



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ИМЕНИ В.Я. КИКОТЯ»

**РАЗВИТИЕ ФОРМ
КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВОЙ РАБОТЫ
СОТРУДНИКОВ ОВД
КАК СРЕДСТВО
ИХ САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ**

Учебное пособие

Москва
2020

ББК 67.401.213

Р17

Рецензенты:

начальник психолого-педагогического и медицинского
обеспечения деятельности ОВД Центра кадрового,
психолого-педагогического и медицинского обеспечения
деятельности ОВД ВИПК МВД России кандидат педагогических наук,
доцент **Р. Р. Садеков**;
начальник ОМВД России по району Восточное Дегунино
г. Москвы **Д. В. Иванов**

Коллектив авторов:

**С. С. Жевлакович, И. В. Ульянова, И. Ю. Лазарева,
С. Н. Тихомиров, И. Г. Евсеева, Е. О. Никитина**

Р17 *Развитие форм культурно-досуговой работы сотрудников*
ОВД как средство их самосовершенствования : учебное посо-
бие / [С. С. Жевлакович и др.; рук. авт. кол.. С. С. Жевлакович]. –
М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя,
2020. – 68 с.

ISBN 978-5-9694-0846-3

Учебное пособие разработано для использования в работе террито-
риальных подразделений МВД России в соответствии с законодательной
и нормативной базой, регламентирующей деятельность ОВД.

В пособии представлен научный материал, содействующий руко-
водству территориальных подразделений в организации культурно-досу-
говой работы с подчиненными таким образом, чтобы она, преодолевая
формализм, содействовала личностному росту сотрудников, их мораль-
но-нравственному развитию, опираясь на принципы светского гуманиз-
ма, культурной обусловленности служебно-профессиональной деятель-
ности, здорового образа жизни. Предложена вариативная Программа
развития форм культурно-досуговой работы сотрудников ОВД как сред-
ства их самосовершенствования, благодаря которой может быть разрабо-
тан план культурно-досуговой работы с учетом проблематики и запросов
конкретного подразделения.

Учебное пособие включает две главы, четыре параграфа, библио-
графический список. Предназначено для руководителей территориаль-
ных подразделений МВД России, курсантов и слушателей.

ББК 67.401.213

ISBN 978-5-9694-0846-3

© Московский университет МВД России
имени В.Я. Кикотя, 2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
Глава I. САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКА ОВД В УСЛОВИЯХ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВА: СУЩНОСТЬ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ.....	8
§ 1.1. Самосовершенствование личности сотрудника ОВД как психолого-педагогический процесс.....	8
§ 1.2. Условия постиндустриального общества для самосовершенствования личности.....	22
Глава II. КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВАЯ РАБОТА СОТРУДНИКОВ ОВД: ТРАДИЦИИ, НОВАЦИИ.....	33
§ 2.1. Досуг как социокультурное явление в ОВД.....	33
§ 2.2. Актуальные формы и методы культурно-досуговой работы сотрудников ОВД как средство личностного самосовершенствования.....	45
 ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	 57
 Библиографический список.....	 60

ВВЕДЕНИЕ

Одной из основных задач модернизации деятельности органов внутренних дел (ОВД) России является обеспечение подразделений не только квалифицированными, дисциплинированными, но и высококультурными кадрами. Для этого, наряду с укреплением правовой, экономической и материально-технической базы системы МВД России, ориентацией руководства на эффективную моральную подготовку сотрудников и повышением уровня их нравственного, этического, эстетического воспитания, необходимо обращение к ресурсам самой личности. В связи с этим все большую актуальность в подготовке кадров приобретают технологии, содействующие сотрудникам в самоанализе, самосравнении, самовоспитании, саморазвитии, самосовершенствовании.

Следует подчеркнуть, что процесс самосовершенствования – явление дуальное (двойственное), обусловленное как самостоятельными усилиями конкретного человека, так и внешними условиями. Постиндустриальное общество, опирающееся на философские положения постмодернизма с его идеями глобализма, деструкции, технократизма, потребительства и т. д., представляет собой противоречивую среду, во многом препятствующую гармоничному развитию личности, ее позитивным устремлениям, самосозиданию. В данных условиях проблема культуросообразной, воспитывающей среды различных социальных институтов, включая систему образования и силовые ведомства, значительно снижает свои возможности, дестабилизируя общественные, профессиональные отношения. Соответственно, для человека весьма значимым становится поиск той философской основы бытия, которая ориентировала бы его на оптимистичное мировоззрение, на прогрессивную жизненную концепцию.

Учитывая высокий уровень стрессогенности в профессиональной деятельности сотрудников ОВД, выявляется необходимость актуализации в их комплексном сопровождении ключевых положений таких философских направлений, как светский гуманизм, диалектический материализм, позитивный экзистенциализм. Наряду с этим раскрывается значимость психологической, педагогической, аксиологической (ценностной), культурологической сфер научного знания, благодаря которым специалисты в оптимальных условиях способны корректировать возможные ошибки воспитания и самовоспитания, задавать эффективный вектор развития человека в личностном и профессиональном планах.

Важное место в процессе самосовершенствования личности сотрудника ОВД занимает культурно-досуговая работа как особое направление в воспитательной работе системы МВД, в контексте которой создаются уникальные условия для гармонизации человека, преодоления им различных жизненных противоречий, разрешения внутренних и внешних конфликтов. В большинстве случаев именно благодаря культурно-досуговым мероприятиям позитивной направленности, проводимым в подразделениях ОВД и образовательных организациях МВД России, реализуется возможность раскрытия творческих способностей сотрудников, их спортивных, художественных достижений, осуществляется сплочение служебного коллектива, семей личного состава, т. е. обеспечивается, несмотря на стрессогенность профессиональной деятельности, психологически комфортная среда жизнедеятельности. В итоге выявляются важные ресурсы для самосовершенствования личности.

Однако ориентация преимущественно на массовые формы досуга (зрительское присутствие на концертах, спортивные мероприятия, государственные праздники и т. д.) сотрудников

ОВД в современном обществе недостаточна. Как показали проведенные исследования, независимо от пола сотрудники территориальных подразделений остро нуждаются в таких досуговых формах работы, как самопрезентация своих творческих достижений; диспуты на основе произведений литературы, кинематографии; психолого-педагогические тренинги личностного роста, разрешения конфликтов; встречи со специалистами в области психологии, педагогики; консультации, ориентированные на личностную, семейную проблематику. При этом приоритет отдается групповой (уровень малых групп до 14–15 человек) и индивидуальной формам культурно-досуговой работы.

В связи с вышесказанным на основе проведенного исследования и частичной апробации инновационных форм и методов культурно-досуговой работы с сотрудниками ОВД были определены принципы ее организации, основанные на гуманизме, бережном отношении к здоровью, традиционализме, этико-эстетических идеалах, психологической поддержке и оптимизме.

Соответственно культурно-досуговая работа с сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации в условиях постиндустриального общества должна быть ориентирована на выполнение следующих функций:

- профилактическую,
- рефлексивную,
- релаксационную,
- рекреационную,
- консультационную,
- компенсаторную,
- стимулирующую,
- фасилитативную,
- смысловжизненноориентационную.

Наряду с этим в воспитательном процессе сотрудников ОВД важно не разделять специфичные формы и методы культурно-досуговой работы, а научно грамотно и обоснованно синтезировать их, отходя от формализма, принципа мероприятийности и максимально содействуя личности в преодолении физических и моральных перегрузок, обусловленных спецификой служебной деятельности, разрешении внутренних и внешних конфликтов, в укреплении морально-нравственной устойчивости. В противном случае высок риск профессионально-нравственной деформации – искажения характера и результата профессиональной деятельности, служебных и внеслужебных отношений, развития в духовном мире человека отрицательных черт характера, например, разочарования в себе, что может породить аморальные, противоправные действия или привести к мыслям о суициде.

Глава I. САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКА ОВД В УСЛОВИЯХ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВА: СУЩНОСТЬ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

§ 1.1. Самосовершенствование личности сотрудника ОВД как психолого-педагогический процесс

Важнейшим условием эффективного выполнения сотрудником ОВД своих профессионально-служебных обязанностей является высокий уровень его общей и профессиональной культуры, морально-нравственных, интеллектуальных, поведенческих характеристик личности.

В современной науке нет единого толкования понятия «личность». Вместе с тем это одна из ключевых дефиниций гуманитарной сферы. Философия рассматривает личность через призму всеобщности (универсальности) в системе отношения «универсум – человек». В этом случае личность – это «динамическая, относительно устойчивая, целостная система интеллектуальных, социально-культурных и морально-волевых качеств человека, выраженных в индивидуальных особенностях его сознания и деятельности. Личность представляет собой диалектическое единство общего (социально-типического), особенного (национального и т. д.) и отдельного (индивидуального), характеризуется осознанием мотивов своего поведения, наличием сознания и воли, направленностью на самореализацию, раскрытие индивидуальных способностей <...>. Определяющее воздействие социальных и природных факторов на формирование и развитие личности происходит через ее субъективность. Внутреннее содержание личности – это не результат внедрения в ее сознание многообразных внешних воздействий, а итог внутренней работы самой личности»¹.

¹ Философский словарь. – 6-е изд., перераб. и доп. М. : Политиздат, 1991.

В психологии специфика личности рассматривается с учетом концептуальных аспектов различных психологических теорий и подходов (психоанализа З. Фрейда, аналитической психологии К. Г. Юнга, индивидуальной психологии А. Адлера, клиент-центрированной терапии К. Роджерса, теории деятельности А. Н. Леонтьева, С. Л. Рубинштейна, семантического подхода Н. И. Шевандрина и др.). Особое место в данном ряду занимает логотерапевтическая позиция (греч. «логос» – смысл) В. Франкла, который указал на целесообразность понимать личность как совокупность трех уровней: биологического, психологического и – вершина – ноэтического (духовного, нравственного; понятие «дух» приравнивается к мышлению, сознанию, воле, рис. 1).

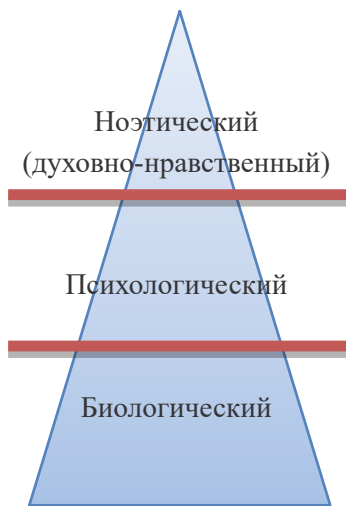


Рис. 1. Структура (уровни) личности по В. Франклу

В. Франкл подтвердил значимость данной структуры личности не только результатами своей многолетней научно-практической деятельности, но и собственной жизнью. Это обусловлено тем, что в годы Второй мировой войны австрийский психотера-

певт оказался узником концентрационных лагерей Терезиенштад¹, Дахау², где, преодолев невзгоды, укрепил свой дух.

Согласно концепции австрийского психиатра и психолога, человеком движет первую очередь стремление найти смысл своего существования. Сила духа пробуждается тогда, когда человек знает ради кого и ради чего живет и сражается. В любых условиях сила духа дает возможность сохранить свою совесть, достоинство и индивидуальность, не сдаваться в тех или иных обстоятельствах. Именно поэтому «логотерапия» В. Франкла столь важна для сотрудников органов внутренних дел, ведь утрата смысла жизни, нежелание или невозможность его найти является одной из причин различных правонарушений.

Только в случае развитости нравственного уровня своей личности человек способен осуществлять нравственные выборы, решать различные моральные противоречия, ориентируясь на нормы гуманизма и ответственности.

Следует обратить внимание на то, что именно такие характеристики личности гражданина ожидаемы российским обществом и задаются законодательной базой МВД России, в частности, положениями Федерального закона от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ (в ред. от 21.11.2011) «О полиции», Приказа МВД России от 10 августа 2012 г. № 777 «Об организации морально-психологической подготовки в органах внутренних дел Российской Федерации». Сегодня современное общество и государство сотруднику ОВД предъявляет следующие требования, обусловлен-

¹ Терезиенштад – нацистский концентрационный лагерь, расположившийся, в г. Терезин в Чехии, создан в ноябре 1941 г. на базе тюрьмы Гестапо. За годы войны в лагерь попали 140 тыс. чел., 88 тыс. были депортированы в Освенцим и другие лагеря смерти и были убиты. Терезин был освобожден советскими войсками 9 мая 1945 г.

