокая коммуникативная компетентность руководителя, проявляющаяся в его управленческом общении с подчинёнными, основывается на глубоких знаниях основных закономерностей и принципов межличностного взаимодействия, надёжном владении рядом приёмов и средств общения, развитых коммуникативных способностях, умениях и навыках, высокой социально-психологической адаптивности.

Если применить системный подход в анализе исследуемого социально-психологического феномена, то выяснится, что коммуникативная компетентность руководителя оперативного подразделения может рассматриваться как подсистема «руководитель оперативного подразделения – служебный коллектив – оперативный сотрудник», включённая в единую систему управления органами ФСКН России.

На наш взгляд, заслуживает внимания подход С. Г. Заржевского [4], по мнению которого, в контексте современного менеджмента применяется уточнённое, более широкое понимание компетентности как комплекса трёх значений: знаний, навыков и умений; поведения; результативности.

С учётом такого понимания, продолжает автор, коммуникативная компетентность может быть представлена следующим содержанием:

1. В области профессиональных знаний, навыков и умений это: умение слушать; умение говорить; умение задавать вопросы; умение выявлять организационно-управленческие «шумы» и устранять их; умение «прочистать» коммуникационные каналы.

2. В области поведения в коммуникации это: общительность; умение «вести игру»; умение «сохранять лицо»; самостоятельность; ответственность; способность к сотрудничеству.

3. В области результативности в коммуникации это: количественные показатели (измеримы, объективны, универсальны); качественные показатели (субъективны, применяются при невозможности оценки количественных показателей).

В предыдущей статье [5] мы выяснили, что коммуникативная компетентность имеет сложную структуру. Она включает взаимосвязанные мотивационно-ценностный, когнитивный, операциональный, регулятивный и рефлексивный компоненты.

Проведённый научный анализ показал, что названные компоненты коммуникативной компетентности у руководителя оперативного



подразделения наполняются следующим содержанием.

Мотивационно-ценностный компонент в структуре коммуникативной компетентности руководителя оперативного подразделения представляет собой совокупность устойчивых мотивов, ценностей, установок, направляющих и регулирующих его общение в условиях оперативно-служебной деятельности. Названный компонент является относительно устойчивым и активно влияет на характер развития коммуникативной компетентности руководителя оперативного подразделения. Это влияние предполагает его непрерывное профессиональное самосовершенствование в целях достижения высоких результатов оперативно-служебной деятельности, наличие устойчивого интереса к внедрению всего нового и передового в оперативно-розыскную деятельность.

Когнитивный компонент включает знания, отражающие сущность коммуникативной компетентности руководителя. Он предполагает также владение руководителем знаниями об основных особенностях содержания и путях осуществления коммуникативной деятельности, наличие у него способностей находить приемлемые решения различных проблем, возникающих при осуществлении управленческой деятельности. Кроме того, когнитивный компонент включает знания о личностных особенностях и специфике мышления подчинённых, а также социально-психологических особенностях служебного коллектива в целом. На основе этих знаний руководитель строит свою индивидуальную управляющую концепцию.

В состав операционального компонента входят коммуникативные умения, обеспечивающие эффективное взаимодействие руководителя с подчинёнными сотрудниками, а также владение техниками коммуникативного воздействия на собеседника.

Регулятивный компонент отражает способность руководителя контролировать, корректировать, регулировать взаимодействие с сотрудниками в разнообразных, порой, противоречивых ситуациях, влиять на подчинённого с целью закрепления или изменения его поведения, психического состояния, активности, восприятия, системы ценностей. Он предполагает готовность и способность руководителя к осуществлению саморегуляции, а также его высокую эмоциональную уравновешенность и стрессоустойчивость.

Рефлексивный компонент представлен умениями руководителя адекватно оценивать собственные поступки и поведение в различных ситуациях оперативно-служебной деятельности, а также прогнозировать и обосновывать

результаты коммуникативного взаимодействия с другими людьми.

Основываясь на исследованиях *К. Ю. Коноваловой* [6] следует отметить, что уровень сформированности коммуникативной компетентности руководителя может быть низким, средним и высоким.

Низкий уровень сформированности коммуникативной компетентности руководителя оперативного подразделения характеризуется удовлетворительной результативностью общения, достаточным уровнем развития психических процессов (познавательных, эмоциональных, волевых), удовлетворительным уровнем развития коммуникативности, недостатком развития коммуникативных способностей (проекции, эмпатии, идентификации, рефлексии, децентрации) и их использования в процессе общения, недостаточным умением организовывать работу с подчинёнными.

