

Министерство внутренних дел Российской Федерации
Тюменский институт повышения квалификации сотрудников МВД России

А.В. Осинцева, О.С. Возженикова, Н.В. Гусева

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ
СОТРУДНИКОВ, ВПЕРВЫЕ ПРИНЯТЫХ
НА СЛУЖБУ В ОРГАНЫ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Учебно-практическое пособие

Тюмень
2016

УДК 159.9
ББК 88.4
О-73

Рекомендовано к изданию редакционно-издательским советом
Тюменского института повышения квалификации сотрудников МВД России

Рецензенты:

Учебно-научный комплекс по исследованию проблем кадровой работы
и морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел
Санкт-Петербургского университета МВД России;
Начальник кафедры психологии и педагогики Краснодарского университета
МВД России, кандидат психологических наук, доцент *А.А. Таганова*

Авторы:

А.В. Осинцева, кандидат психологических наук – введение, 1.1, 1.4, 2.1, 2.3 (в соавторстве с О.С. Возжениковой, Н.В. Гусевой), заключение; О.С. Возженикова, кандидат психологических наук – 1.2, 1.5, 2.2, 2.3 (в соавторстве с А.В. Осинцевой, Н.В. Гусевой); Н.В. Гусева, кандидат психологических наук – 1.3, 2.3 (в соавторстве с А.В. Осинцевой, О.С. Возжениковой).

Осинцева А.В., Возженикова О.С., Гусева Н.В.

О-73 Психолого-педагогическое сопровождение сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел: учебно-практическое пособие. Тюмень: Тюменский институт повышения квалификации сотрудников МВД России, 2016. 95 с.
ISBN 978-5-93160-241-7

В учебно-практическом пособии рассмотрены вопросы психолого-педагогического сопровождения сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, представлены основные направления психологического сопровождения служебной деятельности в период прохождения профессионального обучения, реализуемые различными субъектами воспитательного процесса (сотрудниками подразделений морально-психологического обеспечения образовательной организации системы МВД России, кураторами учебных групп, курсовыми офицерами).

Учебно-практическое пособие предназначено для сотрудников образовательных организаций системы МВД России и подразделений по работе с личным составом органов внутренних дел.

УДК 159.9
ББК 88.4

ISBN 978-5-93160-241-7

© ФГКУ ДПО «ТИПК МВД России», 2016.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. ОРГАНИЗАЦИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ, ВПЕРВЫЕ ПРИНЯТЫХ НА СЛУЖБУ В ОРГАНЫ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ	5
1.1. Основные направления психологического сопровождения сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, в образовательной организации системы МВД России	5
1.2. Психологическое сопровождение процесса формирования у слушателей образовательных организаций системы МВД России профессионально важных качеств. Понятие надежности сотрудника органов внутренних дел ...	13
1.3. Изучение и анализ морально-психологического климата учебного коллектива сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, в образовательной организации системы МВД России.....	21
1.4. Психологическое сопровождение мероприятий по укреплению служебной дисциплины и законности. Работа с группой повышенного психолого-педагогического внимания	32
1.5. Психологическое сопровождение процесса формирования психологической устойчивости и профессиональной работоспособности сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, в повседневных условиях и при чрезвычайных обстоятельствах	43
ГЛАВА 2. Организация педагогического сопровождения сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел	53
2.1. Основные направления воспитательной работы с сотрудниками, впервые принятыми на службу в органы внутренних дел, в образовательной организации системы МВД России	53
2.2. Индивидуальные и групповые формы воспитательной работы с сотрудниками, впервые принятыми на службу в органы внутренних дел	57
2.3. Методы воспитательной работы с сотрудниками, впервые принятыми на службу в органы внутренних дел	66
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	79
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	80
Приложение 1. Этапы психологического сопровождения сотрудников, вновь принятых на службу в органы внутренних дел, в образовательной организации системы МВД России.....	82
Приложение 2. Принципы воспитания	83
Приложение 3. Памятка психологу по формированию психологической готовности сотрудника полиции к действиям в экстремальной ситуации	84
Приложение 4. Анкета диагностики социально-психологического климата коллектива	85
Приложение 5. Изучение межличностных отношений методом социометрии....	89
Приложение 6. Методика «Оценка социально-психологического климата коллектива»	91

ВВЕДЕНИЕ

Социальный заказ на подготовку высококвалифицированных сотрудников органов внутренних дел, которые несут службу в современных условиях реформирования системы МВД России при существенных изменениях, происходящих в политической, экономической и социальной сферах жизни российского общества и государства, ставит перед образовательными организациями и подразделениями практических органов внутренних дел России задачи по формированию профессионально подготовленной личности с высокими морально-психологическими качествами, обладающей всем набором профессиональных знаний, навыков и умений, способной действовать в особых и сложных условиях, умело и эффективно выполнять служебные обязанности по охране общественного порядка, обеспечению общественной безопасности и противодействию преступности.

В представленном учебно-практическом пособии рассмотрены вопросы психолого-педагогического сопровождения сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, с учетом того, что первичный этап служебной деятельности сотрудника ОВД является определяющим периодом, оказывающим влияние на весь дальнейший путь профессионального становления специалиста. Авторами рассмотрены основные направления психологического сопровождения служебной деятельности в период прохождения профессионального обучения в образовательной организации системы МВД России, реализуемые различными субъектами воспитательного процесса (сотрудниками подразделений морально-психологического обеспечения образовательной организации системы МВД России, кураторами учебных групп, курсовыми офицерами, преподавателями). Особое внимание уделено вопросам организации психологического сопровождения мероприятий по укреплению служебной дисциплины и законности среди личного состава и методам работы с группой повышенного психолого-педагогического внимания.

Психологическое сопровождение процесса формирования у слушателей образовательных организаций системы МВД России профессионально важных качеств изложено через рассмотрение понятия надежности сотрудника органов внутренних дел, обозначающим критерии оценки сотрудника полиции на соответствие его к службе в органах внутренних дел. Процесс формирования психологической устойчивости и профессиональной работоспособности сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, в повседневных условиях и при чрезвычайных обстоятельствах описан в контексте экстремальных и кризисных ситуаций. В пособии также представлен вопрос изучения социально-психологического климата учебного коллектива сотрудников в образовательной организации системы МВД России, предложены психологические и педагогические методы индивидуальной и групповой работы с сотрудниками ОВД, впервые принятыми на службу.

ГЛАВА 1. ОРГАНИЗАЦИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ, ВПЕРВЫЕ ПРИНЯТЫХ НА СЛУЖБУ В ОРГАНЫ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

1.1. Основные направления психологического сопровождения сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, в образовательной организации системы МВД России

Основные направления психологического сопровождения деятельности сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел Российской Федерации, реализуются в соответствии с Руководством по морально-психологическому обеспечению оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденным приказом МВД России от 11 февраля 2010 года № 80 «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации», Положением об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденным приказом МВД России от 2 сентября 2013 года № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации» (далее – приказ МВД России об основах организации психологической работы в ОВД), приказом МВД России от 10 августа 2012 года № 777 «Об организации морально-психологической подготовки в органах внутренних дел Российской Федерации» и другими нормативными документами МВД России.

Организация психологического сопровождения учебной и служебной деятельности в образовательной организации системы МВД России строится в соответствии с разработанной и утвержденной локальной нормативно-правовой документацией: должностными инструкциями, положением об отделе по работе с личным составом, планом работы отдела по работе с личным составом, планом мероприятий по укреплению служебной дисциплины и законности среди личного состава, планом психологического сопровождения слушателей в период прохождения профессионального обучения и иными документами.

В соответствии с Руководством по морально-психологическому обеспечению оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации **основными направлениями** организации работы по психологическому сопровождению деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации являются:

1. Организация и проведение изучения социально-психологических особенностей личности лиц, поступающих на службу в органы внутренних дел;
2. Формирование у сотрудников органов внутренних дел профессионально важных качеств, необходимых для выполнения профессиональных задач;

3. Организация и проведение исследований, направленных на изучение психологического состояния сотрудников, состояния и динамики социально-психологического климата коллектива в подразделении, социально-психологических процессов в служебных коллективах;

4. Организация и проведение мероприятий воспитательной работы с сотрудниками, мероприятий по укреплению служебной дисциплины и законности среди личного состава;

5. Проведение мероприятий, направленных на повышение психолого-педагогической компетентности руководителей подразделений;

6. Организация и проведение мероприятий по формированию работоспособности, психологической готовности, устойчивости сотрудников ОВД к чрезвычайным обстоятельствам.

В части указанных направлений деятельность по работе с лицами, впервые принятыми на службу в органы внутренних дел, в образовательной организации системы МВД России строится в соответствии со следующими **этапами**:

1 этап – профессионально-психологический отбор кандидатов на службу в органы внутренних дел и изучение социально-психологических особенностей лиц, впервые принятых на службу;

2 этап – психологическое сопровождение процесса адаптации лиц, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, в образовательной организации системы МВД России (как индивидуальное, так и в учебных коллективах);

3 этап – мониторинг учебной и служебной деятельности слушателей образовательной организации системы МВД России и формирование профессионально-важных качеств;

4 этап – подготовка слушателя к служебной деятельности в комплектующем подразделении ОВД, выпуск из образовательной организации системы МВД России;

5 этап – сопровождение служебной деятельности выпускника образовательной организации системы МВД России в течение первого года службы.

В ходе реализации данных этапов необходимо осуществление непрерывного взаимодействия между всеми субъектами психологического сопровождения в образовательной организации системы МВД России (психологами, иными сотрудниками подразделений морально-психологического обеспечения, кураторами учебных групп, курсовыми офицерами, профессорско-преподавательским составом).

В целях реализации основных направлений психологического сопровождения сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, Руководством по морально-психологическому обеспечению оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации определены основные **задачи психологической работы** (в части, касающейся лиц, вновь принятых на службу в ОВД):

1) изучение индивидуально-психологических особенностей личности сотрудников ОВД, прогнозирование успешности их профессиональной деятельности, а также возможных нарушений дисциплины и законности;

2) обеспечение благоприятного социально-психологического климата в служебных (учебных) коллективах, осуществление профилактики конфликтных ситуаций;

3) проведение психологического сопровождения работы с личным составом, в том числе по повышению процесса адаптации к условиям учебной (служебной деятельности);

4) осуществление психологической подготовки личного состава к выполнению задач по направлениям будущей профессиональной деятельности;

5) обеспечение развития психолого-педагогической компетентности руководителей, повышение психологической грамотности сотрудников;

6) оказание психологической помощи и проведение мероприятий по реабилитации с сотрудниками и членами их семей;

7) использование современного опыта проведения психологических исследований, современных психологических технологий в работе по сопровождению лиц, впервые принятых на службу в ОВД.

Основными **организационными принципами** психологической работы по сопровождению деятельности сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, являются: *целеустремленность, непрерывность, объективность, активность, оперативность, соблюдение норм профессиональной этики.*

Принцип целеустремленности означает общую направленность процесса психологического сопровождения с обязательной постановкой конкретных целей и задач, ориентированных на формирование надежного сотрудника органов внутренних дел.

Принцип непрерывности заключается в такой организации психологического обеспечения, которая обеспечивала бы постоянное осуществление мероприятий по социально-психологическому изучению лиц, впервые принятых в органы внутренних дел, по формированию у данных сотрудников профессионально значимых психологических качеств, изучению, анализу и оценке морально-психологического состояния данных сотрудников, а также состояния социально-психологического климата коллективов и по иным направлениям психологической работы.

Принцип объективности реализуется через точное, непредвзятое и беспристрастное осуществление психологического сопровождения деятельности сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел. Объективность предполагает реальное, своевременное и достоверное изучение всех индивидуально-психологических и социально-психологических явлений, связанных с деятельностью сотрудников органов внутренних дел.

Принцип активности означает то, что любая деятельность является активным процессом, включающим в себя работу механизма реализации

всех задач по каждому из необходимых направлений. Принцип активности в психологическом сопровождении служебной деятельности заключается в наличии у субъектов его реализации таких свойств, как инициативность и ситуативность, осознанность и владение способами и приемами, высокая мотивация и эмоциональная включенность в психологическую работу.

Принцип оперативности. Суть данного принципа состоит в своевременном и быстром реагировании на социально-психологические и индивидуально психологические явления, в реализации контрмер с целью нейтрализации возможных негативных последствий, в избрании наилучшего момента для реализации конкретного мероприятия по психологическому сопровождению служебной деятельности сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел.

Принцип соблюдения норм профессиональной этики предполагает реализацию в деятельности общих принципов служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться все сотрудники органов внутренних дел независимо от замещаемой ими должности. Данный принцип предполагает соблюдение нравственных требований и норм поведения сотрудниками органов внутренних дел, осуществляющими психологическое сопровождение сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, в образовательной организации системы МВД России.

Штатная численность психологов подразделений морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности МВД России на 2015 год составляла 3 513 человек, списочная численность – 3 196¹. Для выполнения задач по психологическому сопровождению психологические службы обеспечиваются специально оборудованными помещениями, оснащенными психодиагностическими приборами, средствами связи и оргтехникой. В целях осуществления психокоррекционной работы выделяются и оборудуются всем необходимым *кабинеты психологической регуляции*, в которых в обязательном порядке должны быть психокоррекционные приборы, учебно-методические материалы для проведения сеансов аутотренинга и обучения навыкам психологической саморегуляции, электронные накопители с набором методов релаксации, психологические тесты и методики, направленные на диагностику эмоциональных состояний и пр.

При проведении мероприятий по психологическому сопровождению деятельности сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, используются следующие **методы**:

- различные виды наблюдения (включенное, невключенное),
- методы интервьюирования,

¹ Актуальные проблемы совершенствования деятельности подразделений психологической работы органов внутренних дел Российской Федерации: учеб.-метод. пособие / Х.М. Алиев [и др.]; под общ. ред. В.Л. Кубышко. Домодедово: ВИПК МВД России, 2015. С. 6.