² Дахау – один из первых концентрационных лагерей на территории Германии, основан 22 марта 1933 г. Наиболее известными узниками лагеря были канцлер Австрии К. Шушниг, Ж. Шарпак, Р. Антельм, Э. Буриан, Г. Литтен.

ные спецификой правоохранительной деятельности как вида государственной службы:

- высокий моральный дух и нравственно-правовая культура;
- ответственность, добросовестность, аккуратность, организованность, исполнительность, дисциплинированность, полная самоотдача при выполнении служебных обязанностей;
- активная гражданская позиция, интеллектуальность, зрелость эмоционально-волевой сферы; высокая культура профессионального общения при взаимодействии с коллегами, гражданским населением и правонарушителями;
- стрессоустойчивость.

Так, Н. Ю. Муратшина личностные и профессиональные качества сотрудников ОВД различает сферой проявления: культуры профессионального общения (моральным духом и нравственно правовой культурой); отношением к профессиональной деятельности; профессионально значимыми качествами; эмоционально-волевой сферой; отношением к себе; интеллектуальной сферой; гражданскими качествами. «Соответствие сотрудников ОВД этим требованиям обеспечивает высокий уровень служебной дисциплины и соблюдение законности и выступает необходимой субъективной предпосылкой эффективности служебной деятельности»¹. Закономерно будет указать на то, что достичь высокого уровня профессиональных качеств сотрудник ОВД будет способен только в случае осознанного стремления к самосовершенствованию.

С психологической точки зрения самосовершенствование (работа над собой) – это осознанное развитие у себя достойных (нужных по жизни и этичных) навыков и качеств, а на их основе –

¹ Муратшина Н. Ю. Характеристика требований служебной деятельности и личности сотрудника ОВД // Вестник Казанского юридического института МВД России. 2015. № 3 (21). С. 124–130.

освоение новых социальных ролей. В свою очередь, социальная роль – образец поведения человека, который общество признает целесообразным для обладателя данного статуса. Следовательно, сотрудникам ОВД необходимо максимально точно выполнять совокупность определенных действий, соответствующих их статусу защитников правопорядка, прав и свобод человека и гражданина, охраняющих правопорядок и общественную безопасность. Наряду с этим диапазон социальных ролей сотрудников ОВД значительно расширяется с учетом их конкретной специализации (например, сотрудник отдела по делам несовершеннолетних призван осваивать такие социальные роли, как «посредник», «наставник», «организатор» и др., тогда как сотруднику криминальной полиции необходимо постигать роли «наблюдателя», «исследователя», «беспристрастного аналитика» и др.).

В данном случае актуализируется вопрос субъектной позиции личности, которая во многом связана с социальными ролями сотрудников полиции на профессиональном уровне, должна с ними максимально согласовываться, но не должна полностью в них «растворяться». Иначе возникнет проблема эмоционального выгорания – появления у человека такого состояния, которое характеризуется умственным, эмоциональным и физическим истощением на фоне хронического стресса, вызываемого в большинстве случаев работой.

Синдром эмоционального выгорания (СЭВ) – процесс, который характеризуется эмоциональным, психическим и физическим истощением организма, в основном возникающим в трудовой сфере, хотя причины личностного характера не исключены. Данный процесс свойственен людям, чья работа заключается в постоянном взаимодействии с другими людьми (сотрудника полиции, доктора, учителя и др.) Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) отмечает, что стрессовые ситуации на фоне

трудовой деятельности являются серьезной проблемой для развитых стран.

В целом *самосовершенствование* – это процесс осознанного, управляемого самой личностью развития, в котором в субъективных целях и интересах самой личности целенаправленно формируются и развиваются ее качества и способности; это стремление человека к саморазвитию на основе осознанных потребностей.

Одной из самых популярных и распространенных концепций, объясняющих необходимость и мотивацию к саморазвитию, является концепция самоактуализации. Под *самоактуализацией* следует понимать постоянную реализацию человеком своего потенциала как осуществление призвания, максимально полное познание и принятие собственной природы, как неустанное стремление к единству своей личности. А. Маслоу исследовал феномен самоактуализации, подробно изучая жизнь, ценности и особенности выдающихся и творческих людей, достигших эффективного и оптимального уровня функционирования по сравнению с остальными. Он подчеркнул обусловленность самоопределения потребностями человека и разделил их на пять основных категорий, которые с течением времени были расширены до семи:

1. Физиологические (низшие) потребности: голод, жажда и т. д.
2. Потребность в безопасности: чувство уверенности, избавление от страха и неудач.
3. Потребность в принадлежности и любви.
4. Потребность в уважении: достижение успеха, одобрение, признание.
5. Познавательные потребности: знать, уметь, исследовать.
6. Эстетические потребности: гармония, порядок, красота.
7. Потребность в самоактуализации (высшая): реализация своих целей, способностей, развитие собственной личности.

Потребность в самоактуализации, подчеркивал А. Маслоу, традиционно проявляется при удовлетворении потребности более низкого уровня, когда человек начинает чувствовать неудовлетворенность и желание быть тем, кем он хочет и может (должен) быть. Самоактуализация – это проявление желания человека жить в гармонии с самим собой, реализовывать свой потенциал. Однако В. Франкл доказал, что потребность в самоактуализации может стать ведущей, приоритетной. В таком случае человек становится настоящим созидателем собственной жизни, принимая ответственность за нее и творчески преодолевая различные трудности (рис. 2).



Рис. 2. Диаграмма иерархии человеческих потребностей по А. Маслоу

Потребность в самоактуализации свойственна всем людям. В том, что она служит источником саморазвития. Сегодня большинство специалистов сходятся. Хотя есть ученые, указывающие и на другие потребности, на которых базируется саморазвитие и самосовершенствование.

Например, по мнению Т. В. Лучкиной, *саморазвитие* представляет собой совокупность следующих процессов:

- самопознание;
- сознательная саморегуляция;
- самосовершенствование как обогащение своих сущностных сил с тем, чтобы впоследствии иметь возможность самореализоваться на более высоком уровне;
- повышение собственной продуктивности как «состояние внутренней активности в жизненных трудностях, сопряженное с возвращением своих возможностей» (Э. Фромм);
- духовное самоукрепление как способность «обретать необходимое для жизни равновесие духа посредством совершения добрых дел» (Л. Н. Куликова);
- самоопределение как сознательный акт выявления и утверждения собственной позиции в проблемных ситуациях (В. А. Петровский);
- самоактуализации;
- самореализация.

Наиболее эффективным результатом предыдущих этапов и субъектом последующих этапов саморазвития является *зрелая личность*, обладающая такими характеристиками, как активность, индивидуальность, креативность, ответственность и самостоятельность.

Несмотря на такое многообразие потребностей, лежащих в основе саморазвития, человек желает им заниматься, чтобы улучшить самого себя, продолжать эволюционировать и созидать. Отсюда можно сделать вывод и о задачах, которые решает саморазвитие:

- поддержание постоянного эволюционного роста человека на протяжении его жизненного пути;
- обеспечение конкурентоспособности в обществе;
- поддержание человека на достаточном уровне самооценки;
- поддержание человеком уровня собственной значимости;
- обеспечение человека необходимыми инструментами для самоактуализации.

Готовность к саморазвитию – важный индикатор зрелой личности, она присуща людям в разной степени: кто-то идет по пути прогресса, кто-то плывет по течению. Занимаясь саморазвитием, человек выполняет миссию своей жизни – эволюционирует, еще раз доказывая самому себе, что он достойный член общества, а не малозначимый субъект. Саморазвитие позволяет людям идти вместе со временем, быть настроенным на инновации и позитивные изменения в окружающем мире. В свою очередь, безразличие к своему развитию, стояние на месте, прекращение попыток стать лучше, чем ты был, ставит человека в ситуацию деструкции, регресса.

С педагогической точки зрения самосовершенствование обусловлено процессами воспитания и обучения, благодаря чему в определенный момент личность фиксирует готовность к самовоспитанию и самообучению, т. е. к самостоятельной деятельности в поиске актуальных знаний, постановке определенных целей, выбору необходимых средств для их достижения, конкретизации базовой системы ценностей, самостоятельной организации целесообразной деятельности в определенных условиях, осмыслении полученных результатов, их анализе, оценивании, возможной коррекции.

Для самовоспитания сотрудников ОВД большое значение имеет служебное стимулирование как сознательное использование субъектами управления контроля, воспитания разнообразных позитивных качеств сотрудника посредством целесообразных стимулов. Важным ресурсом самосовершенствования определяется

самоуважение личности, т. е. субъективная, осознанная положительная эмоциональная оценка человеком собственной значимости.

Главный фактор укрепления самоуважения личности – это уважительное отношение к нему окружающих, включая как родных и близких, так и сослуживцев, руководство подразделений.

Обращаясь к самовоспитанию как важному условию саморазвития, следует подчеркнуть в нем такую характеристику, как умение личности ставить перед собой цели и достигать их, несмотря на сложности. *Целеполагание* – это процесс постановки цели; цель – четкое представление о требуемом результате.

Целеполагание тесно связано с *планированием* – оптимальным распределением ресурсов для достижения поставленных целей, деятельностью, связанной с постановкой целей (задач) и действиями в будущем. Вместе с тем в деятельности сотрудников ОВД нередко приоритетными становятся коллективные цели, для достижения которых необходимо быть готовым к эффективным коммуникациям, сотрудничеству для обсуждения стратегии и тактики продвижения к предполагаемым результатам. Для этого сотрудники нуждаются в расширении своих знаний в области конфликтологии, умении различать виды, категории конфликтов.

Постоянное пребывание сотрудников в противоречивых в плане морали отношениях, с которыми во многом связана их служба, требует от них нравственной убежденности. Именно *убеждения* характеризуют уверенность человека в том, что те знания, в соответствии с которыми он строит свою деятельность, неизбежно приведут к достижению успеха в ней. «Главнейшая дорога человеческого воспитания, – отмечал К. Д. Ушинский, – есть убеждение».

Убеждение – элемент (качество) мировоззрения, придающий личности или социальной группе уверенность в своих взглядах на мир, знаниях и оценках реальной действительности; на его основе реализуются направленное поведение и волевые действия.

В связи с этим в личности необходимо выявить сущность ее *нравственных убеждений* – тех идеалов, которые являются вершинами морального развития, путь к которым лежит через единство нравственной привычки и нравственного сознания. Нравственные убеждения всегда обусловлены конкретной *мировоззренческой позицией* – гуманистической или антигуманистической, светской или религиозной. Законодательная база МВД России выстроена на основе светского гуманистического мировоззрения, что обуславливает соответствующую систему требований по отношению к сотрудникам ОВД.

Особое место в процессе самосовершенствования сотрудника ОВД занимает *базовая культура личности*. Она «складывается из культуры жизненного самоопределения, экономической, политической, демократической, художественной, физической, культуры общения, труда и семейных отношений. Формирование базовой культуры в единстве всех направлений приводит к формированию мировоззренческой культуры, гражданственности, творческой индивидуальности» (А. В. Симзяев).

Профессиональная культура – важный элемент культуры личности, отражающий определенный уровень способностей, знаний, умений, навыков, необходимых для успешного выполнения специальной работы. В работах В. В. Батхаева, Г. В. Дубова, Е. В. Емельяновой, С. С. Пылева, Ю. Ю. Тарасова, А. В. Щеглова и др. раскрывается сущность *служебно-профессиональной культуры сотрудников ОВД*, которая определяется в целом как «культура человека, функционирующего в правоохранительной сфере, гармония высокоразвитого профессионального мышления, знаний, чувств и творческой деятельности, способствующая эффективной организации общения с людьми. Она определяет характер осуществления всех основных функций сотрудником ОВД: правоохранительной, образовательной, воспитательной, развивающей. В содержании

профессиональной культуры сотрудника ОВД можно выделить совокупность стержневых компонентов, таких как культура мышления, общения, поведения и внешнего вида, духовно-нравственная культура.

Признаками *профессионально-этической культуры* сотрудника ОВД являются интеллигентность, развитый интеллект, устойчивая правоохранительная направленность интересов и потребностей, гармония умственного, нравственного и физического развития, гуманизм, общительность, дисциплинированность, ответственность, развитый долг, педагогический такт, широкий кругозор, способность к творчеству, мастерство общения» (А. В. Симзяев).

Н. В. Сердюк, Л. Г. Носкова подчеркивают значимость *профессионально-речевой культуры сотрудников ОВД*, которая предполагает не только владение личностью богатым профессиональным лексиконом, техникой речи, соблюдение языковых норм, но и выстраивание эффективных коммуникаций, что связано с умением слушать собеседника, проявлять уважение к его мнению, вести дискуссию, не допускать использование ненормативной лексики.