Средний уровень сформированности коммуникативной компетентности руководителя оперативного подразделения характеризуется достаточной эффективностью общения, средним уровнем развития коммуникативных способностей и их включения в процесс общения, владением достаточным набором способов общения, умением управлять коммуникационным процессом и организовывать работу с подчинёнными.

Высокий уровень сформированности коммуникативной компетентности руководителя оперативного подразделения характеризуется высокой эффективностью общения с различными категориями сотрудников как по вертикали, так и по горизонтали, доверием со стороны подчинённых, их активным участием в оперативно-служебной деятельности, высоким уровнем развития психических процессов. Для данного уровня характерны также высокая степень развития у руководителя оперативного подразделения общительности и коммуникативных способностей, их включения в процесс обмена информацией, широкий набор способов общения, а также умений управлять коммуникативным процессом, выраженная конструктивность коммуникативных способностей и умений организовывать работу с подчинёнными.

Очевидно, что одним из факторов достижения руководителем высокого уровня коммуникативной компетентности является умение точно формулировать свои мысли, излагать их доступным для подчинённых сотрудников языком, адекватно реагировать в общении на их реакцию. Для этого он должен прежде всего обладать высокой культурой речевого общения, которая предполагает свободное владение литературным языком, в котором выражена языковая норма, а также профессиональной лексикой.



Нежелательно использовать в межличностном общении просторечья и категорически недопустимо применение ненормативной лексики.

Важным дополнением речевой коммуникации, естественно вплетённым в ткань межличностного общения, являются невербальные средства общения. Их роль определяется не только тем, что они в состоянии усилить или ослабить речевое влияние руководителя, но и в том, что они помогают ему и подчинённым выявить намерения друг друга, делая тем самым процесс коммуникации более открытым. Набор невербальных средств общения весьма разнообразен и требует деления на различные формы. В настоящее время описан и исследован ряд форм невербальных знаковых систем. Некоторые из них представлены на рис. 2.

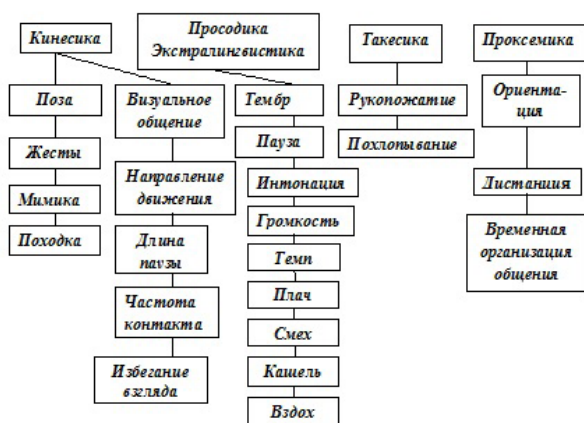


Рис. 2. Формы невербальных знаковых систем

Кинесика проявляется в жестах, мимике, позе, походке. Просодика отражает темп, тембр, ударение, высоту, громкость, интонацию. Экстралингвистика выражается в паузах, кашле, вздохах, смехе, плаче. Проксемика включает расположение собеседников относительно друг друга в момент общения, дистанцию между ними, временную организацию общения. Визуальное общение проявляется в частоте обмена взглядами, их длительности, смене статики и динамики взгляда, в избегание его. Такесические средства общения представлены прикосновениями в форме рукопожатия и похлопывания.

Коммуникативная компетентность руководителя находит свое отражение в методах, формах и средствах, которые он использует в процессе управления. Нельзя не согласиться с мнением *А. В. Филиппова* [7], который называет следующие стимулы повышения эффективности работы подчинённых руководителем: похвала, одобрение, поддержка, ободрение, порицание. *А. Ю. Панасюк* [8] выделяет различные формы проявления известных классических стилей управления. Он называет директивные фор-

мы руководства, к которым относятся приказ, указание, распоряжение, требование. Среди демократических форм он выделяет рекомендацию, совет, просьбу.

Коммуникативная компетентность руководителя оперативного подразделения реализуется в таких формах его коммуникативной деятельности, как деловые беседы, деловая полемика с руководителями своего уровня, служебные совещания, публичные выступления, например, в плане профилактики наркопреступности, служебная переписка, телефонные разговоры, разрешение конфликтов и устранение конфликтных ситуаций в коллективе. Из этого следует, что коммуникация буквально пронизывает все сферы деятельности руководителя оперативного подразделения.

Наиболее распространёнными формами управленческой коммуникации руководителя со служебным коллективом в целом и конкретным сотрудником в частности являются беседа и совещание.

Данные формы управленческой коммуникации подробно описаны в работе *Н. В. Гусевой* [9].