- консультации (индивидуальные, групповые, фокус-группы),
- психологический анализ документов и результатов деятельности,
- индивидуальные и групповые опросные методы и тестовые методики,
- социально-психологические обследования служебных коллективов,
- различные виды эксперимента,
- психологический тренинг и др.

В соответствии с п. 9 приказа МВД России об основах организации психологической работы в ОВД перечень психологических и психофизиологических методик, используемых в психологической работе, устанавливается ДГСК МВД России на основании рекомендаций Координационно-методического совета по психологическому обеспечению работы с личным составом органов, подразделений, учреждений системы МВД России.

Одним из основных методов психологической работы, реализуемых на протяжении всех этапов психологического сопровождения, является *психологическое консультирование* сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, которое осуществляется психологом в целях:

- анализа и оценки индивидуально-психологических особенностей личности сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, а также обсуждения результатов психологических обследований, специальных психофизиологических исследований (например, с применением полиграфа);
- прогнозирования социально-психологических процессов в учебных коллективах, обсуждения результатов изучения, анализа и оценки социально-психологического климата в коллективах и морально-психологического состояния личного состава;
- анализа, оценки и формирования профессионально важных качеств слушателей образовательной организации системы МВД России;
- оказания психологической помощи лицам, находящимся в кризисном состоянии, осуществления профилактики суицидальных происшествий и предупреждения профессиональной деформации личности, психологической работы с сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании.
- оказания психологической помощи в вопросах семейно-бытовых отношений, профилактики и управления конфликтными ситуациями, возникающими на службе и в быту.

В целях совершенствования организации психологической работы с сотрудниками органов, организаций, подразделений МВД России всем субъектам осуществления психологического сопровождения лиц, впервые принятых на службу, необходимо:

1. Осуществлять регулярное взаимодействие с психологами других органов, организаций, подразделений МВД России, представителями подразделений психологической работы по вопросам профессиональной дея-

тельности слушателей образовательной организации системы МВД России в целях передачи и своевременного использования информации.

2. Принимать участие в работе научно-практических форумов (конференций, семинаров, круглых столов), тематика которых связана с совершенствованием психологической работы, представлять предложения (рекомендации), направленные на усовершенствование психологической работы с лицами, вновь принятыми на службу в ОВД.

3. Изучать личные дела сотрудников, а также использовать имеющиеся базы данных в целях получения наиболее полной информации о сотрудниках, впервые принимаемых на службу.

Кроме того, в соответствии с приказом МВД России от 10 августа 2012 г. № 777, утверждающим Руководство по организации морально-психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации и определяющим цели, порядок организации и критерии оценки морально-психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, всем субъектам осуществления психологического сопровождения лиц, впервые принятых на службу, необходимо принимать участие в организации и проведении занятий по морально-психологической подготовке подразделения. При организации и проведении данных занятий в соответствии с приказом МВД России от 10 августа 2012 г. № 777 и иными нормативными документами, у сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, необходимо формировать следующие знания, навыки и умения:

- знания норм профессиональной этики и основ служебного поведения,
- знания психологических основ профессионального общения,
- знания способов поддержания в учебном (служебном) коллективе благоприятного морально-психологического климата, конструктивных межличностных и межгрупповых отношений,
- знания и навыки по психологической саморегуляции эмоциональных состояний, навыки психологической устойчивости в сложных и особых условиях,
- знания основ самообразования и саморазвития, навыки по работе с мотивационными состояниями, самомотивации,
- знания и навыки коммуникативного поведения, профессионально грамотного общения с различными категориями граждан при несении службы,
- навыки по применению приемов психодиагностики личности по внешним признакам (визуальной и акустической психодиагностики), характерологическим и поведенческим проявлениям,
- знания и навыки по применению мер государственного принуждения, физической силы, специальных средств, огнестрельного оружия, а также навыки личной безопасности при осуществлении профессиональной деятельности,

– навыки служебной дисциплины, неукоснительного выполнения требований законодательства Российской Федерации и ведомственных нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность органов внутренних дел.

Результаты проведения психологической работы по сопровождению лиц, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, оформляются, хранятся и используются в установленном порядке. В соответствии с приказом МВД России об основах организации психологической работы в ОВД основным документом, результирующим психологическое обследование сотрудника, является письменное *заключение*, в котором указывается дата, время и место проведения обследования; фамилия, имя, отчество лица, проводившего обследование, замещаемая должность. В письменном заключении указываются сведения об обследуемом лице (фамилия, имя, отчество, дата рождения), результаты обследования с указанием примененных методов (методик) и средств, оценка полученных результатов, дата составления заключения, его номер, выводы. Обязательной отметкой в заключении является указание факторов риска девиантного (общественно опасного) поведения (в случае их выявления).

В соответствие с п. 15 приказа МВД России об основах организации психологической работы в ОВД информация, полученная в результате проведения обследований и иных мероприятий психологической работы, является конфиденциальной (служебной тайной). Кроме того, в Типовом кодексе этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, который одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол № 21), указывается на обязанность сотрудника принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой предусмотрена ответственность.

Доступ к психологической информации в соответствии с нормативными документами (п. 16 приказа МВД России № 660 от 2 сентября 2013 г. «Об утверждении положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации») имеют руководители (начальники) образовательных организаций МВД России; заместители (помощники) руководителей (начальников) по работе с личным составом; руководители подразделений психологической работы. После их обращения к психологам соответствующие материалы с психологической информацией в течение 10 суток направляются указанным категориям сотрудников органов внутренних дел.

Формы служебных документов психолога устанавливаются Департаментом государственной службы и кадров МВД России. Приказ МВД России «Об утверждении положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации» определяет следующие *виды служебных документов*, необходимых для работы психологов подразделений органов внутренних дел:

- журналы учета работы психолога подразделения МВД России;
- накопительные папки, содержащие материалы психологических обследований (заполненные бланки, опросные листы), рабочие материалы психологического консультирования сотрудников, варианты инструкций и регистрационных бланков, ключи к интерпретации результатов психологического обследования, электронные носители, содержащие аудио- и (или) видеозаписи, содержащие материалы психологических обследований и иные материалы, необходимые в психологической работе, планы по направлениям деятельности, отчетные документы;
- заключения (справки).

Для повышения эффективности психологического сопровождения лиц, впервые принятых на службу в ОВД, необходимо осуществлять **текущее и периодическое планирование деятельности** по всем направлениям и формировать:

- 1) планы основных организационных мероприятий образовательной организации МВД России в части, касающейся организации психологической работы на конкретный период (полугодие, год);
- 2) планы проведения занятий по морально-психологической подготовке сотрудников, в том числе для выполнения оперативно-служебных задач в особых условиях;
- 3) планы мероприятий по профилактике суицидальных происшествий среди личного состава на конкретный период;
- 4) планы проведения социально-психологических исследований в служебных коллективах на конкретный период;
- 5) планы проведения индивидуальных и групповых занятий, направленных на повышение процесса адаптации к служебной деятельности на конкретный период;
- 6) планы проведения индивидуальных и групповых занятий, направленных на формирование профессионально важных качеств сотрудников органов внутренних дел на конкретный период;
- 7) планы мероприятий по психологическому сопровождению профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании на конкретный период;
- 8) планы мероприятий по психологическому сопровождению работы по укреплению служебной дисциплины и законности;
- 9) планы проведения специальных психофизиологических исследований с применением полиграфа;
- 10) планы-конспекты сеансов психологической коррекции, саморегуляции, тренингов, занятий по психологической тематике в системе морально-психологической подготовки, а также перечень вопросов к зачетам по итогам обучения.

Планы по психологической работе с лицами, вновь принятыми на службу в ОВД, должны оформляться в соответствии с режимом делопроизводства подразделения, реализовываться в точно установленные сроки с

обязательными отметками о выполнении и формированием отчетных документов и материалов, подтверждающих проведения каждого мероприятия.

Контроль за выполнением мероприятий возлагается на руководителей подразделений по работе с личным составом, непосредственных и вышестоящих руководителей в соответствии с осуществляемыми направлениями деятельности.

Таким образом, основные направления психологического сопровождения сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, в образовательной организации системы МВД России, реализуются в соответствии с нормативно-правовой базой МВД России, локальной нормативно-правовой документацией, планами психологического сопровождения слушателей в период прохождения профессионального обучения и иными документами.

Работа по психологическому сопровождению сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, в образовательной организации системы МВД России, должна быть ориентирована на качественный профессионально психологический отбор кандидатов на службу, повышение эффективности процесса адаптации слушателей к условиям учебной и служебной деятельности, формирование личности сотрудника, обладающего всем набором профессионально-важных качеств, необходимых для успешного выполнения поставленных перед органами внутренних дел задач, качественной профессиональной подготовкой личности сотрудника в соответствии с социальными, психологическими и профессиональными компетенциями.

1.2. Психологическое сопровождение процесса формирования у слушателей образовательных организаций системы МВД России профессионально важных качеств. Понятие надежности сотрудника органов внутренних дел

Организация психологического сопровождения процесса формирования у обучающихся образовательных организаций системы МВД России профессионально важных качеств является актуальной достаточно длительное время.

Понятие «профессионально важные качества» возникло в психологии в начале 20-го века. При этом составлялась модель самых важных в работе психических функций успешного профессионала. Данное понятие сочетается в психологии с профессиональным развитием человека и реализуется в положениях о взаимовлиянии деятельности и личности. Существует устойчивая точка зрения исследователей, что на успешность профессиональной деятельности влияет зрелость качеств личности, соответствующих требованиям деятельности.

В.А. Бодров рассматривает профессионально важные качества как совокупность психологических качеств личности, а также целый ряд физических, антропометрических физиологических характеристик человека, которые определяют успешность обучения и реальной деятельности. Конкретный перечень этих качеств для каждой деятельности специфичен (по их составу, по необходимой степени выраженности, по характеру взаимосвязи между ними)¹. По мнению В.Д. Шадрикова, под профессионально важными качествами также принято понимать любые качества субъекта, включенные в процесс деятельности и обеспечивающие эффективность ее исполнения по параметрам производительности, качества труда и надежности². Е.А. Климов под профессионально важными качествами понимает отдельные динамические черты личности, отдельные психические и психомоторные свойства (выражаемые уровнем развития соответствующих психических и психомоторных процессов), а также физические качества, соответствующие требованиям к человеку какой-либо определенной профессии и способствующие успешному овладению этой профессией³.

На профессионально важные качества также влияет специфика профессиональной деятельности.

Сегодня в связи с потребностью общества в высококвалифицированных специалистах и профессионально подготовленных сотрудниках полиции, в систему образовательных организаций МВД России внедряется **компетентностный подход**, направленный на формирование у обучающихся целого комплекса профессионально важных компетенций. Где само понятие компетенция (*competere* – соответствовать, подходить) рассматривается как способность применять соответствующие знания и умения, а также успешно действовать исходя из существующего практического опыта при решении общих задач в обширной области. Компетенция определяется как базовое качество индивидуума, соединяет в себе взаимосвязь качеств личности, необходимых для качественной и продуктивной деятельности.

Компетентностный подход в образовании должен основываться на принципах:

- развития у обучающихся способности самостоятельно решать проблемы в различных областях и видах деятельности, опираясь на использование социального опыта, основой которого является и собственный опыт обучающихся;
- социальный опыт решения познавательных, мировоззренческих, нравственных, политических и иных проблем;

¹ Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: учеб. пособие для вузов. М.: ПЕР СЭ, 2001.

² Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека: учеб. пособие, 2-е изд, перераб. и доп. М.; Логос, 1996.

³ Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. М.: Академия, 2004.

– создание условий для формирования у обучающихся самостоятельного решения познавательных, коммуникативных, организационных, нравственных и других проблем.

В результате у выпускника образовательной организации МВД России должен формироваться целый комплекс необходимых для профессиональной деятельности компетенций, в том числе: социальных, психологических, профессиональных, соответствующих квалификационному стандарту выпускника по той или иной специальности и требованиям к уровню сформированности у него знаний, умений и навыков по будущей профессии.

Под социальной компетенцией в первую очередь рассматривается способность человека выжить в данном обществе и быть успешным, пользуясь социальными ресурсами и возможностями. Также выделяют социально-психологическую компетентность¹ и рассматривают ее как многомерное явление. Социально-психологическая компетентность включает в себя коммуникативную, перцептивную (когнитивную) компетентности и знания в области взаимодействия, поведения.

В социально-психологической компетентности можно выделить два вида: житейскую и профессиональную. Житейская социально-психологическая компетентность представляет собой результат социализации человека, его адаптационные возможности к условиям жизни.

Профессиональная социально-психологическая компетентность формируется в рамках научных представлений о профессиональной деятельности и имеет особое значение для сотрудников правоохранительных органов, в частности сотрудников органов внутренних дел. Сотрудники должны иметь соответствующую подготовку и глубокие познания в области делового общения (умение устанавливать контакт, вести переговоры); знать закономерности восприятия и познания людьми друг друга на основе внешности, поведенческих особенностей, визуальной диагностики, психического состояния объекта воздействия.

Профессиональная компетенция определяется как способность успешно действовать на основе практического опыта, знаний и умений при решении профессиональных задач.

В современных условиях протекания служебной деятельности сотрудника органа внутренних дел наряду со сформированными профессиональными компетенциями возникает проблема его **надежности**. Понятие «надежность» закрепилось в ведомственных нормативных правовых актах МВД России и является критерием оценки сотрудника полиции на соответствие его к службе в органах внутренних дел. Рассмотрением понятия «надежность» в научной области занимались многие исследователи. А.А. Ендржеевский, В.М. Крук, В.Г. Мельников выделяют группы **факторов**, которые определяют **надежность сотрудника**, такие как:

¹ Социальная психология: учеб. пособие для вузов / под ред. А.Н. Сухова, А.А. Деркача. Сер.: Высшее образование. 2001.