На основе аналитического изучения научных источников А. В. Симзяев определил, что «применительно к личности специалиста той или иной службы ОВД выделяют несколько типов требований: общие, предъявляемые ко всем категориям сотрудников ОВД, и специальные, предъявляемые с учетом специфики деятельности специалиста».

Общими требованиями к личности сотрудника ОВД являются требования, связанные:

1. *с содержанием работы сотрудника ОВД* как видом государственной службы и политической деятельности. В системе государственных органов к лицам, назначаемым на соответствующие должности, предъявляются особые требования. Важнейшие из них – *моральное и политическое доверие*;

2. с правовой регламентацией деятельности, выработкой юридического мышления, т. е. способности к анализу, синтезу, обобщению и отражению в речи наличных ситуаций с позиций усвоенных и осознанных норм права, закономерностей их функционирования в обществе;

3. с противодействием заинтересованных лиц, ибо сотрудник ОВД часто действует в условиях несовпадения, противоречия и столкновения человеческих интересов;

4. с использованием властных полномочий. Одно из важнейших профессиональных требований к личности сотрудника ОВД – умение разумно, законно пользоваться властью, что во многом зависит от личных качеств сотрудника и связано с высокой эмоциональной напряженностью;

5. с сохранением служебной тайны. Нормативные акты МВД России определяют требования к режиму секретности соответствующих форм деятельности сотрудника ОВД;

6. с социально-психологической атмосферой деятельности сотрудника ОВД. Действия сотрудников ОВД всегда находятся в фокусе общественного мнения. От него ждут умелых действий, на него надеются, его одобряют или порицают. В этой обстановке сотрудник должен уметь правильно учитывать секторы психологической атмосферы, в которой формируются впечатления, складываются определенные, иногда ошибочные мнения;

7. с многосторонней деятельностью сотрудников ОВД. Разнообразие задач, с которыми сотрудник ОВД сталкивается в своей работе, требует от него ряда психологических навыков: быстро включаться в новое дело; мобилизовывать и пополнять свой опыт и знания; приспосабливать к новым условиям имеющиеся умения и навыки; тщательно выполнять монотонные, повторяющиеся технические и манипулятивные операции;

8) с дефицитом времени, своеобразием внешних условий и перегрузкой в деятельности сотрудника ОВД. От сотрудника ОВД требуется выполнять определенную работу не только на должном уровне, но и к определенному сроку, в строго ограниченное время. В связи с этим он должен преодолевать возможные проявления негативных психологических качеств: поспешность и торопливость, которые могут привести к непродуманным решениям и действиям; растерянность и дезорганизацию, которые могут привести к нарушениям законности.

В данных обстоятельствах в рамках служебно-профессиональной культуры необходимо, изучив специфику своего организма (например, темперамент), ориентироваться не на факторы биологического, психофизиологического порядка, а на положительные мотивы деятельности (чувство долга, выдержку во взаимоотношениях и проч.). Очевидно, что «смягчить отдельные недостатки, обусловленные проявлениями темперамента, позволяют умело поставленные воспитание и самовоспитание». Важным качеством личности сотрудника ОВД является *нравственно-правовая сознательность, правовая культура*. Правовая сознательность личности сотрудника ОВД – это ее отношение (на основе совокупности взглядов и представлений о правовых явлениях, убежденности в необходимости существующего права, законности и правопорядка) к правовому идеалу, проявляющемуся в правоприменительной и правотворческой деятельности в общественной жизни. Правовое регулирование поведения сотрудников ОВД органично связано с функционированием их нравственной сознательности.

Вместе с тем вопрос самосовершенствования сотрудника ОВД выходит за рамки служебно-профессиональной сферы, обретая уровень проблемы смысла жизни. В трудах В. Франкла говорится о том, что смысл жизни и сила духа – это врожденная потребность индивида, которая является главным фактором в развитии лично-

сти, способным направлять все решения и поступки человека. Так отсутствие смысла жизни ввергает личность в состояние, названное психиатром «экзистенциальным вакуумом», которое может порождать пассивность и апатию.

§ 1.2. Условия постиндустриального общества для самосовершенствования личности

Самосовершенствование личности, как было отмечено, – явление двустороннее, обусловленное внутренними (индивидуально-личностными) и внешними (социокультурными, профессиональными, служебными) факторами, их устойчивой совокупностью.

С одной стороны, понимая процесс самосовершенствования личности как частный, важно исследовать те условия влияния, которые определяются как микрофакторы. Для сотрудников ОВД к микрофакторам относятся семья, родственники, друзья и сослуживцы. В данном случае значимым становится систематический анализ руководством подразделений личностных взаимоотношений каждого сотрудника с супругой (ом), детьми, родственниками, а также со служебным окружением, что позволит оказать своевременную помощь каждому при существующих или назревающих конфликтах, кризисных ситуациях.

Говоря о внешних факторах, необходимо принять их масштабность. Большое значение для самосовершенствования сотрудников ОВД имеют макро- и мезофакторы. К макрофакторам относятся страна, общество, государство, к мезофакторам – этнос, тип поселения, средства массовой информации и коммуникации. Эти факторы имеют свою специфику, отражая социокультурную характеристику своего времени. Так, общество развитых стран середины XX – начала XXI вв. называется постиндустриальным. Как показывает анализ его характеристик (научные труды отечественных и за-

рубежных исследователей), оно весьма агрессивно по отношению к человеку, в связи с чем для укрепления жизнестойкости личности, ее готовности к самоактуализации, саморазвитию необходимо разобратся в сущности постиндустриализма.

Внешние проявления постиндустриализма весьма привлекательны: это общество достатка, высокого уровня информативности, технической и автоматической обеспеченности, предоставляющее широкие возможности для самовыражения, творчества. Однако за вывеской благополучия и процветания кроются риски и опасности, демонстрирующие пренебрежительное отношение к человеку, отношение нему как к манипулируемому существу.

По утверждению О. Тоффлера, постиндустриальное общество не ограничивается техническими и телекоммуникационными новациями. «В большей степени, – отмечал он, – люди осознают, что вокруг нас формируется новая культура. И дело не только в компьютерах... Это новые установки по отношению к труду, полу, нации, досугу, авторитетам и так далее». В целом можно говорить о культуре нового типа – культуре постмодерна с присущими ей плюрализмом, децентрализацией, неопределенностью, фрагментарностью, изменчивостью, потребительской идеологией, гедонизмом (удовольствием). Философская основа постиндустриального общества – постмодернизм. Философия постмодернизма утверждает непознаваемость мира – мол, каждый конструирует свою реальность, которых может быть множество, а общественное, государственное – ничего не значимые фантомы¹. Постмодернизм культивирует «принцип "методологического сомнения" по отношению ко всем позитивным истинам, установкам и убеждениям, пониманию будущего, ценностей цивилизации, смысла, порядка, справедливого общества как мифа»; он ориентирует на хаос, иронию, игру, нигилизм, маргинальность, утверждает, что реальный мир, по сути, иллюзорен;

¹ Фантомы (франц. *fantome* – призрак, эфемерность).

человек не познает мир, а всего лишь интерпретирует его и проч. (О. Ю. Цендровский).

Постмодернизм задает миру пессимистический сценарий развития настоящего и будущего, предрекает гибель цивилизации в связи с порабощением человека техникой, утратой им смысла жизни (Д. Медоуз и др.). А. Турен подчеркивал в книге «Постиндустриальное общество» (1969), что «наше общество – это общество отчуждения, <...> потому что оно соблазняет, манипулирует». Постиндустриальное общество все более отчетливо демонстрирует двойную мораль и выдает это за норму.

Постмодернизм пренебрегает личностным развитием, коллективным сознанием, созидательной деятельностью человека и возмечливает (навязывает, стимулирует) различного рода аддикции¹. «Аддиктивное поведение – это девиантная (отклоняющаяся) форма поведения, которое выражается в стремлении уйти от реальности путем искусственного изменения своего психического состояния. Изменение состояния психики происходит намеренно посредством веществ, изменяющих сознание, а также путем вовлечения в разные виды активности» (К. Н. Карпан).

Аддикции подразделяются на химические (алкогольная, наркотическая, лекарственная) и нехимические. К ним не следует относиться снисходительно, предполагая, что они присущи исключительно подросткам. Суть аддиктивного поведения заключается в уходе от реальности посредством изменения сознания в случае возникновения дискомфортных для психики состояний. Человек, находящийся в состоянии стресса или заниженного тонуса, теряет ощущение безопасности, а соответственно падает и его общая функциональность. Снижаются адаптивная способность, концентрация внимания, что неизбежно сказывается на работоспособности и готовности действовать. Человек может выпасть из устоявшего

¹ Аддикция (англ. addiction – зависимость, пагубная привычка, привыкание).

гося образа жизни, наполненного обязательствами, работой, заботами и привычными радостями, теряя при этом ощущение жизни как таковой. Вместе с этим снижается удовлетворение от проделанной работы, а отдых не приносит облегчения. Сменяется это негодованием, тревогой и ощущением пустоты, которую человек стремится заполнить радостными переживаниями. Такие перепады настроения возникают в жизни по разным причинам, но люди с низкой стрессоустойчивостью или неадекватной самооценкой могут воспринимать их очень остро и болезненно, придавая им большую значимость. У данных людей очень низкий уровень переносимости фрустраций (негативных состояний, вызванных невозможностью удовлетворения актуальных потребностей), что часто приводит их к мучительным переживаниям, толкая на действия, благодаря которым можно быстрее и ярче изменить свое состояние. При этом причиной для фрустрации может послужить даже простая ситуация, способная вызвать незначительный перепад настроения.

Для взрослых людей наиболее опасны такие аддикции, как алкоголизм; интернет-аддикция; лудомания (игромания, гэмблинг-зависимость¹ как патологическая склонность к азартным играм); спортивная аддикция; шопоголизм, или ониомания² – непреодолимое желание что-либо покупать, не обращая внимания на необходимость и последствия); ургентная аддикция (страх «не успеть»).

Что может стать оппозицией для философии постмодернизма как повседневного контекста жизни? – Создание оптимальных условий для гармонизации личности, включая ее физиологическое, психическое, психологическое, морально-нравственное состояния. В значительной мере на это влияет мировоззренческая концепция человека, отношение к нему окружающих: сослуживцев и руководства, семьи, друзей. *Мировоззрение* – это совокупность взглядов,

¹ Гэмблинг (англ. gambling – игра на деньги).

² Ониомания (греч. onios – для продажи, mania – безумие).

оценок, принципов и образных представлений, определяющих самое общее видение, понимание мира, места в нем человека, а также – жизненные позиции, программы поведения, действий людей. Сотрудникам ОВД следует обладать компетентностью в разнообразии типов мировоззрения: они подразделяются на мифологическое (обыденное, житейское – эмоциональный компонент мировоззрения превалирует над разумными объяснениями); религиозное¹ основано на вере в сверхъестественные силы. При этом свойственны жесткий догматизм и хорошо разработанная система моральных заповедей); философское (научное).

Философское (научное) мировоззрение определяется как системно-теоретическое; его черты: логичность и последовательность, системность, доказательность, высокая степень обобщения. Именно полноценное владение сотрудниками органов внутренних дел научным мировоззрением дает им реальную возможность грамотно, научно обоснованно разрешать морально-нравственные противоречия, анализировать внутренние и внешние конфликты, принимать обоснованные решения, объективировать служебные проблемы, укреплять адекватную самооценку, а также рационально устраивать свой досуг как важное средство самосовершенствования.

Какая философская доктрина может быть противопоставлена деструктивной сущности постмодернизма? Как показывает анализ научной литературы (В. А. Кувакин, В. Г. Федотова, В. Франкл, Э. Фромм, Ф. В. Цанн-кай-си), сегодня это синтез базовых положений светского гуманизма, диалектического материализма и позитивного экзистенциализма.

Светский (гражданский) гуманизм декларирует заботу о человеке, внимание к нему, а также его ответственность. Главным принципом, ориентиром морального и, соответственно, правового поведения для гуманиста является золотое правило поведения:

¹ Религиозное (от лат. religio – благочестие, святость)

«Поступай с другими так, как хотел бы, чтобы поступали с тобой», – устанавливающее максимальную планку морального отношения (побуждает к добру), определяющее максимум требований к поведению человека.