Деловая беседа – это не только взаимная передача информации, но и обмен мнениями по определённым вопросам и проблемам, это словесный контакт между руководителем и подчинённым(и). В практической деятельности руководителя подобные беседы прежде всего связаны с анализом и оценкой оперативной обстановки, прогнозированием её развития при работе по делам оперативного учёта, подготовкой и осуществлением конкретных оперативно-розыскных мероприятий, разбором их результатов. Беседа служит оперативному решению организационно-служебных проблем, связанных с необходимостью сделать выводы и заключения на основании анализа различных ситуаций.

Деловая беседа имеет ряд преимуществ перед письменными распоряжениями и указаниями. Это обусловлено в первую очередь тем, что в ходе беседы ярко проявляется эффект обратной связи, дающий возможность руководителю своевременно и в максимально приемлемой форме отзываться на любые высказывания или поведенческие реакции подчинённого. Кроме того, данная форма управленческой коммуникации заметно расширяет возможности руководителя. Она позволяет ему в ходе беседы осуществлять индивидуальный подход к подчинённому, выявлять в ходе обсуждения той или иной проблемы различия в подходах к её решению. Кроме того, позволяет выслушивать возможные возражения, критические оценки, предложения и адекватно реагировать на них, что, в конечном счёте, по-



зительно влияет на общее положение дел в коллективе и служебный авторитет руководителя.

Важное место среди других форм управленческой коммуникации занимает служебное совещание. По умению грамотно организовывать и проводить его зачастую оценивается коммуникативная компетентность руководителя.

Служебные совещания можно разделить на два типа – инструктивные и оперативные. Цели инструктивных служебных совещаний заключаются в том, чтобы разъяснить задание, передать распоряжение, уточнить действия, согласовать сроки выполнения мероприятий. Основными целями оперативных служебных совещаний является получение информации о текущем состоянии дел, а также корректировка принимаемых решений.

По мнению *О. В. Евтихова* [10], функции совещания могут быть разделены на две группы – профессиональные и социальные. Среди профессиональных функций служебного совещания называются такие, как справочно-информационная, конструктивно-созидательная, утвердительная, распределения ответственности. В группу социальных функций служебного со-

вещания включены интеграционная, формирующая, целеполагания, утвердительная, борьбы статусов, закрепления лидерства. Для успешной реализации названных функций руководителю необходимо обладать достаточным опытом работы, что предполагает наличие у него умений нахождения оптимальных, порой нестандартных, управленческих решений, способности учёта всевозможных факторов, которые могут повлиять на уровень эффективности служебного совещания.

В заключение отметим, что коммуникация в системе управления пронизывает все её функции: планирование деятельности подразделения, её организацию, мотивацию подчинённых и контроль их деятельности. В связи с этим становится очевидным, что развитие коммуникативной компетентности выступает одним из ведущих направлений в деятельности руководителя оперативного подразделения, без чего невозможен дальнейший рост его профессионализма.

Материалы поступили в редакцию 26.03.2014 г.

#### Библиографический список (References)

1. Основы межличностной коммуникации [Электронный ресурс] : учебн. пособие. Режим доступа: <http://refoteka.ru/r-132312.html> (дата обращения: 24.03.2014).
1. Fundamentals of interpersonal communication. Available at: <http://refoteka.ru/r-132312.html> (accessed 24 March 2014).
2. **Снетков В. М.** Психология коммуникации в организациях. М. : Институт общегуманитарных исследований, 2002. 192 с. ISBN 5-88230-044-4.
2. **Snetkov V. M.** Psychology communication in organizations. Moscow. *Institut obshhegumanitarnyh issledovanij*, 2002. 192 p. ISBN 5-88230-044-4.
3. Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» [Электронный ресурс] : Приказ Минздравсоцразвития РФ № 593 от 14.08.2009 г. Режим доступа: [http://official.academic.ru/9695/Kommunikativnaja\\_kompetentnost](http://official.academic.ru/9695/Kommunikativnaja_kompetentnost) (дата обращения: 10.03.2014).
3. On approval of the single qualification handbook for managers, professionals and employees, section “qualification characteristics of educators“. *Prikaz Minzdravsocrazvitija RF № 593 ot 14.08.2009 g.* Available at: [http://official.academic.ru/9695/Kommunikativnaja\\_kompetentnost](http://official.academic.ru/9695/Kommunikativnaja_kompetentnost) (accessed 10 March 2014).
4. **Заржевский С. Г.** Коммуникативная компетентность руководителя в рациональных и поведенческих системах управления // Коммуникативистика: прикладные аспекты социально-гуманитарного знания : матер. IV научно-практ. конф., 14 марта 2008. Н. Новгород : Изд-во НГТУ, 2008.
4. **Zarzhetskij S. G.** Communicative competence leader in rational and behavioral control systems. *Kommunikativistika: prikladnye aspekty social'no-gumanitarnogo znanija : mater. IV nauchno-prakt. konf., 14 marta 2008.* N. Novgorod. *Izd-vo NGTU*, 2008.
5. **Лобажевич В. В.** Коммуникативная компетентность преподавателя оперативно-розыскной деятельности / В. В. Лобажевич, И. С. Поликарпов // Антинаркотическая безопасность : научно-практический журнал. 2013. № 1 (1). С. 40–45. ISSN 2308-7366.
5. **Lobazhevich V. V., Polikarpov I. S.** Communicative competence teacher operatively-search activity. *Antinarkoticheskaja bezopasnost' : nauchno-prakticheskij zhurnal.* 2013. No 1 (1). P. 40–45. ISSN 2308-7366.