а) квалификация, качество оборудования, эффективность работы (влияют на надежность в небольшой степени);

б) тренированность;

в) те, которые «имеют собственно личностный характер» (различия по надежности зависят в большинстве случаев именно от них)¹.

Факторы личностного характера авторы разделяют на три подгруппы:

- медицинские; связанные с работой нервной системы;
- собственно психологические;
- психофизиологические состояния, которые могут эффективно контролироваться аппаратными средствами.

При работе в экстремальных условиях, особенно в случаях большой ответственности, исключительное значение приобретает контроль над психофизиологическим состоянием (сон, утомление, вызванные неблагоприятным воздействием факторов среды). К психологической подгруппе факторов личностного характера авторы относят главным образом интеллектуальные возможности индивида².

Д.В. Швец отмечает, что профессиональное соответствие сотрудника органов внутренних дел требует от личности высокого уровня развития профессиональной надежности, готовности, устойчивости, сформированности специальных способностей, качеств и свойств³.

Г.С. Никифоров указывает на то, что рассмотрение «надежности» в личностной плоскости в психологических исследованиях осуществляется с помощью таких понятий, как: морально-психологическая, нравственная, морально-правовая, морально-этическая надежность. Данные понятия отражают содержательно-личностный уровень профессиональной надежности. По мнению исследователя, не только профессиональное мастерство, но и нравственные качества работников влияют на безопасность, безаварийность и безошибочность их труда, эти качества и надежность профессиональной деятельности являются тесно связанными понятиями⁴.

По мнению О.Л. Осадчук, личностная надежность характеризует специалиста как социальную личность: характер и степень выраженности его потребностей, установок и мотивов профессиональной деятельности, индивидуальные стратегии и способы решения трудовых задач. Личностная составляющая выполняет ведущую роль в системе профессиональной

¹ Ендржеевский А.А., Крук В.М., Мельников В.Г. Система обеспечения надежности сотрудника органов внутренних дел // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2014. № 4 (59). С. 3-5.

² Там же.

³ Швець Д.В. Підготовка майбутніх офіцерів МВС України до охорони і забезпечення громадського порядку в процесі фахової підготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Національний авіаційний університет. Київ, 2016.

⁴ Никифоров Г.С. Надежность профессиональной деятельности. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского гос. ун-та, 1996.

надежности, является системообразующей и определяет уровень функционирования системы в целом¹.

По определению В.М. Крук, личностная надежность специалиста – это интегральное психологическое образование, детерминирующее динамическое соответствие наиболее значимых критериев, показателей нормативности и уязвимости поведения установленным требованиям и базирующееся на симптомокомплексе психофизического благополучия².

Личностная надежность, по определению И.А. Котик, это фундаментальный, атрибутивный признак личности, характеризующий ее способность к прогнозируемому ответственному поведению, связанный с реализацией социальных отношений в соответствии с менталитетом личности³.

Надежность личности Е.Ю. Стрижов определяет как психологическое свойство, позволяющее производить в сознании смыслы моральных норм, понимать общественное значение и необходимость соблюдения этих норм, учитывать эти нормы при определении способа своего бытия⁴.

В структуру личностной надежности сотрудников ОВД Д.В. Малеев относит такие содержательные компоненты, как ценностно-смысловой, мотивационный, когнитивный, эмоционально-волевой и поведенческий⁵.

Выделенные Д.В. Малеевым психологические компоненты надежности, по мнению исследователя, эффективно влияют на ее формирование, когда они выступают целостной системой.

Исследователь И.В. Семчук выделяет в деятельности сотрудника органов внутренних дел специфические психологические особенности, такие как правовая регламентация; наличие властных полномочий; противостояние и противодействие; коммуникабельность как способность общения с широкой по своему диапазону средой; дефицит времени и наличие перегрузок в его работе; высокая экстремальность; выраженный познаватель-

¹ Осадчук О.Л. Модель профессиональной надежности педагога [Электронный ресурс]. URL.: <http://www.logosbook.ru/VOS/osadchuk.pdf>

² Крук В.М. К вопросу о видах надежности и дисциплине персонала военных профессий // Вестник университета (Государственный университет управления). 2011. № 16. С. 58-61.

³ Котик И.А. Психосемантическое измерение образа личностной надежности у будущих специалистов // Личность и ее жизненный мир: материалы Всерос. науч. практ. конф. с междунар. участием, посвященной 20-летию факультета психологии ОмГУ им. Ф.М. Достоевского, г. Омск, 3-4 октября 2013 г. / под ред. Л.И. Дементий. Омск: Изд-во Ом. гос. ун-та, 2013. С. 142-147.

⁴ Стрижов Е.Ю. Нравственно-правовая надежность личности: социально-психологические аспекты: монография. Тамбов: ТГУ им. Г.Р. Державина, 2009.

⁵ Малеев Д.В. Психологические факторы личностной надежности сотрудников органов внутренних дел [Электронный ресурс] // Психология, социология и педагогика: электрон. науч.-практ. журнал. URL.: <http://www.Psychology.snauka.ru/2014/08/3485>

ный характер, требующий многообразного решения мыслительных задач и организации их практического осуществления¹.

Постоянное присутствие в агрессивной и уголовно-ориентированной среде, продолжительность рабочего времени, доступ к оружию и право его применения не может повлиять на адекватность поведения и состояния сотрудника.

Развитие профессиональной компетентности сотрудников полиции определяется трудностями, связанными с временными ограничениями, финансовым обеспечением, интеллектуальными перегрузками и истощением своих ресурсов.

При условии, что период адаптации к службе в подразделениях ОВД достаточный, у сотрудника формируются следующие ключевые компетенции: оперативно-розыскная, правовая, организационная, аналитическая, коммуникативная и социальная. Эти компетенции реализуются по следующим основным направлениям: отношение к себе как к личности, как субъекту жизни; отношение и взаимодействие сотрудника с другими людьми; с которыми он связан профессиональной деятельностью.

Множественность задач, стоящих перед полицией сегодня, привело к развитию ряда направлений деятельности в органах внутренних дел, выполняющих определенные функции. Исследование профессионально важных качеств сотрудников различных подразделений органов внутренних дел позволяют ученым определить десять общих характеристик:

1) деятельность правоохранительных органов является разновидностью государственной службы и порядок ее прохождения определен в соответствующих нормативных правовых актах. Условия службы являются особенными и при исполнении своих обязанностей сотрудники должны, как правило, носить форму установленного образца;

2) деятельность сотрудников органов внутренних дел должна основываться на принципах законности, гуманизма, соблюдения прав человека и открытости;

3) правовое регулирование деятельности ОВД определяет конкретные меры, предпринимаемые правоохранительными органами в борьбе с преступностью и охране общественного порядка;

4) как правило, сотрудники выполняют правоохранительные функции по противодействию преступности;

5) сотрудникам органов внутренних дел предоставляются широкие полномочия, но их реализация зависит от навыков разумного, надлежащего и законного использования этих полномочий;

6) сотрудники полиции должны уметь использовать специфические способы воздействия, в том числе принуждение, предупреждение и пресечение правонарушений путем психологического воздействия; применения

¹ Семчук И.В. Психологические аспекты формирования профессиональных качеств сотрудника ОВД [Электронный ресурс]. URL.: <http://www.ormvd.ru/pubs/102/15834/>

специальных средств, физической силы и огнестрельного оружия, а также нести ответственность за свои действия;

7) разнообразие социальных ситуаций, в которых сотрудники правоохранительных органов выполняют свои должностные обязанности, определяют требования к их психологической готовности, возможность быстро понять суть происходящего, адекватно продемонстрировать свои коммуникативные навыки;

8) деятельность сотрудников полиции происходит в условиях конфиденциальности и скрытности, поэтому необходимо воспитывать у сотрудников строгое соблюдение конфиденциальности по отношению к служебной информации;

9) деятельность правоохранительных органов характеризуется наличием различных стрессовых факторов (повышенная ответственность за свои действия, неоднозначность информации, дефицит времени, физические и умственные перегрузки т.д.) не могут не сказываться в целом на состоянии здоровья сотрудника и качестве выполнения им оперативно-служебных задач;

10) на деятельность сотрудников существенное давление оказывает общественное мнение, а также оценка населением ее эффективности и сформированный авторитет органов внутренних дел.

Исключительная сложность задач органов внутренних дел диктует высокие требования к профессиональной подготовке и квалификации каждого сотрудника. Профессиональная деятельность оказывает существенное влияние на сотрудника, развивая у него знания, навыки, способности и формируя определенные качества характера.

Деятельность сотрудника существенно зависит от мотивации его труда, интереса и склонности к правоохранительной деятельности. Формирование устойчивых положительных мотивов деятельности должна осуществляться в четырех областях:

1) формирование прямых мотивации служебной деятельности сотрудника через вовлечение в интересную и творческую часть деятельности правоохранительных органов;

2) повышение интереса к деятельности через развитие у сотрудников чувства профессионального долга и гордости за принадлежность к правоохранительной системе;

3) раскрытие перед сотрудником перспектив карьерного роста, профессионального развития в правоохранительной сфере;

4) эффективная организация деятельности сотрудников и создание в профессиональных коллективах благоприятного морально-психологического климата.

На основе правоохранительных задач органов внутренних дел, можно выделить следующие его разновидности: профилактическую; оперативно-розыскную; дознание и расследование преступлений; охрану общественного порядка и безопасности; охранную деятельность и другие.

Исследователь И.В. Семчук, обобщая **профессионально-личностные качества сотрудника органа внутренних дел**, в первую очередь к ним относит:

- профессионально-психологическую ориентированность его личности;
- психологическую устойчивость;
- развитые волевые качества (умение владеть собой в сложных ситуациях, смелость, мужество, разумная склонность к риску);
- хорошо развитые коммуникативные качества (умение быстро устанавливать контакт с различными категориями людей, устанавливать и поддерживать доверительные отношения);
- способность оказывать психологическое воздействие на людей при решении различного рода оперативно-служебных задач;
- ролевые умения, способность к перевоплощению;
- развитые профессионально значимые познавательные качества (профессиональную наблюдательность и внимательность, профессионально развитую память, творческое воображение);
- профессионально развитое мышление, склонность к напряженной умственной работе, сообразительность, развитую интуицию;
- быстроту реакции, умение ориентироваться в сложной обстановке¹.

Эти качества не присущи большинству людей на начальном этапе. Их формирование и развитие – долгий и напряженный процесс, но это является необходимым условием для профессионального развития сотрудников полиции. В этом контексте большое значение имеет профессионально-психологическая подготовка обучающихся в образовательных организациях системы МВД России, целью которой является формирование у будущих сотрудников профессионально важных качеств.

К *содержанию психологической подготовки* сотрудников И.В. Семчук относит следующее:

- формирование психологической готовности к борьбе с преступностью;
- развитие психологической готовности к деятельности, связанной с решением различных оперативно-служебных задач;
- формирование и развитие профессионально значимых качеств личности, в том числе профессиональной памяти, внимания, мышления;
- совершенствование и развитие навыков установления психологического контакта с различными категориями граждан;
- развитие навыков ролевого поведения в различных ситуациях оперативной деятельности;
- совершенствование навыков использования психолого-педагогических методов воздействия на граждан в сложных ситуациях конфликтного взаимодействия;

¹ Семчук И.В. Указ. соч.

- формирование психологической устойчивости при состояниях повышенного психоэмоционального напряжения и в ситуациях повышенной стрессогенности оперативно-служебной деятельности;
- развитие способностей по регулированию эмоциональных состояний и ресурсов личности, обучение сотрудников приемам и методам саморегуляции и повышения работоспособности;
- совершенствование волевых качеств сотрудников и их проявление в сложных служебных ситуациях;
- умение стойко переносить интеллектуальные перегрузки в служебной деятельности;
- формирование психологической готовности к борьбе с преступностью как наиболее важный аспект в психологической подготовке¹.

В повседневной практической работе сотрудники подвергаются воздействию многих неблагоприятных психологических факторов, которые могут повлиять на качество выполнения профессиональной деятельности, поэтому сотруднику необходимо вырабатывать психологическую устойчивость, самоконтроль в стрессовых ситуациях, при выполнении оперативной работы. Это рассматривается как важнейший показатель психологической готовности, которая проявляется в способности сотрудников преодолевать последствия неблагоприятных обстоятельств.

Таким образом, важное значение имеет формирование специальных знаний и навыков для преодоления трудностей в решении оперативно-служебных задач.

Профессиональная деятельность сотрудника ОВД принадлежит к разряду «сложных» профессий, предъявляющих высокие требования к уровню развития у него профессионально важных качеств, сформированных компетенций и его профессиональной надежности.

1.3. Изучение и анализ морально-психологического климата учебного коллектива сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, в образовательной организации системы МВД России

Эффективность служебной деятельности сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, во многом зависит от социально-психологических явлений в служебном (учебном) коллективе, а именно: психологического климата, характера и эмоциональной окраски взаимоотношений между сотрудниками, их сплоченности, наличия и способов разрешения и предупреждения межличностных конфликтов.

Как известно, в служебных коллективах с благоприятным морально-психологическим климатом легче переносится воздействие тяжелых факторов условий службы, менее выражена так называемая текучесть кадров. Как показывают исследования, при плохом социально-психологическом

¹ Семчук И.В. Указ. соч.

климате в органах и подразделениях эффективность труда падает на 15-40 %, при хорошем – повышается на 10-20 %¹.

Коллектив – это группа высшего уровня педагогического и социально-психологического развития, в котором люди объединены единой общественно значимой деятельностью, сплочены стремлением к достижению ее общей цели, находя при этом возможности удовлетворения своих интересов, проявлений своей индивидуальности, профессионального и личностного потенциала, его повышения, в которой взаимоотношения с другими людьми строятся на основе коллективизма, дружбы, товарищества, взаимного уважения, взаимопомощи и поддержки, положительно влияют на воспитанность, обученность, образованность и развитость друг друга².