Благодаря основам диалектического материализма (К. Маркс, Ф. Энгельс) человек принимает материальность мира, который состоит из движущейся материи, превращающейся из одной формы в другую, материя первична, а сознание вторично. Законы диалектики:

- борьба и единство противоположностей (что является основой движения и развития);
- переход количественных изменений в изменения качественные (при изменении количества непременно изменится и качество);
- отрицание отрицания (суть в том, что новое существует лишь до тех пор, пока не станет старым и его не заменит нечто более новое, которое будет существовать до тех пор, пока само не превратится в старое).

В рамках позитивного экзистенциализма (Н. Аббаньяно) подчеркивается ценность активной жизнедеятельности, значение философского знания для человека как надежного ориентира в поиске, нравственном выборе, самоопределении.

Учитывая явное противостояние навязываемой философии постмодернизма со стороны современных средств массовой информации и коммуникации, апологетов идей либерализма гуманистическим и традиционалистским идеям, сотрудникам органов внутренних дел руководству подразделений необходимо быть осведомленными в сущности мировоззренческих противоречий общества, понимать важность самоопределения личности с ориентацией на гуманистические ценности. Этот процесс осложняется тем, что в постсоветский период (с 1991 г. по настоящее время) в очевидной ситуации мировоззренческой неопределенности общества

подрастающее поколение остается дезориентированным в морально-нравственной норме, культурных традициях. Такое общество Э. Дюркгейм назвал аномичным¹. Для него характерно следующее:

- общественные нормы и ценности начинают противоречить друг другу, становятся расплывчатыми;

- поведение членов общества не может более эффективно регулироваться имеющимися нормами и правилами;

- кризисное состояние общества, когда старая система ценностей разрушена, а новая еще не появилась либо не утвердилась в обществе. В такой ситуации частично или полностью отсутствует нормативное регулирование поведения.

Понятие нормы имеет в науке различное толкование. Т. Парсонс отмечал, что норма – это не только представление людей о должном, желательном, но, прежде всего, такой стандарт действия, который регулирует поведение людей в определенной сфере и характеризуется принадлежностью человека к определенной группе. В. В. Кривошеев говорит о норме как о том, что «содействует физическому и нравственному здоровью общества и человека». Понятно, что становление личности будущего сотрудника органов внутренних дел сначала в школе, потом в условиях образовательных организаций средне-специального, высшего образования МВД России протекает крайне противоречиво, требуя масштабной и системной воспитательной работы с акцентом на нравственном и правовом аспектах.

Выполняя свои служебные обязанности уже непосредственно в территориальных подразделениях, сотрудники органов внутренних дел закономерно испытывают на себе давление маргинальной² культуры, с представителями которой постоянно взаимодействуют (маргинальная культура – это тип культуры, объединяющий инди-

¹ Аномия (от франц. *anomie* – беззаконие, безнормность; др.-греч. *ἀ-* – отрицательная приставка, *νόμος* – закон).

² Маргинал (от лат. *margo* – край)

видов и группы, не полностью вошедших в конкретную социокультурную систему либо вытесненных из нее). В данных обстоятельствах возникает риск культурной, нравственной неопределенности личности сотрудника органов внутренних дел.

Не случайно в постсоветский период фиксируется всплеск нарушений законности и правопорядка со стороны представителей правоохранительных органов. Сегодня широко известны многочисленные факты коррупции среди высокопоставленных лиц, нарушение морально-нравственных норм сотрудниками органов внутренних дел, о чем свидетельствуют многочисленные статьи в прессе, видеоматериалы в Интернете.

Наряду с этим человеку постиндустриального общества свойственен «невроз выходного дня» («воскресный неvroз», «депрессия выходного дня»). Это тревожное состояние, которое возникает в момент прекращения привычной основной деятельности (как правило, трудовой). Оно чревато такими осложнениями, как депрессия, стресс и дистресс, суицид. К другим последствиям относятся нерациональные модели выхода из ситуации: алкогольное проведение выходного, многочасовой просмотр сериалов, поедание продуктов и т. д. В итоге свободный день оставляет ощущение усталости, внутренней пустоты («экзистенциального вакуума» как утраты интереса к себе и своей жизни).

В данном контексте систематически фиксируются *суицидальные попытки сотрудников*. Международная статистика показывает, что распространенность суицидов среди полицейских в среднем в два раза выше, чем среди гражданских лиц. «Высокий уровень самоубийств среди полицейских специалисты объясняют постоянными стрессами, с которыми сопряжена служба блюстителей закона. Некоторые полицейские с трудом отвлекаются от негативных служебных проблем, в результате возникает хроническая депрессия» (Т. Н. Кильмашкина).

Несмотря на то, что кандидаты в различные структуры МВД России проходят строгий отбор на основе диагностики физических, психологических особенностей личности, суицидальная проблематика в ОВД не теряет своей остроты. Этому способствует комплекс причин.

Наиболее убедительной и современной в данном случае выглядит концепция социально-психологической дезадаптации (А. Г. Амбрумова), в которой самоубийство рассматривается как результат дезадаптации личности в условиях переживаемых микросоциальных конфликтов.

Вместе с тем, определены типичные *личностные психологические причины*, провоцирующие суицидальное поведение сотрудников ОВД, это:

- постепенное (в результате напряженной повседневной служебно-оперативной деятельности) снижение уровня толерантности к нервно-психическим нагрузкам;
- неадекватная самооценка, обусловленная ожиданием повышения по служебной лестнице или отставки и получения пенсии;
- незрелость коммуникативных качеств из-за категоричности суждений, обусловленных принадлежностью к силовому ведомству, и вследствие этого – нетерпимость к альтернативным мнениям, взглядам и суждениям, которая в итоге приводит к конфликтным ситуациям;
- снижение или утрата понимания ценности жизни из-за частого столкновения с экстремальными ситуациями, гибелью людей, безысходностью и некачественностью жизни;
- своеобразие интеллектуальной сферы, подверженной профессиональной деформации вследствие постоянного общения с асоциальной частью населения;
- слабость личностной психологической защиты и консервативность мышления из-за чувства ложной социальной за-

щищенности, формируемой в процессе службы и выполнения готовых приказов и установок начальников (незрелость суждений, категоричность, максимализм, инертность установок) и т. д.;

- невлаждение формами и методами психологической защиты от стрессов; высокая степень интравертированности¹, низкие коммуникативные способности, приводящие к дезадаптации (особенность личности, характеризующаяся внутренней направленностью переживаний, склонностью к погружению в мир собственных чувств и мыслей, малой зависимостью содержания психики от контактов с окружающими, пассивностью в общении);

- частое употребление спиртных напитков, наркотиков и иных способов снятия напряжения.

Среди *внешних факторов*, провоцирующих попытки суицидов, наиболее типичными являются:

- конфликты общественного характера (с начальником, сослуживцами и т. д.);

- воздействие на человека стрессоров, конфликтов лично-семейного характера (ссора, развод, болезнь и смерть близких, потеря материальных ценностей, неудачная любовь);

- стрессы, связанные с антисоциальным поведением (административная или уголовная ответственность, боязнь иного наказания, преследования или позора);

- стрессоры длительных экстремальных условий функционирования; ранения, контузии со стойким нарушением трудоспособности;

- неудачи, связанные с карьерой или учебой;

- материально-бытовые и иные трудности жизненных ситуаций.

¹ Интравертированность (лат. intro – движение внутрь, verito – обращать, поворачивать)

Г. С. Човдырова, проведя специальное исследование, указала: «зарубежный опыт показывает, что при изменении стратегии в сторону психологизации медико-психологической службы многие проблемы, в том числе и суицидальные, не только поддаются контролю, но и сама служба приобретает приоритетное положение в профессиональной среде».

Наряду с этим в последние десятилетия возникает необходимость формирования положительного образа сотрудника органов внутренних дел в современном российском обществе. Среди россиян в значительной мере преобладает негативное эмоциональное отношение к образу полицейского, что во многом обусловлено и наличием в обществе криминально-ориентированной прослойки населения, и искажением деятельности сотрудников ОВД в многочисленных телесериалах (И. В. Васильева, А. И. Дубнякова, Д. Г. Передня и др.). В совокупности с проблемами нравственного и этического характера личности постиндустриального общества вопрос самосовершенствования сотрудников органов внутренних дел в современных условиях становится архисложным, требующим пристального внимания со стороны властных структур (правоохранительных органов, образовательной системы страны, Министерства культуры и проч.).

В целом необходимо отметить, что в постиндустриальном обществе намеренно «размываются», нивелируются положения светского гуманизма, диалектического гуманизма, позитивного экзистенциализма, что создает реальные риски и опасности для прогрессивного развития современного российского общества, морально зрелой личности, ориентированной на оптимизм, созидание, служение Отечеству.

Эффективное самосовершенствование такой личности – сотрудника органов внутренних дел – во многом зависит от того, насколько грамотно выстроено не только его служебно-профессиональное сопровождение, но и досуговое.

Глава II. КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВАЯ РАБОТА СОТРУДНИКОВ ОВД: ТРАДИЦИИ, НОВАЦИИ

§ 2.1. Досуг как социокультурное явление в ОВД

В работах Аристотеля, позже А. Шопенгауэра и Р. Декарта свободное время и досуг рассматриваются в связи со свободой, социальным положением, саморазвитием. В русском языке слово «досуг» употреблялось уже в XV в.

Несмотря на столь раннее происхождение самого термина и возникновение интереса к досугу как пространству времени, современное понятие досуга сформировалось в период индустриального развития общества. Через увеличение производительности и интенсивности труда общества такого типа смогли обеспечить сокращение продолжительности рабочего и увеличение свободного времени, его концентрацию в конце дня, недели. Только с появлением индустриального общества досуг и труд, досуг и учеба оказались четко разделенными.

Свободное время – это часть времени суток, свободное от труда в общественном хозяйстве и связанное с ним время удовлетворения физиологических и бытовых потребностей и домашнего труда.

Досуг – это часть свободного времени, которая служит как отдыху, так и развитию личности. Этим свободным временем человек распоряжается преимущественно по своему выбору. Наряду с этим *досуг можно определить как совокупность видов деятельности, предназначенных для удовлетворения физических, духовных и социальных потребностей людей в свободное время.*

Основные характеристики досуга гуманистической направленности:

- имеет ярко выраженные физиологический, психологический, социокультурный аспекты;

- основан на добровольности при выборе рода занятий и степени активности;
- предполагает не регламентированную, а свободную творческую деятельность;
- формирует и развивает личность, учитывая весь спектр ее потребностей;
- способствует самовыражению, самоутверждению и саморазвитию личности через свободно выбранные действия;
- способствует раскрытию природных талантов и приобретению полезных для жизни умений и навыков;
- стимулирует творческую инициативу личности;
- способствует формированию ценностных ориентаций, самовоспитанию личности;
- обусловлен внутренне и внешне;
- способствует объективной самооценке личности, укрепляет позитивную «Я–концепцию»;
- обеспечивает, радостное настроение и персональное удовольствие;
- формирует социально значимые потребности личности и нормы поведения в обществе;
- досуг–активность, контрастирующая с полным отдыхом.

В итоге выявляется уникальный потенциал досуга как возможности личности содействовать себе и близким в такой организации свободного времени, которая будет положительно влиять на укрепление физического, психического, нравственного, социального здоровья, развитие адаптивных способностей, самосовершенствование на уровне самопознания и саморазвития эффективных коммуникаций, постижение смысла жизни и оптимистичное построение жизненного пути. Вместе с тем, благодаря эффективному досугу сотрудники стрессогенных профессий получают возможность снять чрезмерное психофизическое напряжение, восстановить

духовные и физические силы, опираясь на идею здорового образа жизни.

Особо следует остановиться на специфике досуга маргинального уровня, настойчиво навязываемого самим укладом постиндустриального общества. Его задача – вовлечь человека в такие условия свободного времяпровождения, посредством которых появится возможность извлечь различного рода прибыль, т. е. человеком активно манипулируют, предлагая все новые и новые соблазны; в итоге он утрачивает свою самостоятельность, снижается значимость его духовных потребностей. В связи с этим возникает необходимость четко разграничивать цели и содержание досуга, который сегодня условно разделяется на *досуг гуманистической направленности* и *досуг потребительской, гедонистической направленности*.

Гуманистический подход к личности, обществу ориентирован на традиционное подразделение досуга на следующие *виды*:

- отдых;
- развлечения;
- праздники;
- самообразование;
- творчество.

В итоге ресурсный резерв досуга раскрывается в следующих видах деятельности:

- зрелищно-развлекательной;
- познавательной;
- творческой.