6. **Коновалова Т. Ю.** Социально-психологическая компетентность руководителей отделов внутренних дел и методы её развития : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. М., 2004. 25 с.
7. **Филиппов А. В.** Работа с кадрами: Психологический аспект. М. : Экономика, 1990. 168 с. ISBN 5-282-00800-9.
8. **Панасюк А. Ю.** Управленческое общение. Практические советы. М. : Экономика, 1990. 112 с. ISBN 5-282-00745-2.
9. **Гусева Н. В.** Коммуникативные способности в профессиональной деятельности руководителя образовательного учреждения // Молодой учёный. 2011. № 10. Т. 2. С. 118–131. ISSN 2072-0247.
10. **Евтихов О. В.** Психология управления : учеб. пособие / О. В. Евтихов; Сиб. гос. аэрокосмич. ун-т. Красноярск, 2011. 156 с.

6. **Konvalova T. Yu.** Socio- psychological competence of heads of departments of the Interior and the methods of its development. *Autoref. dis. ... kand. psihol. nauk* : 19.00.05. Moscow, 2004. 25 p.
7. **Filippov A. V.** Working with frames : The psychological aspect. Moscow, *Jekonomika*, 1990. 168 p. ISBN 5-282-00800-9.
8. **Panasjuk A. Yu.** Managerial communication. Practical advice. Moscow, *Jekonomika*, 1990. 112 p. ISBN 5-282-00745-2.
9. **Guseva N. V.** Communication skills in the professional activity of the head of the educational institution. *Molodoj uchenyj*. 2011. No 10. V. 2. P. 118–131. ISSN 2072-0247.
10. **Evtihov O. V.** Management Psychology. Krasnoyarsk, 2011. 156 p.

УДК 343.9

## ОСОБЕННОСТИ ТАКТИКИ ПРОИЗВОДСТВА ОБЫСКА ПРИ РАССЛЕДОВАНИИ ПРЕСТУПЛЕНИЙ В СФЕРЕ НЕЗАКОННОГО ОБОРОТА НАРКОТИЧЕСКИХ СРЕДСТВ

TACTICS SEARCH WARRANT WHEN INVESTIGATING CRIMES IN THE ILLICIT TRAFFICKING  
OF NARCOTICS

© Мурзина Лариса Ивановна

Larisa I. Murzina

доцент, кандидат юридических наук, доцент кафедры правоохранительной деятельности, Пензенский государственный университет.

PhD (Law), Associate Professor, Penza State University.

✉ JaneMurzik@yandex.ru



*Совершенствование борьбы с наркопреступностью предполагает и совершенствование тактических приёмов проведения отдельных следственных действий. В связи с особенностью предмета преступления, способов его сокрытия, а также личности преступников тактика обыска имеет свои специфические особенности.*

**Ключевые слова:** преступления, наркотики, предмет преступления, тактика, обыск, личный обыск.

**В** XXI в. наркопреступность стала явлением глобального характера, которое несёт угрозу необратимой деградации людей и тотальной криминализации общества.

В сложившихся социально-экономических условиях борьба с данным явлением должна обеспечиваться соответствующей нормативной базой, а также проводиться с помощью новейших достижений науки и техники, что, в свою очередь, обуславливает необходимость совершенствования имеющихся и разработку

*Improved methods of fighting against drug trafficking imply improved tactics of investigation in this category of cases. Because of the specific nature of these crimes their investigating has some specific features too.*

**Key words:** crime, drugs, crime thing, tactics, search, personal search.

новых криминалистических средств и приёмов расследования уголовных дел. Необходимо учитывать, что современный научно-технический прогресс, социально-экономическая и психологическая напряжённость в обществе позволяют преступникам применять новые нетрадиционные способы совершения и сокрытия преступлений.

Еще Бразоль Б. Л. отмечал, что «обыск представляется одним из наиболее рискованных и в то же время одним из наиболее плодотвор-