Для впервые принятого на службу сотрудника учебный коллектив – это первый коллектив на профессиональном пути, поэтому сложившийся социально-психологический климат, адаптация сотрудника в коллективе, позитивные межличностные отношения с сослуживцами являются важными детерминантами успешности учебы, службы и дальнейшего профессионального становления.

Служебным коллективом считается такая малая группа, в которой сложилась дифференцированная система различных деловых и личных взаимоотношений, строящихся на высокой нравственной основе. Служебный коллектив является основной социальной ячейкой, которая объединяет всех сотрудников правоохранительных органов для достижения определенной конкретной цели их совместной служебной деятельности³.

Понятие «служебный коллектив» используется для характеристики объединения людей, которое функционирует в правоохранительных органах и, в частности, в образовательных организациях системы МВД России. Служебный коллектив образовательной организации, органа или подразделения внутренних дел имеет свою специфику. Она состоит в том, что руководители и сотрудники обязаны соблюдать уставные отношения, субординацию и служебную дисциплину. В нормативных правовых актах – законах, уставе, приказах, распоряжениях, инструкциях, положениях и т.д. – регламентируются права и обязанности должностных лиц.

Как и для любого коллектива, для служебного коллектива характерна определенная динамика развития. На первом уровне развития психологической структуры служебного коллектива реализуются непосредственные контакты между сотрудниками, основанные на эмоциональной приемлемости, на втором этапе отношения определяются характером совместной

¹ Воспитательная работа с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации: учебник / под общ. ред. В.Я. Кикотя. М.: ЦОКР МВД РФ, 2009. С. 375.

² Прикладная юридическая педагогика в органах внутренних дел: учебник / под ред. В.Я. Кикотя, А.М. Столяренко. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. С. 139-140.

³ Организация психологической работы с личным составом органов внутренних дел: учеб. пособие. М.: ДГСК МВД России, 2012. С. 64.

деятельности, на третьем формируются отношения, основанные на принятии всеми членами группы общих целей групповой деятельности.

Для успешной учебно-служебной деятельности на первых этапах формирования коллектива важна успешная адаптация каждого ее члена к новому коллективу, к условиям учебно-служебной деятельности. В широком смысле адаптация означает приспособление к окружающим условиям. Выделяют биологический (психофизиологический) и психологический аспекты адаптации.

Профессиональная адаптация – это приспособление человека к новым для него условиям труда (службы), овладение им ценностными ориентациями в рамках профессии, осознание мотивов и целей в ней, сближение внутренних норм человека и профессиональной группы, усвоение компонентов профессиональной деятельности: ее задач, предмета, способов, средств, результатов, условий¹.

Под процессом профессиональной адаптации впервые принятого на службу сотрудника ОВД следует понимать такой период его жизни, когда он активно и сознательно включается в новую для него сферу правоохранительной деятельности и соответствующую социальную (и профессиональную) среду, условия, нормы, правила, и привычки профессионального поведения в которой ему предстоит усвоить. При этом процессы собственно профессиональной и социально-психологической адаптации, обладая относительной самостоятельностью, протекают во взаимодействии и взаимовлиянии друг на друга².

Рассматривая профессиональную адаптацию как динамическое и комплексное явление, можно выделить следующие взаимосвязанные компоненты этого процесса:

- адаптация к содержанию деятельности, к условиям реальности, к служебному коллективу, к отношениям с руководством;
- включение в первичную (малую) группу сослуживцев;
- включение в процессы профессионального саморазвития.

Отсутствие успешной адаптации хотя бы к одному из компонентов, нарушение целостности всего процесса не позволяют говорить об эффективности процесса адаптации в целом. Нарушение адаптации может приводить к низким результатам оперативно-служебной деятельности, дисциплинарным проступкам, явлениям психической дезадаптации, формированию кризисных психологических состояний.

Объединение усилий психологов, курсовых офицеров, кураторов, преподавателей в процессе адаптации вновь принятого сотрудника, их совместная работа – это задачи первостепенной важности для ОВД, от ре-

¹ Фоменко Г.Ю. Личность как субъект бытия в экстремальных условиях: дис. ... д-ра психол. наук. Краснодар, 2006. С. 2.

² Томилова О.В. Социально-психологические условия профессионального становления молодых сотрудников органов внутренних дел: дис. ... канд. психол. наук. М., 2000. С. 60.

шения которых зависит качество службы впервые принятого сотрудника и эффективность его включения в оперативно-служебную деятельность подразделения.

Деятельность по осуществлению социально-психологической адаптации впервые принятых сотрудников в образовательных организациях системы МВД России психолог строит с учетом изучения самой личности сотрудника, личности в деятельности, личности в коллективе. В соответствии с данными направлениями работы психолог выбирает формы, методы и приемы психологического сопровождения адаптации впервые принятых на службу сотрудников. При этом психолог курса должен взаимодействовать с курсовым офицером, командиром учебной группы, куратором с целью получения как можно большего объема информации об индивидуальных свойствах и качествах личности курсанта, его взаимоотношениях с однокурсниками, влияющих на процесс протекания адаптации.

Особое внимание психолог в сотрудничестве с куратором и курсовым офицером должен оказывать вновь принятому сотруднику с целью быстрого и безболезненного вхождения в коллектив и его адаптации к выполнению служебных задач.

Индивидуальная работа психолога с впервые принятым сотрудником в коллективе должна быть направлена на преодоление психологических трудностей, связанных:

- с несоответствием представлений о службе той реальной обстановке, которая его окружает;
- несоответствием нравственно-волевых и деловых качеств молодого сотрудника требованиям, предъявляемым особенностями служебной деятельности и коллектива подразделения;
- неразвитостью необходимых и часто специфичных навыков общения сотрудников ОВД (сдержанность в выборе круга общения, тематики для служебного общения, привычка контролировать собственную речь и т.д.);
- неумением строить уставные и внеслужебные отношения, устанавливать контакты с членами служебного коллектива;
- недостатком необходимых знаний, умений и навыков, влияющих на результативность профессиональной деятельности.

Для практического разрешения выделенных психологических трудностей молодого сотрудника в его адаптации к коллективу психологу целесообразно использовать такие формы, как:

- социально-психологические тренинги, целью которых является осознание особенностей поведения каждого участника общения, его достоинств и недостатков;
- психологические практикумы по отработке психологических приемов эффективного решения оперативно-служебных задач в сотрудничестве с коллегами;
- дискуссии, включающие методы активного социально-психологического обучения (групповая дискуссия, «фокус-группы», последователь-

ный и системный разбор случаев из практики, анализ сконструированных служебных ситуаций, дающих достаточно четкое представление о типичных алгоритмах профессионального поведения);

В ходе тренинга необходимо формировать умения и навыки делового общения (вступление в контакт, контроль нервно-эмоционального напряжения, активное слушание, согласование интересов, аргументация своей позиции в разных ситуациях). Также в ходе тренинга достигаются цели, направленные на сплочение группы на основе единых задач, норм и правил взаимодействия.

Психологом могут быть использованы следующие виды тренингов: ролевой тренинг, коммуникативный тренинг, тренинг самоконтроля, различные психокоррекционные тренинги.

Целенаправленное, комплексное применение всех перечисленных форм и методов психологического обеспечения может облегчить и ускорить адаптацию вновь принятых сотрудников в коллективах ОВД, заложить основу личностного и профессионального роста, способствовать формированию и закреплению в ОВД высокоэффективных, успешных сотрудников.

При оценке результативности адаптационного периода можно рекомендовать ориентироваться на следующие критерии:

- а) текущая успеваемость, отметки по зачетам и экзаменам;
- б) объективные показатели служебной деятельности (наличие взысканий и поощрений;
- в) усвоение требований и норм профессионального поведения;
- г) проявление инициативы в работе;
- д) преобладающее настроение на службе, работоспособность;
- е) дисциплинированность и исполнительность;
- ж) взаимоотношения в коллективе;
- з) отношение к общественным мероприятиям, активность участия в них;
- и) отношения с непосредственным руководителем;
- к) отношение коллектива к сотруднику¹.

Социально-психологический климат в служебном коллективе сотрудников органа (учреждения) – качественная характеристика межличностных отношений, проявляющихся в виде совокупности нравственных и психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности сотрудника в группе.²

¹ Кобозев И.Ю. Психологическое обеспечение служебной деятельности: учеб. пособие. М.: ДГСК МВД России, 2015. С. 36.

² О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 11 февр. 2010 г. № 80 (Руководство по морально-психологическому обеспечению оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Полагаем, что для учебных коллективов органов внутренних дел оправдано применение понятия «Морально-психологический климат», поскольку групповые нормы, поведение и поступки сотрудников характеризуются высокой степенью как правовой, так и моральной регламентации. Морально-психологический климат служебного коллектива в органах внутренних дел – это свойство коллектива, определяемое, в первую очередь, межличностными отношениями, создающими стойкие групповые настроения и мысли; относительно устойчивый психический настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления во всей его жизнедеятельности.¹

Поскольку состояние коллектива всегда понимается через личность, морально-психологический климат можно определить как совокупность качеств и состояний, выражающих самочувствие каждого члена коллектива, степень удовлетворения ими своих потребностей и преобладание позитивных настроений.

К формам проявления морально-психологического климата служебного коллектива относят сработанность, формы общения, уровень конфликтности в коллективе, сплоченность, совместимость, удовлетворенность, самооценку, самочувствие и настроение членов служебного коллектива.

Субъективными психологическими показателями, характеризующими морально-психологический климат сотрудников, впервые принятых на службу в образовательные учреждения системы МВД России, являются уровень стремления к овладению профессией, межличностные отношения между сотрудниками, особенности восприятия ими взаимных оценок, их эмоциональное состояние, выражающееся в удовлетворенности или неудовлетворенности условиями службы, уровень коллективного настроения и его динамика. Важными критериями является наличие или отсутствие межличностных конфликтов, уровень служебной дисциплины, психологическая совместимость членов коллектива, стремление к переводу в другие службы либо желание уволиться, уровень активности в учебе.

К объективным показателям, характеризующим морально-психологический климат в учебном коллективе образовательных организаций системы МВД России, можно отнести текучесть кадров, условия несения службы, эффективность выполнения ими учебно-служебных задач и другие.

В настоящее время общество предъявляет все более высокие требования к моральным аспектам деятельности сотрудников полиции. В связи с этим еще значимее становится организация работы с учебными коллективами курсантов.

Контроль и использование морально-психологического потенциала коллектива со стороны различных субъектов воспитания – сотрудников

¹ Воспитательная работа с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации. С. 376.

подразделений морально-психологического обеспечения образовательной организации системы МВД России, курсовых офицеров, преподавателей и кураторов учебных групп является существенным резервом обеспечения надежной учебы и службы сотрудников органов внутренних дел.

Межличностные взаимоотношения между сотрудниками коллектива строятся на основе формальных и неформальных связей. Формальные связи возникают в процессе оперативно-служебной деятельности на основе отношений власти и подчинения, определены уставом и, как правило, строго регламентированы. Наряду с официальной структурой подразделения, отражающей нормативную обязательную сторону взаимоотношений между сотрудниками, в каждом служебном коллективе складывается психологическая структура неофициального порядка, формирующаяся как система межличностных отношений, симпатий и антипатий.

Неформальные связи определяют более широкий круг общения в соответствии с общими интересами, установками, увлечениями, ценностными ориентациями сотрудников. В основе неформальной структуры служебного коллектива лежат восприятие и понимание сотрудниками друг друга, их самооценка и взаимооценка.

Между членами неформальных групп, построенных на межличностных отношениях, часто складываются прочные узы дружбы, которые могут распространяться на их личную жизнь. Отдельные члены неформальной группы обычно отождествляют себя со своей группой. Неформальные группы сотрудников служебных коллективов могут не только помогать руководству подразделения, но и вставать к нему в оппозицию, оказывать скрытое сопротивление.

Каждая неформальная группа имеет свою структуру, которая основывается на статусно-ролевых отношениях. Принятие роли сопровождается процессом выработки определенного стиля поведения и общения. Исполнение роли имеет две стороны: поведение сотрудника, исполняющего роль, и оценка окружающих. Оценка окружающих производится как отдельным сотрудником в виде самооценки, так и другими сотрудниками, занимающими разное статусное положение по отношению к оцениваемому.

Для поддержания позитивного морально-психологического климата в коллективе важное значение имеет объективная информация о составе неформальных групп, об их сплоченности, межличностных взаимоотношениях внутри них, взаимоотношениях между их лидерами.

Групповая сплоченность определяется как степень притягательности группы для ее членов. Фактором, воздействующим на групповую сплоченность, является групповой опыт успеха в выполнении заданий. Чем больше было таких успехов, тем выше сплоченность служебного коллектива. Некоторые характеристики самой группы также ведут к ее сплоченности. Например, наличие у членов группы какой-то общей цели ведет к большей сплоченности, чем ее отсутствие. Большой вклад в групповую сплоченность вносят личностные характеристики членов группы. Чем больше в группе сотрудников, чьи взгляды совпадают, тем она сплоченнее.

Важную роль в формировании позитивного морально-психологического климата играет эмпатия – способность эмоционально воспринять другого человека, проникнуть в его внутренний мир, принять его со всеми его мыслями и чувствами. Способность к эмоциональному отражению у разных сотрудников неодинакова. Выделяют три уровня развития эмпатии. Первый уровень – низший, когда, общаясь с собеседником, сотрудник проявляет своеобразную слепоту к состоянию, переживаниям, намерениям собеседника. На втором уровне по ходу общения у сотрудника возникают отрывочные представления о переживаниях другого члена служебного коллектива. Третий уровень отличает умение сразу войти в состояние другого человека не только в отдельных ситуациях, но и на протяжении всего процесса взаимодействия с ним.