Именно с активным отдыхом связана интенсификация духовных интересов, которые побуждают человека к поискам в сфере культуры. Эти поиски стимулируют познавательную деятельность личности (самообразование), состоящую в систематическом чтении серьезной литературы, посещении музеев, выставок. Если развлечение служит главным образом эмоциональной разрядке,

то познание способствует расширению культурного кругозора, воспитанию чувств и проявлению интеллектуальной активности. Этот вид досуга носит целенаправленный, систематический характер, это овладение миром культурных ценностей, раздвигающим границы духовного мира личности.

Познавательная деятельность приносит непосредственное удовлетворение и имеет самостоятельную ценность для человека. Здесь набирает силу самый серьезный способ проведения свободного времени, рассчитанный непосредственно не на потребление, а на созидание культурных ценностей – творчество. Творчество – это процесс деятельности человека, результатом которого является создание новых по качеству материальных и духовных ценностей, отличающихся уникальностью, оригинальностью и неповторимостью. Творчество является активным состоянием и проявлением свободы человека, результатом созидательной деятельности.

Потребность в творчестве глубоко свойственна каждому человеку любого возраста. Творчество приносит высшее удовлетворение и одновременно является средством духовного совершенствования, элементы творчества заключают в себе многие формы досуга. Организуя досуг служебного коллектива, необходимо учесть творческие интересы сотрудников всех видов: научного, художественного (литературного, изобразительного и т. д.), декоративно-прикладного, технического.

Художественный вид творчества включает в себя занятия литературной деятельностью, фольклором, живописью, сочинение музыки, песен, участие в художественной самодеятельности (сценическое творчество). Декоративно-прикладное творчество включает в себя рукоделие, выпиливание, выжигание, чеканку, разведение домашних цветов, кулинарное творчество и проч. Техническое творчество предполагает изобретательство, конструирование, рационализаторство.

Следует подчеркнуть важность такого явления, как *сотворчество*, когда человек в роли зрителя, слушателя открывает для себя глубинное смысловое значение того или одного художественного произведения. Руководителям подразделений необходимо настойчиво развивать в своей деятельности *педагогическое творчество*, которое является обязательным атрибутом организационно-управленческого процесса.

Творческой может быть любая деятельность, которая отличается элементами нового, нестандартного, вносящего позитивные элементы, в том числе в служебно-профессиональный процесс, раскрывая лучшие душевные силы и способности человека.

Традиционные принципы культурно-досуговой деятельности

Принцип всеобщности и доступности – возможность приобщения, вовлеченности всех без исключения в сферу разнообразных видов деятельности в целях удовлетворения творческих потенций личности и коллектива, их досуговых запросов и интересов.

Принцип самодеятельности – реализуется на всех уровнях досуга: от любительского объединения до массового праздника. Самодеятельность, как сущностное свойство личности, обеспечивает высокий уровень достижений в любой индивидуальной и коллективной деятельности. Принцип самодеятельности зиждется на творческой активности, увлеченности и инициативе людей.

Принцип индивидуального подхода – предполагает учет индивидуальных запросов, интересов, склонностей, способностей, возможностей, психофизиологических особенностей и социальной среды обитания человека. Дифференцированный подход обеспечивает комфортное состояние каждого участника досуговой акции.

Принцип систематичности и целенаправленности – предполагает осуществление этой деятельности на основе планомерного и последовательного сочетания непрерывности и взаимозависимости в работе всех социальных институтов, призванных обеспечивать досуг граждан. Благодаря этому наблюдается процесс ограниченного превращения человека в общественное существо, в активную и творческую личность, живущую полной жизнью в согласии с самим собой и обществом.

Принцип преемственности – предполагает культурное взаимодействие и взаимовлияние поколений. Весьма значимой является досуговая деятельность сотрудников органов внутренних дел, связанная со своими семьями, детьми, благодаря чему реализуется как самосовершенствование личности сотрудника, так и передача детям социального знания и опыта на проведение разумного, гуманистического досуга, его философии. Принцип преемственности означает также поддержание норм и традиций в служебных коллективах.

Принцип занимательности – заключается в создании необходимого эмоционального общения посредством выстраивания своего досуга на основе игры и театрализации, юмора, самопрезентаций, ибо сухость, блеклость, отсутствие эмоциональной привлекательности способны обречь на неудачу любые формы и методы работы. Важна красочная оформленность пространства, где проводится какое-либо мероприятие, разнообразная атрибутика в нем. Все это придает праздничное настроение собравшимся. Вместе с тем особую значимость приобретают те мероприятия и события, которые пробуждают глубокие нравственные чувства, переживания – им будет свойственна торжественность, серьезность, уважительное отношение к происходящему.

В итоге реализация указанных принципов организации социального, культуросообразного, гуманистически ориентированного досуга на практике по своим масштабам воздействия

на личность выходит далеко за рамки досугового времяпрепровождения, – это крупномасштабная социальная акция, цель которой – разностороннее развитие личности.

Именно в условиях досуга гуманистического характера человек полноценно проживает позитивные эмоции. В свое время К. Э. Изард, изучив психологию эмоций, выделил базовые эмоции, посредством которых человек выражает свои состояния, переживания. Они были разделены на две группы:

1. Позитивные (радость, удивление, интерес).

2. Негативные (печаль, гнев, отвращение, презрение, горе–страдание, стыд, вина, смущение).

Очевидно, что, с одной стороны, в процессе досуговой деятельности человек переживает все широкое разнообразие эмоций – это в значительной мере обогащает его личность; с другой стороны, в условиях социокультурной нормы в процессе досуга или на каком-либо итоговом этапе, как правило, превалируют позитивные эмоции. Благодаря этому личность укрепляется, гармонизируется, раскрывает в себе новые потенциальные возможности.

Досуг для сотрудников органов внутренних дел – это сфера, в которой, выступая в новых ролях, отличных от служебных, они по-особенному и полнокровно раскрывают свои естественные духовные потребности в активной деятельности и самовыражении.

«Руководством МВД России, – подчеркивает И. Ю. Лазарева, – культурно-досуговая работа рассматривается как одно из важных направлений деятельности не только по созданию условий для формирования гармоничной, всесторонне развитой личности сотрудника, возможностей для реализации его потенциала и творчества членов семей, развития духовно-культурных потребностей, но и как возможность для населения увидеть службу и сотрудников органов внутренних дел в другом ракурсе».

В настоящее время активизируется деятельность культурно-досуговых учреждений, творческих коллективов, сотрудники привлекаются к участию в смотрах и конкурсах, участвуют в спортивных соревнованиях; используется духовно-нравственный и культурный потенциал традиционных религиозных конфессий. Важным инструментом информационного и методического обеспечения воспитательной и культурно-просветительной работы стал интернет-сайт Департамента государственной службы и кадров МВД России. Его функционирование позволило сделать доступными для руководителей и сотрудников подразделений по работе с личным составом базы методических материалов, нормативных документов, фотоматериалов, музыкальных фонограмм. Разработана система оперативного доведения до всех органов и подразделений ежемесячного иллюстрированного информационного бюллетеня ДГСК МВД России «В службе честь!». Эти материалы размещаются на специально оборудованных стендах во всех органах и подразделениях, включая районные и поселковые отделения милиции.

Целенаправленно ведется обновление нормативно-методической базы культурно-досуговой работы. В ходе реформирования воспитательной работы в ОВД России, начатой в 2007 г. приказом МВД России № 120 «О комплексном реформировании системы воспитательной работы в органах внутренних дел», изданы приказы МВД России, регламентирующие деятельность ведомственных культурно-просветительских учреждений, проведение конкурсов: «О фестивале музыкального творчества МВД России "Щит и Лира"; «О фотоконкурсе МВД России "Открытый взгляд"; «Положение об организации деятельности музеев и комнат истории органов внутренних дел Российской Федерации»; «О совершенствовании деятельности библиотек органов внутренних дел Российской Федерации»; «О литературном конкурсе МВД России "Доброе слово". Департамент государственной службы и кадров

МВД России, проводя работу по обновлению правовых актов, создает основу для построения эффективной системы культурно-досуговой работы.

В частности, важной частью деятельности, направленной на культурно-эстетическое и профессионально-нравственное воспитание сотрудников органов внутренних дел, стало фестивальное движение. Это фестивали-конкурсы «Щит и Лира», «Милосердие белых ночей», Лига КВН силовых структур «Подъем» и др. Важнейшее звено этого движения – ежегодный фестиваль самодеятельного творчества сотрудников МВД России «Щит и Лира» – ведет свою работу с 2006 г. Практика показала, что проведение фестиваля в три этапа имеет важное как организационное, так и воспитательное значение. Региональные смотры-конкурсы в субъектах Российской Федерации придают фестивалю массовый характер и вызывают большой интерес среди сотрудников, членов их семей и местного населения.

Весьма популярны в подразделениях органов внутренних дел, где культурно-досуговой деятельности уделяется достаточное внимание, коллективные экскурсии, посещение театров, концертов, художественных выставок, спортивных состязаний. Если в советский период превалировали массовые формы проведения досуга, то в постсоветский период, учитывая советский опыт и используя позитивные ресурсы постиндустриального общества (расширение форм и методов отдыха, развлечений, возможное психологическое сопровождение личности и группы, использование медиа-технологий), необходим *интегративный подход* к развитию форм культурно-досуговой работы сотрудников органов внутренних дел как средству и условию их самосовершенствования. Именно интегративный подход как объединяющий различные формы досуга позволяет комплексно и творчески подойти к организации свободного времени сотрудников, преодолев пока имеющие место в дан-

ной сфере такие недостатки, как мероприятность, формализм, массовость в ущерб вниманию к запросам конкретной личности, стихийность или заорганизованность.

Несмотря на добровольный характер участия сотрудников подразделений ОВД в организуемых добровольных мероприятиях, следует обратить внимание на возможное отсутствие у них необходимого опыта в самоорганизации просоциального досуга (на что откладывают отпечаток реалии постиндустриального общества). Данный факт руководству подразделений необходимо принимать как актуальный посыл для корректного стимулирования подчиненных на участие в предлагаемых досуговых мероприятиях, для реализации метода «мягкой силы», т. е. исподволь пробуждая интерес сотрудников к той или иной форме досуга, создавая комфортные условия для творческого самовыражения, проявляя уважение, искренний интерес к сослуживцам.

Здесь оказывается важным *метод примера* руководителей подразделения. Он заключается в том, что руководители транслируют собственный опыт гуманистического досуга: исполнение авторской песни, коллекционирование исторических книг, чеканка, занятия любительским спортом и проч. Благодаря этому возникает возможность неформального объединения служебного коллектива в группы по интересам, что при грамотной организации создает в подразделении атмосферу дружелюбия, доверия, высокой ответственности, подлинного коллективизма.

В целях подтверждения результатов теоретического анализа характеризуемой проблемы и поиска новых организационных возможностей в реализации досуга сотрудников органов внутренних дел авторами было проведено пилотное исследование (анонимный социологический опрос) по теме «Культурно-досуговая работа в ОВД как средство личностного самосовершенствования сотрудников». Его респондентами стали курсанты и слушатели

очной формы обучения (120 чел.) и заочной форм (102 чел.) обучения под кураторством кафедры педагогики и воспитательного отдела Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя. Важным явился факт того, что слушатели заочной формы обучения представляли широкий спектр подразделений, отделов, а также различные округа г. Москвы и населенные пункты Подмосковья. Для опроса были предложены следующие вопросы:

1. Актуален ли для современного сотрудника органов внутренних дел вопрос личностного и профессионального самосовершенствования?

2. Важны ли в процессе обучения и профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел вопросы культуры, искусства, психологии, спорта?

3. Удовлетворены ли вы культурно-досуговой работой, проводимой в вашем структурном подразделении?

4. Каковы причины ваших возможных разочарований в культурно-досуговой работе, проводимой в вашем структурном подразделении?

5. Каковы ваши предложения для совершенствования культурно-досуговой работы, проводимой в вашем структурном подразделении?

Математический анализ полученных результатов показал следующее: отношение к вопросу 1 у курсантов и слушателей очной и заочной форм обучения различно: представителями очной формы обучения он воспринимается как актуальный (85,6 % – 101 чел.), из заочников на него утвердительно ответили менее половины опрошенных (34 % – 34 чел.).

На вопрос 2 в обеих подгруппах утвердительный ответ дали все респонденты (100 %).

По вопросу 3 мнения разделились: курсанты и слушатели очной формы обучения в своем большинстве удовлетворены культур-

но-досуговой работой, проводимой специалистами кафедры педагогики и воспитательным отделом университета (84 % – 99 чел.), тогда как действующие сотрудники ОВД тотально отказались от позитивного оценивания данного направления (0 % – 0 чел.).

Выявляя причины разочарований сотрудников ОВД в культурно-досуговой работе (вопрос 4), исследователи зафиксировали, что это: формализм (100 % – 102 чел.), отсутствие востребованного психологического сопровождения личности и коллектива (100 % – 102 чел.), несоответствие содержания, форм проводимых культурно-досуговых мероприятий ожиданиям сотрудников, а также систематические физические и моральные перегрузки во время выполнения служебных обязанностей (91 % – 91 чел.).

Среди предложений по усовершенствованию культурно-досуговой работы (вопрос 5) наиболее частыми были:

а) полное штатное укомплектование подразделений, что в значительной мере положительно повлияет на увеличение у сотрудников досугового времени (100 % – 102 чел.);

б) персонализация содержания культурно-досуговых мероприятий в подразделениях, преодоление формализма (89 % – 89 чел.);

в) реализация системной индивидуальной и групповой психологической работы (87 % – 87 чел.).

Полученные эмпирические результаты показали необходимость дифференцированного подхода к проблеме развития форм культурно-досуговой работы сотрудников ОВД как средства их самосовершенствования.

В частности, для курсантов и слушателей очной формы обучения с возрастным статусом – ср. 19 лет (кураторство кафедры педагогики, воспитательного отдела университета) актуально совершенствование уже реализуемых форм и методов (адаптационная программа, методы рефлексии, личностно-развивающих

проектов, литературно-музыкальная гостиная, тренинговый элемент постучебных бесед, Диспут-клуб, Киноклуб и проч.). В свою очередь, для сотрудников ОВД (возрастной статус – ср. 36 лет) важными являются групповые формы культурно-досуговой работы психологического содержания, персонализированные методы работы, синтезированные с профессионально-групповыми, семейными методами.

2.2. Актуальные формы и методы культурно-досуговой работы сотрудников ОВД как средство личностного самосовершенствования

В философии *форма* – (от лат. forma) – означает внешнее очертание, фигура, наружность, образ, а также план, модель, штамп. В педагогике – это способ существования учебно-воспитательного процесса, оболочка для его внутренней сущности, логики и содержания. Форма прежде всего связана с количеством участников педагогического процесса, временем и местом обучения/воспитания, порядком их осуществления. Говоря о культурно-досуговой работе с сотрудниками ОВД, ее также следует понимать как педагогическое, воспитательно-обучающее явление.

Обращаясь к количеству сотрудников ОВД, участвующих в том или ином культурно-досуговом мероприятии, следует помнить о том, что с учетом данного классификационного основания формы подразделяются на:

- индивидуальные;
- групповые;
- массовые.

Каждая из представленных форм обладает позитивными и негативными характеристиками (это зависит от целей, задач проводимого мероприятия, взаимоотношений в служебном коллективе, уровня его культуры и т. д.) (табл. 1).

Таблица 1

Формы культурно-досуговой работы	Позитивные характеристики	Негативные характеристики
Индивидуальные	Персонализация ситуации; удовлетворение индивидуального запроса личности; возможность проявить уважение к личности, подчеркнуть ее значимость; возможность рефлексии; возможность оказать поддержку; личностный рост	Риск отчуждения сотрудника от коллектива; риск культивирования высокомерия, завышенной самооценки личности; риск разрушения атмосферы дружелюбия, коллективизма в отделе, порождение зависти и проч.
Групповые	Укрепление атмосферы дружелюбия, доверия в отделе, подразделении; возможность глубже понять сослуживцев; возможность разнообразных коммуникаций	Риск обособления отделов подразделения друг от друга; сужение представлений об атмосфере во всем подразделении
Массовые	Переживание чувства единения с системой МВД России; укрепление патриотических, коллективистских чувств	Риск деперсонализации сотрудников, утраты ими самоуважения; риск отчуждения от коллег, переживания чувств «затерянности», «одиначества»; риск формирования заниженной самооценки личности; дефицит прямых коммуникаций

Проведенное исследование показало, что современные предпочтения взрослых сотрудников ОВД (возраст от 30 до 40 лет, независимо от пола) выстраиваются следующим образом:

I место – групповые формы работы (на уровне мини-группы, от 3 до 14 чел.);

II место – индивидуальные формы работы (когда проводятся репетиционные занятия или актуальные беседы, консультации – персональная встреча сотрудника с референтным лицом);

III место – массовые формы работы (когда собирается большое количество сотрудников органов внутренних дел из разных отделов, подразделений, что, как правило, связано с государственными, ведомственными праздниками, событиями).

Все формы в педагогике подразделяются по степени сложности: простые; составные; комплексные.

Простые формы построены на минимальном количестве методов и средств, посвящены, как правило, одной теме (содержанию). К ним относятся: беседа, экскурсия, викторина, консультация, диспут, культпоход, «бой эрудитов», концерт, спортивное состязание по конкретному виду спорта (шахматный турнир, борьба и проч.) и т. п. *Составные формы* строятся на развитии простых или на их разных сочетаниях: это фестиваль авторской песни, праздничный вечер, волонтерский десант, КВН и проч. Например, праздничный вечер может содержать в себе викторину, танцы, индивидуальные и групповые выступления и проч. *Комплексные формы* создаются как целенаправленная подборка (комплекс) простых составных форм: это дни открытых дверей, дни, посвященные творческим достижениям сотрудников органов внутренних дел, недели театра, книги, музыки, спорта и проч. В итоге, учитывая значимость всех указанных форм культурно-досуговой работы, можно оформить следующую схему:



Схема 1

В зависимости от принадлежности к направлениям содержания воспитания выделяют также формы физического, эстетического, трудового, умственного и нравственного воспитания – соответственно и культурно-досуговая деятельность в отделе может быть условно разделена на сектора, за которые будут отвечать конкретные сотрудники (в данном случае важна личная инициатива членов коллектива и поддержка со стороны руководства подразделения). Благодаря этому создастся группа активистов, которые смогут инициировать и развивать досуг подразделения, вовлекая в него все больше участников.

Сама форма культурно-досуговой работы – явление не стихийное; форма обусловлена конкретной целью, опирается на соответствующие ей принципы, содержание, средства, методы (схема 2).



Схема 2

Педагогический принцип (лат. *prīncipium* – основа, начало) – это основная идея, следование которой помогает лучшим образом достичь поставленных педагогических целей. Обобщая результаты анализа научной литературы, можно сформулировать ведущие принципы организации культурно-досуговой работы с сотрудниками ОВД: гуманизма, здоровьесбережения, традиционализма, этико-эстетической ориентации, творческого развития, психологической поддержки, оптимизма.

Соответственно культурно-досуговая работа с сотрудниками ОВД России в условиях постиндустриального общества должна быть ориентирована на выполнение следующих функций: профилактическую, рефлексивную, релаксационную, рекреационную,

консультационную, компенсаторную, стимулирующую, фасилитативную (помогающую), смысложизненноориентационную. При существенной значимости каждого принципа подчеркнем особую роль рефлексивной, релаксационной, смысложизненноориентационной функций.

Рефлексивная функция (рефлексия (позднелат. *reflexio* «обращение назад») – это обращение внимания субъекта на самого себя и на свое сознание, на продукты собственной активности, их переосмысление) посредством досуга обеспечивает личности возможность осмысления собственных переживаний, событий, деятельности, благодаря чему реализуется внутренний диалог, способствующий самоанализу, саморазвитию. Наиболее полноценно данная функция реализуется в процессе тренинговых занятий, когда личность сотрудничает с тренером-психологом, тренинговой группой (что говорит о необходимости масштабного развертывания в подразделениях комплексного психологического сопровождения сотрудников, отойдя от культивирования диагностических процедур).

Акцент на релаксационной функции досуга связан не только с нервно-мышечным расслаблением сотрудника в конкретной ситуации отдыха (что тоже весьма полезно), но и обеспечивает отход от негативных эмоций, переключение на позитивное, радостное состояние, влияет на снятие стресса. Современное состояние развития общества (оно характеризуется как невротичное, стрессогенное), а также запросы рядовых сотрудников ОВД убеждают, что в подразделениях ОВД должны быть оборудованы кабинеты психологической разгрузки. Наряду с этим существенным элементом в реализации данной функции являются юмор, смех. Смех рассматривается как универсальное средство для снятия напряжения в общении. Открытый, естественный смех свидетельствует о радости, удовольствии. Смех и смеховая культура сохраняют

духовное и физическое здоровье человека, человечества в целом. Юмор – интеллектуальная способность подмечать в явлениях их комичные, смешные стороны. Чувство юмора связано с умением субъекта обнаруживать противоречия в окружающем мире. Соответственно юмор является одним из главных средств смеха.

Смыслоразноориентационная функция досуга является всеохватной, ибо благодаря ей человек укрепляет базовую систему ценностей (в гуманистической педагогике – это жизнь, здоровье, свобода, добро, истина, труд, красота, ответственность; внутренний мир человека, семья, профессия, общество-Отечество, природа, досуг), конкретизирует ближние и дальние жизненные цели, выбирает необходимые виды деятельности для их достижения.

Метод в педагогике – это способ достижения педагогических целей. Следовательно, методы культурно-досуговой работы сотрудников ОВД реализуются в совокупности с ее формами. Традиционно в отечественной педагогике все методы воспитательно-го характера подразделяются на четыре группы:

- методы формирования сознания личности (рассказ, беседа, лекция, диспут, метод примера и т. д.);
- методы организации деятельности и формирования опыта общественного поведения личности (приучение, метод создания воспитывающих ситуаций, педагогическое требование, инструктаж, иллюстрации и демонстрации и т. д.);
- методы стимулирования и мотивации деятельности и поведения личности (соревнование, познавательная игра, дискуссия, эмоциональное воздействие, поощрение, наказание и т. д.);
- методы контроля, самоконтроля и самооценки в воспитании.

Средства культурно-досуговой работы весьма разнообразны – они делятся на материальные и идеальные. К материальным относятся любые предметы (естественные, искусственные), иде-

альные средства – это речь, методы, художественные образы и т. д. Чем большее разнообразие выявляется в средствах культурно-досуговой деятельности, тем она более интересна, привлекательна. Вместе с тем в данном случае важно учитывать принцип достаточности, чтобы широта используемых средств не вуалировала центральные содержательные идеи мероприятия, события.

Для преодоления возможных фактов заорганизованности, формализма в реализации досуговых форм необходимо разработать «Примерную программу культурно-досуговой работы сотрудников ОВД как средство их самосовершенствования». Ее разработку важно осуществлять, учитывая, прежде всего, запросы и мнения сотрудников. Вместе с тем руководству подразделения необходимо коллегиально обсудить систематически замечаемые проблемы служебного коллектива, на основе чего выступить с определенными предложениями к подчиненным со своей стороны. Как пример, можно привести ситуацию, когда руководство начало замечать повышенную агрессивность сотрудников отделов по отношению друг к другу. В этом случае, помимо анализа проблемы на служебном уровне, эффективным ресурсом выступят деловая игра «Продуктивно решаем конфликт в коллективе» или тематический тренинг «Решение конфликта», которые по запросу могут провести представители ведомственных и вневедомственных образовательных организаций высшего образования (психологи, социальные педагоги, конфликтологи) или сотрудники психологических служб ОВД. Наряду с этим руководство подразделения должно проанализировать проблему соревновательных аспектов в жизни коллектива: например, в досуговой сфере предпочтительнее реализация форм фестиваля, выставки, творческой презентации, а не соревнования (не имеется в виду спортивная сфера) – это позволит отойти от культивирования противоборства, противостояния между субъектами.

Столь же значима инициатива руководства подразделения, связанная с оформлением плакатов поздравительного содержания: «Поздравляем с днем рождения!», «Поздравляем с праздником....!», которые должны отличаться персонализацией, оптимистичным настроением, чувством юмора (если это соответствует тематике события).

Как показала практика, значительным стимулирующим потенциалом, задающим импульс саморазвитию личности, объединению коллектива, является первичное обсуждение вопросов, связанных с эффективным досугом сотрудников органов внутренних дел, их письменная фиксация и планирование соответствующей работы на календарный год.

Данный план необходимо эффектно оформить и поместить в общедоступном для всего коллектива месте. Эффект плана значительно повышается, если он согласован с социальным календарем (обновляется каждый месяц), где будут отмечены не только государственные праздники, но и значимые культурные события города, страны, мира (например, Международный день защиты детей, Международный день семьи, День города и т. д.).

Рядом с данным Планом-плакатом полезно разместить стилизованный почтовый ящик – «Почту доверия», благодаря чему будет реализовываться латентная связь сотрудников с руководством подразделения, могут вноситься дополнительные предложения в систему досуговых мероприятий. В данном контексте появляется возможность анонимно оценивать проводимую в подразделениях культурно-досуговую работу, выстраивать обратную связь сотрудников подразделений с организаторами, руководителями воспитательных отделов и т. д.