Рефлексия – осознание сотрудником того, как он в действительности воспринимается и оценивается окружающими. В широком смысле рефлексия – это не только понимание субъектом самого себя, но и выявление того, как другие знают и понимают его личностные особенности, эмоции и т.д.

Положение человека в коллективе определяется не только индивидуальными особенностями характера, личности самого человека, но и особенностями коллектива. В малосплоченном коллективе статус личности зависит во многом от уровня ее общительности. В сплоченных коллективах, в которых выполняется сложная совместная деятельность, статус личности в большей мере определяется ее деловыми и моральными качествами, чем общительностью.

Морально-психологическое состояние сотрудников и состояние социально-психологического климата в служебных коллективах оцениваются по методикам, разрабатываемым Департаментом кадрового обеспечения МВД России и одобренным Координационно-методическим советом по психологическому обеспечению органов, подразделений, учреждений системы МВД России¹.

В перечень методик, рекомендуемых для проведения социометрических исследований внутригрупповых отношений в служебных коллективах включены:

- метод социометрических измерений (Социометрия) Дж. Морено;
- методика «Оценка социально-психологического климата в коллективе»;
- методика «Социометрия непараметрическая»;
- методика «Шкала приемлемости»;
- методика «Референтометрия»;
- методика исследования эмоционального и делового лидерства Р.Л. Кричевского;

¹ О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России № 80 от 11 февр. 2010 г.

– методика «Социально-психологический мониторинг», редакция М.И. Марьина.

Также могут использоваться анкетные методики (приложения 4-6).

При исследовании морально-психологического климата и формировании благоприятного климата руководителю, психологу, куратору учебного коллектива необходимо начинать с постановки ясных целей, которые представляют собой довольно мощное объединяющее средство. Сначала эти цели не обязательно должны быть большими и сложными, чтобы члены коллектива могли в них легко разобраться и наверняка добиваться успеха. Ничто так не сплачивает коллектив, как совместный поиск решений, поэтому руководителю нужно по возможности чаще советоваться с членами служебного коллектива.

Силу всякого служебного коллектива составляет его сплоченность. Сплоченностью коллектива называют близкие отношения между ее членами, их готовность поддерживать друг друга. У членов сплоченного служебного коллектива сильно развито чувство групповой идентичности. Они, как правило, держатся вместе, всегда готовы подставить плечо и прийти на помощь друг другу, преданы интересам и целям служебного коллектива. Члены сплоченного коллектива охотно собираются вместе и активно обсуждают актуальные для них вопросы. Они эмоционально вовлечены в дела своего коллектива, вместе радуются его успехам и переживают неудачи. Атмосферу сплоченных коллективов отличает особый психологический климат. Члены служебного коллектива с низким уровнем сплоченности действуют сами по себе, на свой страх и риск, стараясь продемонстрировать индивидуальные результаты даже в ущерб другим.

Факторами внутригрупповой сплоченности служат также точное определение коллективных целей и норм. Чем отчетливее члены служебного коллектива осознают, какого поведения ожидает от них коллектив, тем с большей охотой они участвуют в ее делах. Сплоченность нужна для самого существования и психологического развития группы.

В учебном коллективе на первых порах сотрудники приглядываются друг к другу, стараются показать свое «Я». Взаимодействие происходит в привычных формах при отсутствии коллективного творчества. Решающую роль в сплочении коллектива на этой стадии играет руководитель.

Вторая стадия характеризуется тем, что в его рамках образуются группировки, выражаются разногласия, выходят наружу сильные и слабые стороны отдельных сотрудников. Здесь особо важное значение приобретают личные взаимоотношения, начинается борьба за лидерство и поиски компромиссов между конфликтующими сторонами. На этой стадии возможно возникновение противодействия между руководителем и отдельными подчиненными. Затем потенциал коллектива как психологической общности возрастает, однако он часто работает неритмично, рывками. При благоприятных условиях формирования морально-психологического климата в служебном коллективе возникает желание и интерес сотрудников

работать лучше, используя в служебной деятельности более эффективные методы и средства.

Позднее появляется опыт успешного решения проблем, к которым подходят, с одной стороны, реалистически, а с другой – творчески. В зависимости от ситуации функции лидера в таком коллективе переходят от одного его члена к другому, каждый из которых гордится своей принадлежностью к нему.

На последней стадии внутри служебного коллектива формируются прочные связи. Людей принимают и оценивают по достоинству, а личные разногласия между ними быстро устраняются. Отношения складываются в основном неформально, что позволяет демонстрировать высокие результаты работы и стандарты поведения. Однако далеко не все служебные коллективы доходят до высшего уровня психологического развития.

Служебный коллектив потенциально может добиться большего, чем каждый из отдельных его членов, коллективная работа может открыть огромные новые возможности. Умение добиться полного раскрытия творческого потенциала коллектива свидетельствует о высоком организационном и психологическом потенциале руководителя.

Особое внимание при организации психологической работы необходимо уделить обследованиям коллектива. Перед проведением обследований необходимо ознакомиться с формальной структурой подразделения, для чего изучаются социально-демографические характеристики членов коллектива по документации подразделения, а также показатели успешности оперативно-служебной деятельности¹.

Перед обследованием нужно провести беседу с личным составом, объяснить его цель, проинструктировать о правилах заполнения бланков или работы с клавиатурой компьютера при использовании автоматизированного варианта.

Не допускается групповое заполнение бланков или взаимное консультирование. Обязательно присутствие психолога, который при необходимости дает пояснения на возможные вопросы обследуемых.

Анализ и интерпретация полученных данных осуществляется психологом. Ценную информацию для практики управления дает комплексный анализ х использовавшихся методик, поскольку в этом случае вскрываются глубокие причины выявленных социально-психологических явлений, а также индивидуально-личностные особенности каждого обследованного.

Существует мнение, что результаты обследований не следует оглашать, чтобы исключить возможные личные травмы или ухудшение социально-психологического климата в коллективе².

Однако мы полагаем, что целесообразно частичное (преимущественно акцентированное на положительных результатах) ознакомление коллек-

¹ Организация психологической работы с личным составом органов внутренних дел. С. 71.

² См., например: Там же. С. 72.

тива с результатами обследований в устной форме в обобщенном виде с целью повышения заинтересованности личного состава в участии в последующих обследованиях.

В целях оказания позитивного воздействия на социально-психологические процессы в служебных коллективах ОВД психолог может проводить индивидуальные или групповые консультации сотрудников, используя при этом результаты проведенного обследования. Деликатность данной процедуры заключается в том, что при доведении информации нельзя допустить негативных последствий или причинения вреда как всему коллективу, так и отдельному его сотруднику. В связи с этим коллективу предоставляется только обобщенная и позитивно-персонифицированная информация. При необходимости все остальные сведения (в том числе негативная информация) индивидуально доводятся до каждого члена коллектива в отдельности. По мере доведения информации сотрудникам даются конкретные рекомендации по повышению их авторитета, улучшению взаимоотношений, оказанию психологической помощи и т.п.¹

Для эффективного управления служебными коллективами курсовым офицерам, куратору учебной группы целесообразно опираться на данные, получаемые психологом в процессе социально-психологических обследований подразделений. Для успешного проведения таких обследований перед психологом должны быть четко сформулированы задачи работы, он должен владеть информацией об особенностях оперативной обстановки, целях, планируемых руководителем, эффективности служебной деятельности, состоянии дисциплины и законности в подразделении. Кроме того, психолог должен иметь свою специальную информацию о личностных особенностях сотрудников, их состоянии, имеющихся проблемах.

По результатам наблюдения и проведенных исследований психолог прогнозирует развитие ситуации, предлагает начальнику курса, куратору учебной группы оптимальный вариант кадровой политики (предоставляет информацию о том, кого назначить младшим командиром, на кого ориентироваться в коллективе при решении различного рода служебных задач, кого поощрить или наказать и пр.).

Подводя итог, отметим, что задача качественного изучения, анализа и формирования морально-психологического климата коллектива сотрудников, впервые принятых на службу, – это результат целенаправленной, систематической и комплексной работы всех субъектов воспитательного процесса и процесса психологического сопровождения служебной (учебной) деятельности.

¹ Фатеев Н.М. Социально-психологический климат в коллективах органов внутренних дел: содержание и методы его изучения: учеб. пособие. М., 1991. С. 12.

1.4. Психологическое сопровождение мероприятий по укреплению служебной дисциплины и законности. Работа с группой повышенного психолого-педагогического внимания

Одной из существенных проблем, стоящих перед психологами МВД России, в том числе обеспечивающих психологическую работу в образовательных организациях системы МВД России, является проблема эффективности психологического сопровождения лиц, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, в области профилактики нарушений дисциплины и законности.

Психологическое сопровождение мероприятий по укреплению служебной дисциплины и законности в рамках организации психологической работы с лицами, впервые принятыми на службу в органы внутренних дел, в образовательной организации системы МВД России регламентируется нормативно-правовыми документами МВД России, инструкцией об организации работы по профилактике суицидальных происшествий в органах, подразделениях, учреждениях системы МВД России, утвержденной приказом МВД России от 24.12.2008 года № 1142 «О профилактике суицидальных происшествий в органах, подразделениях, учреждениях системы МВД России» (в ред. приказа МВД России от 04.12.2012 № 1076), приказами МВД России, регламентирующими организацию деятельности по работе с группой повышенного психолого-педагогического внимания.

Успешное выполнение стоящих перед органами внутренних дел задач находится в прямой зависимости от уровня соблюдения требований законности и служебной дисциплины¹.

Статистические показатели нарушений дисциплины и законности сотрудниками ОВД в последнее десятилетие вызывают тревогу. В период с 2006 по 2009 годы наблюдался устойчивый рост числа нарушений дисциплины и законности в ОВД². Так, по сравнению с 2008 годом в 2009 году был зафиксирован значительный рост правонарушений (совершено 103 841 правонарушение, т.е. на 17 % выше). В 2010 году было выявлено более 125 000 правонарушений, рост составил 21 %). После применения мер по реформированию системы МВД России в 2012 году было зафиксировано незначительное снижение данных показателей (на 5,64 %) и повышение доверия граждан к полиции на 12 %, тем не менее в 2013 году на 5,3 %

¹ Ванюшин Я.Л., Ванюшина И.Н. Дисциплинарная ответственность в органах внутренних дел Российской Федерации (с учетом требований нормативных актов в редакции 2014 г.): учеб. пособие. Тюмень: Тюменский институт повышения квалификации сотрудников МВД России, 2014. С. 21.

² Осинцева А.В. Мотивационные механизмы личности: «двигатель» проступка сотрудника органов внутренних дел: монография. Saarbrücken: LAP LAMBERT; Akademik publishing GmbH & Co. KG, 2012. 220 с.

произошел рост нарушений дисциплины¹. На сегодняшний день по сведениям Фонда общественного мнения и Левада-центра 14 % граждан опасаются стать жертвой произвола сотрудников ОВД, 21 % боится за свою жизнь и здоровье, всего 34 % рассчитывают на помощь сотрудников полиции, 21,9 % доверяют полиции².

Рост количества нарушений законности среди личного состава не только снижает эффективность деятельности органов внутренних дел, но и обуславливает формирование в общественном сознании людей мнения о некомпетентности, коррумпированности сотрудников, подрывает их авторитет полиции и авторитет всего государственного управления.

Служебная дисциплина в органах внутренних дел – соблюдение сотрудником установленных законодательством Российской Федерации, Присягой сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, настоящим Уставом, контрактом, а также приказами и распоряжениями Министра внутренних дел Российской Федерации, приказами и распоряжениями прямых и непосредственных руководителей (начальников) порядка и правил выполнения служебных обязанностей и реализации предоставленных сотруднику прав.³

Сущность служебной дисциплины определяется характером и особенностями системы МВД России, а также задачами, которые стоят перед системой МВД России, направленными на повышение эффективности служебной деятельности каждого сотрудника ОВД и подразделений в целом. Дисциплина направлена на качественное, добросовестное, точное и своевременное, а также разумно-инициативное выполнение обязанностей в сфере профессиональной деятельности.

Служебная дисциплина в органах внутренних дел включает в себя правовой и нравственный компоненты⁴. В рамках реализации мероприятий по психолого-педагогическому сопровождению лиц, впервые принимаемых на службу в ОВД, необходимо уделять внимание формированию правосознания личности и нравственному воспитанию сотрудника ОВД.

В соответствии с п. 4.10 Руководства по морально-психологическому обеспечению оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденного приказом МВД России от 11 февраля 2010 года № 80 «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Феде-

¹ Сведения о состоянии работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2013 год: сб. аналит. и информ. материалов. М.: ДГСК МВД России, 2014 год. С. 71.

² Новоселов С.А. Предупреждение преступлений, совершаемых сотрудниками государственной инспекции безопасности дорожного движения МВД России: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2016. 24 с.

³ О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации: указ Президента РФ от 14 окт. 2012 г. № 1377: ред. от 1 июля 2014 г. // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2012. № 43. Ст. 5808.

⁴ Ванюшин Я.Л., Ванюшина И.Н. Указ. соч. С. 23.

рации», работа по укреплению служебной дисциплины и законности среди сотрудников органов (учреждений) – это комплексный вид морально-психологического обеспечения, представляющий собой деятельность, направленную на профилактику и предупреждение правонарушений и чрезвычайных происшествий.

Организация работы по укреплению дисциплины и законности охватывает все стадии профессионального становления сотрудников ОВД, начиная с профессионально-психологического отбора кандидатов, где должны выявляться признаки деструктивного поведения, прогнозироваться трудности адаптации к служебной деятельности и склонность к нарушениям дисциплины и законности, к девиациям в целом.

В целях детального анализа психологической работы по укреплению служебной дисциплины и законности лиц, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, необходимо учитывать все этапы, реализуемые в части направлений деятельности по работе с лицами, впервые принятыми на службу в органы внутренних дел, в образовательной организации системы МВД России (см. п. 1.1).