Понятно, что план культурно-досуговой работы с сотрудниками для каждого подразделения с учетом его специфики будет уникальным. Вместе с тем, анализ теории и практики показывает,

что в нем необходимо представить следующие направления: художественно-творческое, семейное, психолого-просветительское, физкультурно-спортивное, природоохранное; формы: групповую, массовую, индивидуальную; виды: диагностический, информационно-просветительский, инициативно-презентационный, организаторский, рефлексивный.

Соответственно возникает вопрос: где будет помещаться подобная атрибутика? Частично это могут быть коридоры, рекреации служебных помещений, а также помещение, способное периодически трансформироваться для специальных групповых мероприятий (в идеале – комната психологической разгрузки).

В итоге после сбора соответствующей информации необходимо оформить плакат типа «Наша культурная жизнь: планы, события», где будут отмечены уже запланированные мероприятия, куда также будут вноситься определенные актуальные уточнения, дополнения.

Рядом с данным плакатом целесообразно разместить стационарный стенд, который будет ориентирован на рефлексные, просветительские, информационные периодически сменяемые сообщения. В качестве примеров приведем следующие.

Рефлексная тематика

«Вот и лето прошло...». Желающие размещают несколько интересных фотографий, связанных со своим летним отдыхом, к ним прилагается краткое сообщение о месте отдыха, событиях, может быть, забавном происшествии, рекомендациях и т. д.

«Мир кино/Мир театра. Советуем посмотреть». Желающие представляют информацию о запомнившемся, удивившем кинофильме/спектакле, который они рекомендуют посмотреть, и обосновывают свою инициативу. Данный проект важен и в связи с семейным досугом, когда акцент ставится на возможности посмотреть кинофильм/спектакль вместе с детьми.

Творческая тематика

Данный аспект культурно-досуговой деятельности следует презентовать посредством плаката «Мир наших интересов и увлечений», который будет служить, своего рода, прологом для периодически сменяемых выставок рисунков, поделок, коллекций, фотоотчетов. Здесь же целесообразно помещать объявления, сообщения, анонсирующие творческие события подразделения. Например, ко Дню сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации (Дню полиции) подготовить небольшой концерт силами сотрудников и членов их семей, ко Дню Государственного флага Российской Федерации организовать тематическую выставку детских рисунков и поделок, к Международному дню семьи устроить «Кулинарный отчет» и т. д. (табл. 2).

Таблица 2

Вариативный календарный план культурно-досуговой работы сотрудников ОВД как средство их самосовершенствования

Время, даты	Название мероприятия, события	Участники	Место проведения
Январь	Встреча Нового года	Все члены коллектива	Родной дом
	Лыжная прогулка	Все желающие с семьями	Измайловский парк
	«Сказочная зимняя Коломна» Экскурсия	Все желающие с семьями	Коломна
Февраль	Поздравление с Днем защитников Отечества Концерт	Все члены коллектива	Подразделение + Родной дом
	«Спасибо отцу, деду!» Стенд	Все члены коллектива	Подразделение + Родной дом

Продолжение табл. 2

	«Кулинарные шедевры любимых» Презентация кулинарного творчества	Все члены коллектива	Подразделение + Родной дом
Март	Поздравление с Международным женским днем	Все члены коллектива	Подразделение + Родной дом
	«Благодарю свою маму...» Стенд	Все желающие	Подразделение
	«Мужчины на кухне!» Презентация кулинарного творчества	Все члены коллектива	Подразделение + Родной дом
	Поэтические поздравления	Все желающие	Подразделение
Апрель	День смеха	Все члены коллектива	Подразделение
	Маленькая Юморина		
Май	Первомайские праздники «Пикник на берегу озера»	Все желающие	Бисеровское озеро
	День Победы «Бессмертный полк»	Все члены коллектива	Город
	«Весны цветенье!» Фестиваль оптимистичной песни	Все желающие	Подразделение
	Фотоотчет «Дача. Весенняя страда» Стенд	Все желающие	Подразделение
Июнь	Международный День защиты детей «Творчество наших детей» (выставка рисунков, поделок детей сотрудников)	Все члены коллектива	Подразделение
	Совместное посещение театра	Все желающие	Театр имени Н. Сац
Июль	«Любимые поэтические строки» Стенд	Все желающие	Подразделение

Продолжение табл. 2

Август	Наши технические достижения Выставка	Все желающие	Подразделение
Сентябрь	«Мама, папа, я – спортивная семья»	Все члены коллектива	Специальная территория
Октябрь	«Осенний фото- фестиваль» Выставка	Все желающие	Подразделение
	День здоровья Спортивные забавы	Все члены коллектива+семьи	Стадион возле подразделения
Ноябрь	«Наши мастера» Выставка-фестиваль	Все желающие	Подразделение
Декабрь	Творческие новогод- ние пожелания кол- лективу «Какое ты, мое зав- тра?» Стенд	Все желающие	Подразделение

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Развитие форм культурно-досуговой работы сотрудников органов внутренних дел как средство их самосовершенствования – одна из ключевых задач, связанных с расширением возможностей стабилизации внутреннего состояния личности, включенной в широкое многообразие сложных профессиональных задач.

Для грамотного, научно обоснованного, неформального содействия подчиненным в личностном развитии в условиях досуга руководству подразделений следует разбираться в сущности личности в целом на философском, психологическом уровнях, в личностной специфике сотрудников органов внутренних дел. Это позволит раскрыть духовно-нравственный потенциал человека, способного отойти от эгоцентричности и выступить в роли ответственного гражданина, патриота, профессионала, активного и сознательного творца собственной жизни. Именно такой образ защитников правопорядка представлен в законодательной базе МВД России.

Феномен «самосовершенствование личности» многогранен. Он вбирает в себя такие актуальные для эволюции личности психологические аспекты, как субъектная позиция личности; саморазвитие; самоактуализация, обусловленная широким спектром потребностей, где ключевыми являются социальные (потребности в любви и понимании, уважении, познании, красоте); духовное самоукрепление, адекватная самооценка и др. Удовлетворяя данные потребности, человек обретает целостность, устойчивость.

С педагогической точки зрения самосовершенствование обусловлено процессами воспитания и обучения, благодаря чему в определенный момент личность фиксирует готовность к самовоспитанию и самообучению. Важным элементом самовоспитания является самоуважение, которое стимулируется уважением

со стороны окружающих. Для самовоспитания значима готовность сотрудника к целеполаганию, планированию, сотрудничеству, чему содействуют нравственная убежденность, мировоззренческая позиция, ориентированная на гуманистические ценности, нормы.

Реализовывать образ морально устойчивой, нравственно зрелой, гармоничной личности современному сотруднику органов внутренних дел в современных условиях весьма сложно. Во многом это обусловлено стрессогенностью самой профессиональной деятельности, риском эмоционального выгорания, конфликтностью отношений с правонарушителями и преступниками. Однако не менее значимые риски несет с собой само постиндустриальное общество, которое базируется на положениях философии постмодернизма и транслирует идеи потребительства, технократизма, деструкции и проч. В этих условиях личность подвержена разного рода аддикциям, включая суицидальную, синдрому «невроз выходного дня», «экзистенциальный вакуум».

В данных условиях культурно-досуговая работа с сотрудниками органов внутренних дел является важным средством не только их профессионального самосовершенствования, но и укрепления самосознания, конкретизации смысла жизни. Именно досуг гуманистической направленности сотрудников органов внутренних дел, в который они вовлекаются на основе принципа «мягкого влияния» со стороны руководства, открывает уникальные ресурсы для полноценного содействия личности в ее развитии. Актуальными видами досуга являются отдых, развлечения, праздники, самообразование, творчество в их совокупности.

Выделяя формы досуга на уровне массовых, групповых и индивидуальных, в подразделениях их следует гибко синтезировать, чтобы не наблюдался перекося в ту или иную сторону. Проведенное по указанной проблеме исследование показало, что сотрудни-

ки органов внутренних дел, ориентированные преимущественно на групповую работу (группы до 14 человек), также нуждаются в досуговых мероприятиях, в которых осуществляется персональное, индивидуализированное сопровождение личности. В связи с этим руководству подразделений необходимо сочетать проводимые мероприятия досугового содержания с различными видами рефлексивной деятельности сотрудников.

Особым запросом со стороны сотрудников органов внутренних дел является комплексное психологическое сопровождение личности, отделов, включая тренинги различной тематики, индивидуальное и групповое консультирование.

Библиографический список

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 21.07.2014 № 11-ФКЗ).

2. Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ (в ред. от 21.11.2011) «О полиции» // Российская газета. – 2011. – 8 фев.

3. Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Российская газета. – 2011. – 7 дек.

4. Приказ МВД России от 1 февраля 2007 г. № 120 «О комплексном реформировании системы воспитательной работы в органах внутренних дел».

5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 06.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.10.2016) // Российская газета. – 2001. – 31 дек.

6. Решение коллегии МВД России от 23 декабря 1998 г. № 6 км/1 «О состоянии работы с кадрами и кадровой политике в системе МВД Российской Федерации». Объявлено приказом МВД России от 11 января 1999 г. № 12.

7. Решение коллегии МВД России от 29 октября 1993 г. № 5 км/1 «О состоянии и мерах по совершенствованию воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел». Объявлено приказом МВД России от 19 ноября 1993 г. № 501.

8. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ (ред. от 06.07.2016) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1996. – № 25, ст. 295.

9. Ананьин, О. Ю. О путях развития воспитательной работы с обучающимися в образовательных организациях МВД России / О. Ю. Ананьин // Совершенствование профессиональной и нравственной культуры курсантов и слушателей в образовательных организациях системы МВД России : сборник научных трудов межвузовской конференции и всероссийского семинара. – 2018. – С. 6–8.

10. Бородавко, Л. Т. Профессиональное воспитание сотрудников правоохранительных органов в вузах МВД России : дис. ... д-ра пед. наук Бородавко Леонид Трофимович. – СПб., 2005. – 300 с.

11. Болдуин, Дж. М. Духовное развитие с социологической и этической точки зрения. Исследование по социальной психологии: личность. Т. 1 : монография / Дж. М. Болдуин. – М. : Мир, 2015. – 708 с.

12. Борцов, Ю. С. Культурология / под ред. Г. В. Драч, Ю. С. Борцов, В. К. Королев. – М. ; Ростов н/Д : Феникс, 2016. – 576 с.

13. Васильева, И. В. О. С. Образ полицейского в общественном сознании / И. В. Васильева, О. С. Возжникова // Юридическая наука и правоохранительная практика. – 2017. – № 3(41). – С. 183–191.

14. Викторов, В. В. Культурология / В. В. Викторов. – М. : Экзамен, 2016. – 560 с.

15. Воронкова, Л. П. Культурология / Л. П. Воронкова. – М. : Финансы и статистика, 2017. – 256 с.

16. Волина, Л. Н. Мероприятия по предупреждению самоубийств / Л. Н. Волина, С. А. Козлов // Психопедагогика в правоохранительных органах : научно-практический журнал. – Омск, 1995. – № 2. – С. 91–93.

17. Гребенюк, О. С. Общие основы педагогики : учебник / О. С. Гребенюк, М. И. Рожков. – М. : Владос-пресс, 2003. – 160 с.

18. Дорошенко, О. М. Основы управления в органах внутренних дел : учебное пособие / О. М. Дорошенко. – СПб. : Лань, 2019. – 148 с.

19. Дудин, И. И. Характеристика основных форм аддиктивного поведения : методическое пособие / И. И. Дудин. – Благовещенск : ООО «Бегемот», 2009. – С. 17–21.

20. Емельянова, Е. В. Деонтологические основания принятия Кодекса профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел / Е. В. Емельянова, В. В. Батхаев // Труды Академии управления МВД России. – 2017. – № 4 (44).

21. Журавлева, Н. А. Динамика ценностных ориентаций молодежи в условиях социально-экономических изменений / Н. А. Журавлева // Психологический журнал. – 2006. Т. 27. – № 1. – С. 35–43.

22. Изард, К. Э. Психология эмоций / перев. с англ. ; К. Э. Изард – СПб. : Питер, 1999. – 464 с.

23. Ильин, Е. В. Психология творчества, креативности и одаренности / Е. В. Ильин. – СПб. : Питер, 2009. URL: <http://www.litres.ru> (дата обращения: 25.08.2019).