Первым этапом в психологическом сопровождении сотрудников органов внутренних дел по предупреждению нарушений дисциплины и законности является изучение личностных особенностей кандидатов, поступающих на службу (обучение в образовательном учреждении МВД России). При отборе кандидатов на службу важное значение имеет оценка личностных особенностей и психосоциальных факторов, влияющих на формирование психологических качеств, которые в свою очередь оказывают влияние на эффективность профессиональной деятельности. Это позволяет в некоторой степени ограничить прием кандидатов, склонных к девиантному поведению. Тем не менее организация и проведение профессионально-психологического отбора, зачастую не решает проблемы нарушений дисциплины и законности сотрудниками органов внутренних дел. Это происходит ввиду того, что в ходе психодиагностики личности кандидатов на службу в органы внутренних дел изучаются характерологические особенности, интеллектуальный уровень и т.п. Ценностно-мотивационные компоненты личности, ведущие человека к выбору данной профессии и к мотивационному выбору в профессиональных ситуациях, зачастую находятся вне тщательного изучения. Традиционный набор психодиагностических процедур (ИТО, Равен и пр.) и устное собеседование с кандидатом не дают ответ на вопрос, какими истинными мотивами руководствуется кандидат на службу (учебу в образовательное учреждение МВД России) и каковы его смысло-жизненная ориентация и система ценностей. Следовательно, одним из важных моментов при организации профилактической работы по укреплению служебной дисциплины и законности является изучение потребностно-смысловой и ценностно-мотивационной сферы личности и использование релевантных методов их изучения.

Вторым этапом психологического сопровождения профилактики нарушений дисциплины и законности среди лиц, впервые принятых на

службу в органы внутренних дел, можно выделить период адаптации к службе. Процесс адаптации сотрудника, впервые принятого на службу в ОВД, требует серьезного внимания со стороны всех субъектов воспитательного процесса и психологического сопровождения служебной деятельности. В общем смысле психологическая адаптация сотрудника ОВД заключается в приближении психической деятельности личности к социально-психологическим условиям. Применительно к служебной деятельности сотрудника ОВД следует отметить, что во-первых, профессиональная адаптация лиц, впервые принятых на службу в ОВД, является частью адаптации социально-психологической, во-вторых, как процесс всегда имеет двойственную направленность (т.е. изменения происходят как в структуре личности – ее мотивах, ценностях, эмоциональной сфере и т.д., так и во внешней среде). Процесс адаптации считается успешно пройденным в том случае, если нет признаков дезадаптации личности, если происходят конструктивные изменения личности (ее потребностно-смысловой и ценностно-мотивационной сферы), проявляются показатели хорошего психического здоровья и стремления к саморазвитию и самообразованию в профессии.

Адаптивность как способность человека к адаптации связывается с согласованием целей и результатов профессиональной деятельности, ее успешностью, ростом квалификации и взаимодействием с другими лицами, оказывающими влияние на профессиональную эффективность¹. Таким образом адаптация человека к новым условиям является целостным, системным процессом характеризующим взаимодействие человека с социальной средой.

Процесс адаптации к новым сложным условиям службы в ОВД часто накладывается по времени на возрастные кризисы. Караваев А.Ф. в контексте анализа кризисов профессионального становления² выделил выход на работу, как кризис личности сотрудника 21-24 года. Момент работы в должности стажера воспринимается личностью как трудный период, хотя многими сотрудниками он не осознается. Эмпирические данные указанного периода службы свидетельствуют о том, что после первого года работы уже у 48,0 % сотрудников характер труда не вызывает интереса, 39,8 % отмечают плохую организацию труда. Кроме того, сотрудники в период адаптации к профессии отмечают трудности с вхождением в новый коллектив и иные трудности. В первые три года работы у сотрудников наблюдается пересмотр взаимоотношений с коллегами, происходит постепенное привыкание к служебной деятельности, специфике работы в ОВД, к коллегам, переосмысление жизненных планов и ценностных ориентации. В этот

¹ Тутуков А.Ю., Тенгизова Ж.А. Профессиональная адаптация сотрудников ОВД в новых условиях профессиональной деятельности: учеб. пособие: Нальчик: СКИПК МВД России (ф) КрУ МВД России, 2014. 95 с.

² См.: Караваев А.Ф. Психолого-педагогические основы профессионального становления специалистов – сотрудников органов внутренних дел: метод. пособие. М.: ЦОКР МВД России, 2005.

период службы важна роль наставничества, кураторства, психолога, курирующего деятельность коллектива и иных лиц, принимающих участие в воспитательном процессе молодых сотрудников.

Третий этап – мониторинг учебной и служебной деятельности слушателей образовательной организации системы МВД России и формирование профессионально важных качеств.

Сущность данного этапа заключается в наблюдении за «функционированием подконтрольного объекта»¹, которое осуществляется в целях своевременного реагирования и предотвращения негативных проступков личности, выявления причин и условий, способствующих нарушениям дисциплины и законности, принятия мер по привлечению к ответственности виновных лиц, а также анализа успешности/неуспешности профессиональной деятельности, формирования необходимого уровня профессионально важных качеств для выполнения поставленных перед сотрудником ОВД задач.

Требованиями к осуществлению мониторинга (контроля) при организации психолого-педагогического сопровождения лиц, впервые принятых на службу в ОВД, по вопросам укрепления служебной дисциплины и законности являются:

- всеобщность и всесторонность контроля;
- глубина и объективность контроля;
- гласность и системность контроля;
- рациональность и научно-обоснованный выбор цели, форм и методов контрольной деятельности².

В методических рекомендациях по антикоррупционной защите и устойчивости личного состава к нарушениям законности, подготовленных ДГСК МВД России, указаны *социально-психологические меры по обеспечению антикоррупционной защиты и устойчивости личного состава к нарушениям законности*:

1. Выявление у сотрудников индивидуальных социально-психологических признаков склонности к коррупции;
2. Формирование в среде сотрудников четкого и однозначного негативного отношения к коррупции;
3. Правовое просвещение, обучение и консультирование сотрудников по вопросам противодействия коррупции, соблюдения ими запретов, ограничений, требований к служебному поведению;
4. Обеспечение принципа личного примера руководителя;
5. Создание системы мотивации сотрудников, при которой возможные выгоды от коррупционных действий являются несопоставимо малыми по сравнению с мотивационными предпочтениями, денежным довольстви-

¹ Служебная дисциплина и законность в органах внутренних дел Российской Федерации: учеб. пособие / под ред. С.Н. Бочарова. М.: ДГСК МВД России, 2013. С. 45.

² Там же. С. 46.

ем, социальными гарантиями и в долгосрочной, и краткосрочной перспективе.

Сотрудники, нуждающиеся в повышенном психолого-педагогическом внимании, – это категория сотрудников, у которых личностные и функциональные особенности определяют повышенную вероятность возникновения состояния дезадаптации, способствующего развитию нервно-психических и психосоматических заболеваний, асоциального (делинквентного) поведения, аутоагрессии, приводящих к снижению эффективности и надежности профессиональной деятельности¹.

Организация работы с указанной категорией лиц включает в себя:

1) осуществление наблюдения за лицами, впервые принятыми на службу в органы внутренних дел, и проведение психодиагностических мероприятий, направленных на выявление факторов риска;

2) оценку ситуационных факторов (выявление проблемных, кризисных жизненных ситуаций) у лиц, впервые принятых на службу в органы внутренних дел;

3) формирование списка лиц, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании;

4) выбор методов психокоррекционной работы с сотрудниками, впервые принятыми на службу в органы внутренних дел, включенными в группу повышенного психолого-педагогического внимания;

5) формирование плана мероприятий по психологическому сопровождению профессиональной деятельности сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании на конкретный период;

6) формирование плана мероприятий по психологическому сопровождению работы по укреплению служебной дисциплины и законности.

Категории сотрудников органов внутренних дел, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании:

1. Сотрудники, отнесенные по результатам профессионально-психологического отбора к третьей категории профессионально-психологической пригодности.

2. Сотрудники с низкими адаптационными способностями к условиям оперативно-служебной (учебной) деятельности, признаками нервно-психической неустойчивости;

3. Сотрудники, находящиеся в неудовлетворительном морально-психологическом состоянии, в том числе обусловленном применением оружия, получением ранения, травмы, увечья, острой конфликтной ситуацией, гибелью родственников или близких лиц;

4. Сотрудники, склонные к аддиктивному поведению;

5. Сотрудники, допустившие грубые нарушения служебной дисциплины или неоднократные нарушения служебной дисциплины при нали-

¹ Методические рекомендации по организации работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании. М.: ДГСК МВД России, 2015. 20 с.

чий у них дисциплинарного взыскания, наложенного в письменной форме¹.

Особенность психологической работы с лицами, отнесенными к группе повышенного психолого-педагогического внимания, заключается в необходимости использования принципа конфиденциальности в ходе формирования и распространения информации. Списки данной категории сотрудников являются конфиденциальной информацией и разглашению не подлежат².

Основные направления психологической работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, отражены в таблице 1:

Таблица 1

№ п/п	Основные направления психологической работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании	Виды мероприятий, осуществляемых в рамках направления психологической работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании
1.	<i>Индивидуально-психологическая работа</i>	– психологическое наблюдение; – анализ результатов служебной деятельности; – психодиагностические процедуры; – индивидуальное консультирование; – психокоррекционные мероприятия
2.	<i>Социально-психологическая работа</i>	– мероприятия по сплочению учебного (служебного) коллектива, повышению эффективности процесса адаптации обучающихся к служебной и учебной деятельности; – изучение социально-психологического климата коллектива, психодиагностика социально-психологических явлений; – мероприятия, направленные на снижение эмоциональной напряженности в коллективе, профилактика конфликтов; – психологическое консультирование командиров, руководителей подразделения; – разработка рекомендаций по работе с лицами, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании

Важной составляющей в осуществлении психологического сопровождения мероприятий по укреплению служебной дисциплины и законности, мероприятий с группой повышенного психолого-педагогического

¹ См.: Об утверждении положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 2 сент. 2013 г. № 660. Доступ из информационно-правовой системы «Гарант».

² Методические рекомендации по организации работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании. С. 6.

внимания в образовательной организации системы МВД России является организация взаимодействия всех субъектов психологической и воспитательной работы.

Непосредственный руководитель осуществляет постоянное наблюдение за сотрудниками, впервые принятыми на службу в органы внутренних дел, регулярно направляет их на психодиагностические и психокоррекционные мероприятия, обновляет списки не реже одного раза в полугодие, организует и контролирует данную работу, обеспечивает организацию профилактической работы с лицами, склонным к девиантному поведению.

Методы индивидуальной воспитательной работы с сотрудниками, впервые принятыми на службу в органы внутренних дел, применяемые различными субъектами психолого-педагогического обеспечения служебной деятельности в отношении обучающихся в образовательной организации системы МВД России (руководителями, курсовыми офицерами, кураторами учебных групп) подробно описаны в пп. 2.2, 2.3 данного пособия.

В соответствии с планами мероприятий по психопрофилактике нарушений дисциплины и законности, реализуемыми психологами, строятся конкретные программы и используются конкретные методы индивидуально-психологической работы с сотрудником. Дополнительно, помимо комплекса индивидуальных психолого-педагогических воздействий, определяется ряд коллективных и групповых форм работы с личным составом.

При организации мониторинга за служебной и учебной деятельностью слушателя в части, касающейся профилактики нарушений дисциплины и законности, психологам при наблюдении необходимо обращать особое внимание на следующие **неблагоприятные проявления в поведении** сотрудников:

- частые ссоры, конфликты с товарищами, близкими, немотивированная грубость, злобность, пререкания или чрезмерная угодливость, податливость;
- необъяснимое бессмысленное упрямство, отсутствие эффекта от переубеждений;
- чрезмерно быстрая смена настроения, увлечений, неустойчивое поведение, легкомысленные поступки;
- неадекватность поведения, необъяснимые поступки, выраженная неорганизованность поведения или гипертрофированный педантизм;
- цинизм, развязность, бестактность, бравирование или явная закомплексованность, застенчивость, необоснованный страх;
- стремление обратить на себя внимание любым путем, демонстративность, истерическое поведение, выраженный эгоизм, эгоцентризм;
- постоянная подавленность, самоуничижение, униженность, пугливость, фразы и мысли о смерти.

При работе с лицами, отнесенными к группе повышенного психолого-педагогического внимания, необходимо учитывать, что отдельные ситуационные отклонения в эмоционально-волевой, интеллектуальной, мотивационной сферах могут быть вызваны различными факторами.

вационной регуляции состояния и деятельности встречаются у любого человека, но их выраженность незначительна и не откладывает отпечаток на личность в целом. В то же время, у лиц со склонностью к девиантному поведению отклонения в поведении носят выраженный характер и требуют коррекционной и профилактической работы. При правильно поставленной индивидуально-воспитательной, психокоррекционной работе возможно сглаживание и компенсация негативных проявлений характера и переориентация личности на позитивные и жизнеутверждающие ценности.

При проведении психокоррекционной работы с группой повышенного психолого-педагогического внимания в зависимости от различных типов поведенческих проявлений рекомендуется учитывать следующее.

- При пониженной общительности, замкнутости, крайней ограниченности и избирательности контактов необходимо ориентировать сотрудника на развитие заинтересованности во внутреннем мире окружающих и доброжелательного отношения к их проблемам.

- При чрезмерной общительности, когда контакты становятся поверхностными и формальными, следует посоветовать сузить круг знакомых; увеличить глубину общения; сознательно контролировать импульсивность своего поведения.

- При пониженной, недостаточно организованной активности, рассеянности внимания сотрудник нуждается в постоянном побуждающем контроле (при недостаточной организованности, необязательности – в жестком контроле) за точностью исполнения учебных и служебных обязанностей; необходимо оказывать ему помощь в планировании и тщательной организации работы.