24. Карпан, К. Н. Аддикция и особенности зависимой личности : методическое пособие / К. Н. Карпан. – 2015. – 43 с.

25. Кикоть, В. Я. Прикладная юридическая педагогика в органах внутренних дел : учебник для курсантов и слушателей образовательных учреждений МВД России юридического профиля / В. Я. Кикоть, А. М. Столяренко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2008.

26. Кильмашкина, Т. Н. Этиология самоубийств сотрудников органов внутренних дел / Т. Н. Кильмашкина // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2000. – № 2 (14). – С. 58–60.

27. Кобленков, А. Ю. Взаимоотношения общества и полиции (милиции): отражение в кинематографе общественного мнения и отношения граждан к сотрудникам органов внутренних дел / А. Ю. Кобленков, О. В. Логачев // Юридическая наука и практика : Вестник Нижегородской академии МВД России. – 2017. – № 1 (37). – С. 116–120.

28. Копцов, С. В. Негативное отношение к сотрудникам полиции в общественном мнении: сущность, причины, направления противодействия проблеме / С. В. Копцов // Человек. Общество. Инклюзия. – 2015. – № 4 (24). – С. 32–37.

29. Кочетов, А. И. Как заниматься самовоспитанием / А. И. Кочетов. – Минск : Высшая школа, 1986. – 256 с.

30. Кравченко, А. И. Культурология / А. И. Кравченко ; 3-е изд. – М. : Академический Проект, 2016. – 496 с.

31. Кривошеев, В. В. Аномичное состояние общества: проблема выявления нормы / В. В. Кривошеев // Вестник РГУ им. И. Канта. – 2007. – Вып. 8. Гуманитарные науки. – С. 53–61.

32. Куликова, Л. Н. Воспитать себя / Л. Н. Куликова. – М. : Просвещение, 1991.

33. Культурология / ред. А. А. Радугин. – М. : Центр, 2018. – 304 с.

34. Лазарева, И. Ю. Культурно-досуговая деятельность в органах внутренних дел / И. Ю. Лазарева // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2012. – № 1 (48). – С. 42–45.

35. Лучкина, Т. В. Роль инновационной деятельности в личностно-профессиональном саморазвитии молодого педагога : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Лучкина Татьяна Викторовна. – Иркутск, 2000. – С. 18.

36. Маралов, В. Г. Основы самопознания и саморазвития : учебное пособие / В. Г. Маралов. – 2-е изд., стер. – М. : Издательский центр «Академия», 2004. – 256 с.

37. Маркузе, Г. Одномерный человек / Г. Маркузе. – М. : Издательство «REFL-book», 1994. – 367 с.

38. Маркузе, Г. Критическая теория общества: избранные работы по философии и социальной критике / Г. Маркузе. – М. : АСТ ; Астрель, 2011. – 384 с.

39. Мартынова, Е. В. Смысложизненные ориентации как фактор личностной подготовки студентов педвуза к профессиональной деятельности : дис. ... канд. психол. наук / Мартынова Елена Васильевна. – М., 2002. – 183 с.

40. Масленникова, В. Ш. Современная идеология воспитания социально-ориентированной личности / В. Ш. Масленникова. – Казань : РИЦ Школа, 2004. – 176 с.

41. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб. : Питер, 2008. – 352 с.

42. Марьин, М. И. Личностные факторы суицидального риска сотрудников органов внутренних дел / М. И. Марьин, М. В. Смирнова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2010. – № 2 (41). – С. 34–37.

43. Медведенко, В. В. Празднично-игровые технологии формирования культуры корпоративного досуга : автореф. дис. ... канд. пед. наук / В. В. Медведенко. – Тамбов, 2008. – 24 с.

44. Методика воспитательной работы : учебное пособие / под ред. В. А. Сластенина. – М. : Академия, 2009. – 160 с.

45. Мударисова, А. А. Досуг как фактор формирования ценностно-смысловых компетенций молодежи / А. А. Мударисова // Наука и современность. – 2013. – № 23. – С. 66–72.

46. Муздыбаев, К. Психология ответственности / К. Муздыбаев. – Л. : Наука, 1983. – 240 с.
47. Мудрик, А. В. Социальная педагогика : учебник для студ. пед. вузов / А. В. Мудрик, под ред. В. А. Сластенина. – М. : ИЦ Академия, 2000. – С. 8–33.
48. Муратшина, Н. Ю. Характеристика требований служебной деятельности к личности сотрудника ОВД / Н. Ю. Муратшина // Вестник Казанского юридического института МВД России. – 2015. – № 3 (21). – С. 124–130.
49. Немов, Р. С. Общая психология : в 3-х т. Т. III: психология личности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Р. С. Немов ; 3-е изд., пер. и доп. – М. : Юрайт, 2015. – 284 с.
50. Никитина, Е. О. Информационная культура преподавателей образовательных организаций МВД России / Е. О. Никитина // в сб.: Вестник Московского областного филиала Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя. – Старотеряево, 2016. – С. 183–185.
51. Нурлыбаева, Г. К. Нравственное воспитание руководящих кадров полиции в европейских полицейских вузах как педагогическая профилактика коррупции в полицейской среде / Г. К. Нурлыбаева // Вестник Академии права и управления. – 2010. – № 19. – С. 143–146.
52. Оганесян, Н. Т. Библиотерапия: Самоактуализация психических состояний через поэзию / Н. Т. Оганесян. – М. : «Ось-89», 2002. – 272 с.
53. Окушова, Г. А. Смена педагогических парадигм как методологический резонанс изменения типов философского мышления / Г. А. Окушова // Вестник Томского государственного педагогического университета. – Томск, 2005. – Вып. 2 (46). – С. 7–11.
54. Ортега-и-Гассет Х. Восстание масс / Х. Ортега-и-Гассет. – М. : АСТ, 2002. – 509 с.
55. Основные технологии культурно-досуговой деятельности / [Р. З. Богоудинова и др.] ; науч. ред. Р. З. Богоудинова, Ю. Н. Дрешер, Д. В. Шамсутдинова ; сост. Д. В. Шамсутдинова. – Казань : Изд-во Казанск. ун-та, 2005. – 268 с.
56. Остапенко, В. С. Модель процесса формирования научного мировоззрения курсантов образовательных учреждений

МВД России / В. С. Остапенко // Вестник Воронежского института МВД России. – 2007. – № 3. – С. 65–67.

57. Педагогические ресурсы досуга / Максютин, Н. Ф., Салахутдинов, Р. Г., Тихомиров, А. Н. // Казанская государственная академия культуры и искусств. – Казань : Медицина, 1996. – 140 с.

58. Писанко, В. А. Культурно-досуговая деятельность как сфера социализации человека и гуманизации общества / В. А. Писанко // Человек и образование. – 2008. – № 2. – С. 64–68.

59. Попов, В. В. Культурно-досуговая деятельность в контексте научного исследования : монография / В. В. Попов, Ф. Х. Попова. – Тюмень : Изд-во Тюм. гос. ун-та, 2004. – 176 с.

60. Попов, Л. М. Добро и зло в этической психологии личности / Л. М. Попов. – М. : Когито-Центр, 2012. – 616 с.

61. Простакишина, Ю. А. Творческий критерий как один из компонентов в формировании профессиональных компетенций при подготовке социальных педагогов в МосУ МВД России имени В.Я. Кикотя // Профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел. Педагогика и психология служебной деятельности: состояние и перспективы : сборник материалов III Международной конференции / под рук. С. Н. Федотова. – М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2019. – С. 422–426.

62. Прутченков, А. С. Школа жизни: специализированный тренинг-марафон / А. С. Прутченков // Прикладная психология и психоанализ. – 2000. – № 2-4; 2001. – № 1-3.

63. Пылев, С. С. Духовно-нравственные и культурные основы деятельности полиции и милиции России (история и современность) : монография / С. С. Пылев. – М., 2003. – С. 386.

64. Реан, А. А. Общая психология и психология личности / А. А. Реан. – М. : АСТ, 2017. – 640 с.

65. Симзяев, А. В. Профессионально-этическая культура сотрудника ОВД / А. В. Симзяев // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2009. – № 3 (38). – С. 12–15.

66. Свободный, Ф. К. Профессиональный «Я-образ» сотрудника органов внутренних дел и оптимизация его формирования в высшем образовательном учреждении МВД России : автореф.

дис. ... канд. педаг. наук / Свободный Феликс Константинович. – М., 2003. – 23 с.

67. Формирование профессионально-личностных компетенций в процессе воспитания сотрудников органов внутренних дел : монография / под общ. ред. профессора Н. В. Сердюк. – Омск, 2017. – 239 с.

68. Сироткин, Л. Ю. Многомерная личность как субъект межкультурного диалога / Л. Ю. Сироткин // Вестник Казанского государственного университета культуры и искусств. – 2012. – № 2. – С. 63–66.

69. Сластенин, В. А. Педагогика : учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов, Ф. Х. Попова ; под ред. В. А. Сластенина. – М. : Издательский центр «Академия», 2002. – 576 с.

70. Слободчиков, В. И. Психология человека: Введение в психологию субъективности / В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев. – М. : Школа-Пресс, 1995. – 384 с.

71. Ульянова, И. В. Педагогика смысложизненных ориентаций : учебное пособие / И. В. Ульянова. – Саратов : Вузовское образование, 2015. URL: <http://www.iprbookshop.ru/38390> (дата обращения: 25.08.2019).

72. Ульянова, И. В. Педагогика XXI века : монография / И. В. Ульянова. – М. : Московский университет имени В.Я. Кикотя, 2017. – 296 с.

73. Федотова, В. Г. Основные образы и сценарии российского развития // Модернизация и глобализация: образы России в XXI в. / отв. ред. В. Г. Федотова. – М. : ИФРАН, 2003. – С. 92–123.

74. Франкл, В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. – М. : Прогресс, 1990. – 368 с.

75. Фридман, Л. М. Психологический справочник учителя / Л. М. Фридман, И. Ю. Кулагина. – М. : Просвещение, 1991. – 288 с.

76. Фромм, Э. Революция надежды. Навстречу гуманизированной технологии. The Revolution of Hope, toward a humanized technology (1968) / Э. Фромм ; пер. Т. В. Панфиловой. – М. : АСТ, 2006. – 288 с.

77. Хорни, К. Невротическая личность нашего времени / К. Хорни. – М. : Прогресс-Универс, 1993. – С. 33–35.

78. Хьелл, Л. Теории личности / пер с англ. ; Л. Хьелл, Д. Зиглер – СПб. : Питер, 2011. – С. 479–527.

79. Цендровский, О. Ю. Культурно-мировоззренческие основания глобального сетевого общества XXI в. / О. Ю. Цендровский // Человек и культура. – 2017. – № 5. – С. 1–57.

80. Човдырова, Г. С. Особенности суицидального поведения сотрудников органов внутренних дел и его профилактика / Г. С. Човдырова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2003. – № 1. – С. 94–99.

81. Чудновский, В. Э. Становление личности и проблемы смысла жизни / В. Э. Чудновский. – М. : МПСИ, 2006. – 768 с.

82. Этика сотрудников правоохранительных органов : учебник / под ред. проф. Г. В. Дубова. – М. : Щит-М, 2003.

83. The Development of a Safe Educational Environment at a Higher Education Institution within the Framework of the Ecopsychological Approach / [Maria A. Erofeeva, Alla N. Stolyarova, Irina G. Evseeva et al.] // Ekoloji, 2019, Issue 107, – P.: 5089–5093, Article No: e107586. Ekoloji 28(107): 5089-5093 (2019).

Учебное пособие

Сергей Степанович Жевлакович,
кандидат социологических наук, доцент

Ирина Валентиновна Ульянова,
доктор педагогических наук, доцент

Ирина Юрьевна Лазарева,
кандидат педагогических наук, доцент

Сергей Николаевич Тихомиров,
кандидат педагогических наук, доцент

Ирина Георгиевна Евсеева,
кандидат психологических наук, доцент

Елена Олеговна Никитина,
кандидат педагогических наук

**РАЗВИТИЕ ФОРМ
КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВОЙ РАБОТЫ
СОТРУДНИКОВ ОВД
КАК СРЕДСТВО
ИХ САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ**



Редактор *Кухарева Е. А.*

Корректор *Абилова Ф. А.*

Компьютерная верстка *Гридчина Т. А.*

Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя
117997, г. Москва, ул. Академика Волгина, д. 12

Подписано в печать:	Формат 60×84 1/16	Тираж 35 экз.
29.03.2020 г.	Цена договорная	Объем 2,55 уч.-изд. л.
Заказ № 200		3,95 усл. печ. л.