- При тревожности, неуверенности в своих силах, боязни ответственных решений, мотивации на избегание неудач необходимо обратить внимание на тщательную теоретическую и практическую подготовку служебных поручений; тактичное и чуткое отношение, поддержание оптимистического настроения, уверенности, ненавязчивая помощь в принятии и исполнении ответственных решений, ободрение при неудачах. Это позволит человеку чувствовать себя более защищенным и уверенным. Предпочтение должно отдаваться воздействиям похвалой, что уменьшит тревожность.

- При повышенной агрессивности, склонности к силовым методам решения проблем необходимо стремиться заполнить жизнедеятельность активностью с положительным содержанием: занятием спортом, физическим трудом; посещением занятий по физической подготовке с высокой нагрузкой, спортивных мероприятий с игровыми видами спорта, что позволит естественно-физиологическим путем снимать проявления избыточной агрессивности.

- При повышенной стрессоустойчивости, низком уровне личностной тревожности, которые свидетельствуют об изначальной невосприимчивости к угрозе, склонности к риску, необходимо повышать бдитель-

ность, воспитывать чувство осторожности и адекватности поступков в конкретной ситуации.

- У сотрудников с пониженной стрессоустойчивостью может отмечаться неустойчивое поведение в новой или экстремальной обстановке. Следовательно, необходимо повышать устойчивость личности к воздействию стрессогенных факторов путем индивидуальных тренировок, аутогенной подготовки, тренингов. Кроме того, устойчивость к психологическому стрессу вырабатывается со временем в процессе планомерного и контролируемого усложнения работы.

- При повышенной конфликтности воздействовать на сотрудника через честолубие, осуществлять непосредственное формирующее воздействие на механизмы взаимодействия людей в коллективе, изучать морально-психологический климат в подразделениях. Производить анализ каждой конфликтной ситуации, учитывая потребностно-смысловую и ценностно-мотивационную сферу сотрудника.

- Завышенная самооценка, самонадеянность, раздражительность, повышенная подозрительность к окружающим, восприятие их как недоброжелательных людей – при коррекции необходимо прививать терпимость и чуткость к людям, а также заниматься анализом самовосприятия, самооценки и вопросами личностного роста в целом.

- Склонность к употреблению спиртных напитков – при коррекционной работе необходимо способствовать выработке самоконтроля и правильной морально-нравственной ориентации в вопросах человеческих взаимоотношений и жизненных проблемах, нравственных и правовых нормах, привлекать к использованию методы убеждения и примера, а также обращение к авторитетным для лица коллегам по работе и близким людям.

- Нарушения дисциплины (опоздания, невыполнения требований руководства, неряшливый внешний вид и др.) – необходимы повседневный контроль; дополнительное правовое обучение таких лиц, в том числе индивидуальное, с принятием зачетов, в целях привития уважения к закону, уставным и дисциплинарным требованиям. Кроме того, необходима индивидуальная работа по выявлению внутриличностных детерминантов деструктивных поступков такого рода и оказание воздействия на них.

Профилактика нарушений дисциплины и законности включает в себя ряд предупредительных мер (табл. 2).

На *четвертом этапе* психологического сопровождения слушателя образовательной организации системы МВД России при его подготовке к служебной деятельности в комплектующем подразделении ОВД и выпуске из образовательной организации системы МВД России важно осуществить точную оценку профессионально важных качеств, уровня готовности к самостоятельному несению службы по направлению деятельности, сформированности компетенций, предусмотренных образовательной программой. От объективной оценки данных показателей будет зависеть успешность

службы сотрудника, результат его профессиональной деятельности в подразделении органов внутренних дел, в том числе и связанный с соблюдением дисциплины и законности.

Таблица 2

**Меры психологической профилактики нарушений дисциплины
и законности сотрудниками полиции**

Виды профилактической работы	Конкретные мероприятия по ее осуществлению	Субъекты профилактики
<i>Психолого-педагогическая работа и социально-психологическая работа</i>	– проведение просветительно-разъяснительных лекций и бесед о вероятности, сущности и последствиях нарушений дисциплины и законности; – индивидуальное консультирование, психологическая поддержка (с привлечением лиц внеслужебного окружения); – сеансы регуляции и саморегуляции общего психического состояния и поведения; – психологическое стимулирование к личностному и профессиональному развитию с определением близкой, средней и отдаленной перспектив. – формирование и поддержка благоприятного социально-психологического климата; – утверждение обстановки состязательности, доброжелательно-требовательного отношения к каждому сотруднику, критического обобщения индивидуального опыта; – доминирование положительных коллективных и групповых традиций; – выработка психологически компетентного, динамического стиля руководства	Сотрудники по работе с личным составом, руководство, психологи
<i>Работа по формированию правосознания</i>	Планомерное воздействие на сознание и поведение сотрудника в целях формирования правовой образованности, ценностно-правовой ориентации, социально-активного правомерного поведения, привития навыков практического использования правовых знаний в повседневной деятельности и жизни	Сотрудники по работе с личным составом, руководство, психологи и профессорско-преподавательский состав образовательных организаций МВД России
<i>Работа по формированию профессионально-нравственного поведения</i>	– пропаганда и распространение положительного опыта наиболее грамотных и квалифицированных сотрудников; – оказание помощи профессионально-нравственному становлению молодых сотрудников ОВД, наставничество; – проведение социально-психологических тренингов и других форм групповой работы, направленной на профессионально-ролевое самоопределение и становление сотрудников полиции; – совершенствование навыков соблюдения норм профессиональной этики, формирование моральных и деловых качеств, необходимых для эффективного выполнения служебного долга	Сотрудники по работе с личным составом, руководство, психологи

Пятый этап психологической работы по укреплению дисциплины и законности состоит в передаче объективных сведений по фактам нарушений по каждому слушателю в комплектуемый орган внутренних дел, а также в сопровождении служебной деятельности выпускника образовательной организации системы МВД России в течение первого года службы.

Меры психологической работы по профилактике нарушений дисциплины и законности среди сотрудников, впервые принимаемых на службу в ОВД, должны подбираться с учетом индивидуальных особенностей личности сотрудника (подробней об индивидуально-воспитательной работе речь пойдет в пп. 2.1-2.3).

1.5. Психологическое сопровождение процесса формирования психологической устойчивости и профессиональной работоспособности сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, в повседневных условиях и при чрезвычайных обстоятельствах

Повседневная служебная деятельность и экстремальные условия службы сотрудников органов внутренних дел сопряжены с постоянным действием различных чрезвычайных по сложности факторов, в том числе представляющих социальную опасность. Можно с уверенностью говорить о том, что правоохранительная деятельность относится к числу профессий повышенного риска и характеризуется одним из наиболее высоких уровней экстремальности и профессионального стресса.

Психологические трудности, возникающие при решении задач подразделениями ОВД и существенно снижающие эффективность их деятельности, требуют проведения особого вида профессионально-психологической подготовки, нацеленной на достижение высокого уровня психологической готовности сотрудников к выполнению служебных обязанностей в экстремальных¹, кризисных² и чрезвычайных ситуациях, опасных для жизни и здоровья человека.

К числу распространенных опасных ситуаций в деятельности сотрудников органов внутренних дел следует отнести:

- преследование и задержание вооруженных преступников;
- освобождение заложников;

¹ **Экстремальная ситуация** (от лат. *extremus* – крайний, критический) – совокупность условий и обстоятельств, выходящих за рамки обычных, которые затрудняют или делают невозможной жизнедеятельность индивидов или социальных групп. Обычно это понятие используется как синоним *чрезвычайной ситуации*. Это ситуация, воздействующая на человека в самых крайних, неблагоприятных своих проявлениях.

² **Кризисная ситуация** (от греч. *krisis* – решение, поворотный пункт, исход) – это ситуация, требующая от человека значительного изменения представлений о мире и о себе за короткий промежуток времени. Эти изменения могут носить как позитивный, так и негативный характер.

- побег правонарушителей из-под стражи с применением насилия в отношении охраны или конвоя;
- нападение на сотрудников органов внутренних дел с целью завладения огнестрельным оружием;
- активное физическое сопротивление сотрудникам полиции и др.

Зачастую сотрудники полиции выполняют свою служебную деятельность в экстремальных и кризисных ситуациях, связанных с сильными эмоциональными переживаниями, колоссальным физическим или умственным переутомлением, поиском выхода из ситуации, либо реальной угрозой для жизни и здоровья.

Особые условия деятельности всегда связаны с воздействием экстремальных факторов или возникновением экстремальных ситуаций.

Сегодня сотрудники органов внутренних дел МВД России выполняют свои служебные обязанности в зонах военных конфликтов: привлекаются к проведению контртеррористических операций на территории Северо-Кавказского региона Российской Федерации (Дагестан, Ингушетия), что вызывает необходимость предпринимать серьезные меры при обеспечении личной безопасности сотрудников.

Из практики деятельности органов внутренних дел известно, что личная безопасность сотрудника основывается на достаточном уровне профессиональной подготовленности, предполагающем также владение безопасными методами труда, сформированной личностной установкой на выживание, психологических качествах, позволяющих адекватно оценивать обстановку, принимать быстрые и правильные решения и не терять самообладания в опасных ситуациях.

У сотрудников органов внутренних дел в экстремальных условиях деятельности могут возникать определенные психические реакции, оказывающие негативное воздействие в целом на функционирование организма. Впоследствии эти состояния непосредственно способствуют развитию его профессиональной и личностной деформации, вплоть до ее крайней формы – профессиональной деградации.

Задачами психологического сопровождения процесса формирования высокой психологической устойчивости и профессиональной работоспособности сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, в повседневных условиях и при чрезвычайных обстоятельствах в связи с этим выступают формирование зрелой и адекватной мотивации, актуализация психологической экстремальной готовности к несению службы в конкретной экстремальной ситуации; совершенствование в связи с этим профессионально-значимых психологических качеств личности; повышение уровня психологических знаний, умений, навыков; повышение морально-психологической устойчивости к стрессовым воздействиям, повышение уверенности в себе, развитие самообладания, мужества, стойкости, смелости, разумной осмотрительности; формирование навыков оказания психологической само- и взаимопомощи, овладение приемами эмоцио-

нального напряжения; совершенствование навыков профессионального общения в критических ситуациях¹.

Сегодня приоритетным научным направлением является разработка системы психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел к деятельности в повседневных условиях службы и при чрезвычайных обстоятельствах; поиск способов повышения работоспособности и психологической устойчивости к стресс-факторам.

Под психологической устойчивостью сотрудника полиции понимается свойство личности сохранять свою целостность под воздействием неблагоприятных обстоятельств окружающей среды, умение активизировать все свои ресурсы в экстремальных условиях деятельности; не снижая при этом качество выполняемых профессиональных задач.

Психологическая устойчивость сотрудника напрямую зависит от психического состояния сотрудника, в котором он находится в момент возникновения конкретной ситуации.

Психические состояния, как показали исследования, по направленности и силе проявления могут подразделяться на четыре условные группы:

1) положительные психические состояния, появляющиеся в активной форме: состояние боевой готовности, активности, подъема, напряженности, психической устойчивости.

2) психические состояния пассивной формы: состояние успокоенности, апатии, рассеянности, несобранности, излишней сдержанности.

3) отрицательные психические состояния активной формы: предбоевая «лихорадка», паника, упадок, стресс, страх.

4) отрицательные психические состояния пассивной формы: ригидность, фрустрация, синдром навязчивости (смерти, неизбежности ранения), тревога, беспокойство.

На сегодня в науке описаны многие негативные психические состояния, такие как: аффект, стресс, состояние тревожности, агрессии, ревности, страсти и т.п. Они могут негативно сказываться на функционировании сознания сотрудника и проявляться в его поведении (табл. 3).

Напряженность, неподготовленность к деятельности в экстремальных ситуациях, ограниченность времени для отдыха и восстановления сил, некачественное питание и недостаточное материально-техническое снабжение, разлука с семьей являются мощнейшими факторами, которые, накапливаясь, могут вызывать психические изменения, например – невротические реакции, агрессивность, апатию, суицидальные мысли и т.д. у определенной части сотрудников.

¹ Маржохов А.Р. Психологическая подготовка сотрудников правоохранительных органов к действиям в экстремальных условиях // Успехи современного естествознания. 2004. № 7. С. 112-113.

Наиболее типичными среди этих реакций – острые реакции на стресс, адаптации, невротические реакции к негативным условиям и другие невротические расстройства.

Острые реакции на стресс характеризовались быстропроходящими психическими расстройствами, которые могут возникать у человека в ответ на экстремальную нагрузку (психическую или физическую) в процессе выполнения сложной задачи и проявляться спустя несколько часов. Эти реакции происходят на фоне сильных эмоциональных переживаний (страх, тревога, подавленность или неадекватная возбужденность).

Адаптационные реакции выражаются в легких расстройствах, длящихся до 3-5 дней.

Такие расстройства у сотрудников обратимы, ограничены в клинических проявлениях и могут повторяться при мысли о возможности вновь оказаться в подобной ситуации. Обычно эти состояния возникают в ходе или непосредственно после участия в активных действиях по пресечению массовых беспорядков, особенно в тех случаях, когда сотрудники были вынуждены применять оружие.

Таблица 3

**Краткая характеристика ситуативных состояний сотрудников
органов внутренних дел, оказывающих отрицательное воздействие
на эффективность деятельности в экстремальных ситуациях**

<i>Состояния</i>	<i>Основные поведенческие признаки</i>
Пониженная активность, тревожность, страх, депрессии	Сотрудники находятся в положении стоя или сидя без движения и разговоров с безучастными лицами
Повышенная активность или сверхмобилизованность	У сотрудников наблюдается быстрая речь, склонность к спорам, выполнению ненужной работы, суетливость, «перескакивание» с одной работы на другую, высказывание многочисленных советов окружающим
Индивидуальная паника	Сотрудник склонен к немотивированному поведению, уклонению от исполнения должностных обязанностей, некоординированным действиям, уходу и бегству
Острое утомление	У сотрудников обнаруживаются ухудшение внимания, памяти, мышления, снижение работоспособности, ухудшение самоконтроля, выдержки, жалобы на усталость и невозможность эффективного выполнения служебных обязанностей
Переутомление	Поведение сотрудников характеризуется резким усилением признаков острого утомления, скованностью в движениях, раздражительностью или отсутствием интереса к работе, появлением болезненных ощущений, головных болей и головокружения, расстройством сна

Изучение распространенности состояний психической дезадаптации среди личного состава сотрудников ОВД в зависимости от сроков пребывания в чрезвычайных условиях и характере вооруженных конфликтов

свидетельствует о значительном нарастании подобного числа лиц при длительном непрерывном нахождении в данной ситуации.

Особое место в психологической подготовке будущих сотрудников нужно выделить для формирования психологической устойчивости как своеобразного фундамента профессиональной готовности к выполнению действий в экстремальных условиях деятельности. Под психологической устойчивостью следует понимать целостную характеристику личности, которая обеспечивает ее устойчивость к стрессогенным условиям деятельности в профессионально-служебных ситуациях. Поэтому при психологической подготовке сотрудников, обучающихся в образовательных организациях системы МВД России, должна целенаправленно формироваться психологическая устойчивость:

- к негативным факторам оперативно-служебной деятельности (напряженность, ответственность, риск, опасность, дефицит времени, неопределенность, неожиданность и др.);
- факторам, оказывающим сильное воздействие на психику (например, вид крови, трупа, телесных повреждений и др.);
- ситуациям противоборства (умение вести психологическую борьбу с лицами, противодействующими предупреждению, раскрытию и расследованию преступлений, противостоять психологическому давлению, манипулированию со стороны как законопослушных граждан, так и правонарушителей; не поддаваться на провокации и др.);
- конфликтным ситуациям в служебной деятельности (умение проанализировать внутренние причины конфликта, разобраться в закономерностях их возникновения, протекания и способах разрешения конфликтных ситуаций: оскорбление и насилие над личностью, хулиганство, грабеж, убийство, сопротивление представителю власти, вербальная и физическая агрессия и т.д.);
- психологическому напряжению, конфликтным, провоцирующим ситуациям.

Частое пребывание в опасных, а иногда и угрожающих жизни сотрудников ситуациях требует от них умений владеть собой, быстро оценивать сложные ситуации и принимать наиболее адекватные решения, что способствует более качественному выполнению поставленных задач и уменьшению чрезвычайных происшествий и срывов профессиональной деятельности среди личного состава органов внутренних дел.

Профилактика стрессовых расстройств через формирование у личного состава высокого уровня стрессоустойчивости является главной задачей специалистов-психологов. Для формирования стрессоустойчивости сотрудников органов внутренних дел необходим научный подход, при котором происходит обучение приемам и методам стрессоустойчивости и умению противодействовать негативным стресс-факторам в различных служебных ситуациях.

Стрессоустойчивость сотрудников органов внутренних дел определяется совокупностью личностных качеств, позволяющих человеку пере-

носить значительные интеллектуальные, волевые и эмоциональные нагрузки, обусловленные особенностями профессиональной деятельности, без особых вредных последствий для деятельности, окружающих и своего здоровья.

Использование мероприятий по профилактике стрессовых состояний сотрудников органов внутренних дел способствует совершенствованию их подготовки к выполнению задач профессиональной деятельности, а также поддержанию на оптимальном уровне показателей психического здоровья.

Для профилактики негативных состояний и стрессовых расстройств необходимо включать в подготовку сотрудников учебные занятия, направленные на повышение эмоционально-волевой устойчивости и работоспособности с использованием методов психической регуляции.

Под психической регуляцией сотрудников понимается регуляция психоэмоциональных состояний сотрудников. Наиболее часто психическая регуляция применяется в следующих целях.

1. Для оптимизации функционального состояния сотрудника, поддержания его высокой работоспособности:

- устранение эффектов утомления;
- коррекция стрессовых симптомов, нарушающих профессиональную деятельность;
- снятие чрезмерного эмоционального напряжения, тревожности, восстановление оптимального эмоционального фона настроения;
- повышение уверенности в своих силах и волевой активности.

2. В целях формирования системы комплексных мер поддержания профессионального здоровья необходимы:

- коррекция состояний хронического стресса;
- профилактика возникновения симптомов эмоционального выгорания или купирования его проявлений;
- обучение приемам саморегуляции психических состояний;
- разработка программ психологической помощи в кризисных ситуациях.

Эмоционально-волевая устойчивость сотрудника органа внутренних дел может рассматриваться как один из важнейших показателей его психологической подготовленности к профессиональной деятельности. Под ней следует понимать способность сохранять в сложных условиях деятельности благоприятное для успешной работы психическое состояние.

Эмоционально-волевая устойчивость проявляется внешне и внутренне:

- в отсутствии у сотрудника в экстремальных ситуациях психологических реакций, снижающих эффективность действий и порождающих неточности, промахи, ошибки;
- натренированности в безукоризненном выполнении профессиональных действий в психологически сложных условиях;

- умении сохранять профессиональную бдительность, проявлять разумную настороженность и внимание к риску, опасности, неожиданностям;
- неподатливости к психологическому давлению со стороны третьих лиц, пытающихся влиять на строго законное ведение юридических дел;
- умении вести напряженную психологическую борьбу с лицами, противодействующими предупреждению, раскрытию и расследованию преступлений;
- умении владеть собой в психологически напряженных, конфликтных, провоцирующих ситуациях.

Основной целью эмоционально-волевой саморегуляции является формирование особых психических состояний, способствующих наиболее оптимальному использованию сотрудником своих внутренних возможностей, раскрытию его творческого потенциала, более широкого и эффективного проявления его профессиональных качеств и способностей.

Психическая саморегуляция должна иметь две целевые установки: с одной стороны, создание максимально благоприятных психологических предпосылок для успешного выполнения служебной деятельности, с другой – облегчение перехода к отдыху. При этом следует различать применение простых психорегулирующих приемов, подобранных самим сотрудником в результате собственного положительного опыта и овладение эффективными методами. Под овладением психорегулирующими методами подразумевается, как правило, целенаправленное изменение самостоятельных процессов психики обычными средствами.

Сущность психической саморегуляции состоит в том, что чувства, накапливаемые в процессе общения с окружающей средой и познания собственного организма, человек делает предметом систематической тренировки, чтобы воздействовать на свое психическое состояние и организм в целом. Психическая саморегуляция с помощью эмоционально-волевой тренировки опирается на важный общий принцип функционирования организма: постоянную обратную связь, сигнализацию центральной нервной системы о выполнении физиологических процессов. Эти сигналы могут восприниматься дифференцировано и создавать основу, на которой строится содержание программ эмоционально-волевой тренировки (тренировка чувства внутренней раскованности, резкости, напряжения, расслабления и т.д.). В принципе, каждый здоровый, работоспособный сотрудник располагает предпосылками к овладению методами саморегуляции. Но при этом необходимо учитывать, что существует ряд факторов, которые могут снижать эффективность и результативность использования приемов эмоционально-волевой саморегуляции.

Процесс эмоционально-волевой саморегуляции строится на трех основополагающих принципах:

- релаксации;
- визуализации;
- самовнушения.

Сущность принципа релаксации заключается в подготовке тела и психики к совместной работе. Именно в моменты релаксации можно услышать свой внутренний голос и почувствовать связь своего организма и мыслительной деятельности. Релаксация, или расслабление, означает освобождение тела и психики от ненужного напряжения, она оказывает на человека благотворное психологическое и физиологическое влияние. Это взаимно-обратный процесс: тело расслабляется по мере того, как успокаивается мозг, а мозг успокаивается от того, как расслабляется и разряжается тело.

Важнейшим навыком сотрудника ОВД является умение отследить первые признаки стрессовой реакции в своем организме. Намного легче регулировать собственное эмоциональное состояние, пока реакция «бей или беги» еще не запущена.

Другим важным условием для выполнения служебной деятельности сотрудника ОВД является его высокая работоспособность.

Работоспособность – это способность человека поддерживать свой организм в оптимальном рабочем состоянии для максимизации вносимого вклада в результат рабочей системы благодаря физическому или информационному труду. Такой вклад отдельного работника в общий результат группы согласовывается при этом с требованиями к работоспособности, которые направляют эту группу и окружение, например, семью на его достижение.

Требования к работоспособности человека имеют не только временное и количественное измерение; они охватывают также и блага поставленных результатов. При этом требования к работоспособности иногда направлены не на человека как часть рабочей системы, а на рабочую систему в общем, с ее биологическими, организационными, техническими и социальными компонентами.

Требования к работоспособности противостоят предложению работоспособности человека, которое состоит из его работоспособности и готовности к деятельности.

Работоспособность человека охватывает как максимальную работоспособность в кратком отрезке времени, так и невысокую длительную работоспособность, которой можно располагать на протяжении длительного времени. В общем, говоря о работоспособности, следует вести речь об общем уровне располагаемых индивидуальных предпосылок работоспособности, которые могут быть применены для реализации требований к работоспособности. Работоспособность не является постоянной величиной. Она определяется многочисленными условиями, которые изменяются с течением времени и могут взаимодействовать между собой. Сюда причисляют, например, конституцию тела, пол, опыт, основные способности, знания и приобретенные навыки.

Физиологи установили, что работоспособность – величина переменная и связано это с изменениями характера протекания физиологических и психических функций в организме. Высокая работоспособность при лю-

бом виде деятельности обеспечивается только в том случае, когда трудовой ритм совпадает с естественной периодичностью суточного ритма физиологических функций организма.

Сотрудник органа внутренних дел должен иметь хорошую работоспособность и уметь ее поддерживать как в повседневных условиях службы, так и при чрезвычайных обстоятельствах.

Одним из эффективных способов повышения работоспособности является психическая саморегуляция и мобилизация волевых ресурсов (приложение 3). Саморегуляция – свойство биологических систем автоматически устанавливать и поддерживать на определенном относительно постоянном уровне те или иные физиологические и биологические показатели. Поскольку при такой саморегуляции управляющие факторы не воздействуют на регулируемую систему извне, а возникают в ней самой, стало возможным применение термина с приставкой «само-».

Но возможность действительной именно саморегуляции возникает только с появлением особого свойства психической деятельности – сознания. Именно оно и только оно способно выстроить желаемую модель поведения собственного организма и предпринять какие либо шаги для достижения поставленной цели.

Регуляция нервного напряжения и постоянный мониторинг уровня стресса должен осуществляться человеком постоянно и на сознательном уровне. Особенно это важно для представителей стрессогенных профессий, для ситуаций, связанных с высоким нервно-психическим напряжением, а также при склонности личности к тревожному поведению. В настоящее время все больше исследователей говорят о том, что забота о здоровье (физическом и психическом) должна быть составной частью образа жизни. При ухудшении своего самочувствия человек может использовать различные методы, направленные на оптимизацию собственного внутреннего состояния.

Психическая саморегуляция (аутотренинг, аутогенная тренировка) – это метод регуляции собственной психики. Аутотренинг является методом самопогружения в трансное состояние и введения на фоне измененных состояний сознания психологических установок. В результате происходит психологическая установка личности.

В служебной ситуации удобно применять метод активного переключения внимания, в результате которого мозг получает небольшую передышку (приложение 4).

Тереза Лемонд рекомендует использовать следующие активные дистракторы (переключатели внимания): «кофейный» перерыв; расслабление тела путем чередования напряжения и релаксации.

Сегодня, актуальны те методы саморегуляции, которые отвечают следующим требованиям:

- просты в усвоении;
- понятны специалистам, не имеющим психологического и медицинского образования; понятен механизм их действия на психику и тело;

- могут быть использованы в течение рабочего дня, на рабочем месте;
- не имеют противопоказаний;
- не требуют для выполнения много времени (экспресс-методы);
- могут быть использованы для работы с личными проблемами;
- не требуют специального оборудования и помещения.
- Применение методик психической саморегуляции позволяет:
 - редуцировать тревогу, страх, раздражительность, конфликтность; активизировать память и мышление;
 - нормализовать сон и вегетативные дисфункции;
 - увеличить эффективность профессиональной деятельности;
 - обучить приемам самостоятельного формирования позитивных психоэмоциональных состояний.

Снятие мышечного напряжения, создание эмоционального равновесия, стабилизация сосудисто-вегетативных отклонений – вот необходимое условие преодоления неприятных последствий действия отрицательных эмоций не только у больного, но и у здорового человека.

Эмоциональное напряжение часто снимается простым переключением эмоций, в некоторых случаях отдыхом, своеобразной индивидуальной разрядкой: спортивными занятиями, рыбалкой, охотой, прогулками.

В системе органов внутренних дел накоплен уникальный опыт мобилизации личного состава на успешное осуществление профессиональных задач. Существенную помощь в решении этих вопросов оказывают психологи органов внутренних дел и система профессиональной подготовки в образовательных организациях МВД России.

ГЛАВА 2. Организация педагогического сопровождения сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел России

2.1. Основные направления воспитательной работы с сотрудниками, впервые принятыми на службу в органы внутренних дел, в образовательной организации системы МВД России

Воспитательная работа с сотрудниками, впервые принятыми на службу в органы внутренних дел, в образовательной организации системы МВД России в современных условиях реформирования системы МВД России должна соответствовать вызовам времени, когда государство и общество обращают внимание на повышение имиджа полицейской службы, формирование чувств патриотизма, чести и достоинства.

В связи с этим воспитание должно быть нацелено на формирование высоких нравственных качеств сотрудника, а морально-психологическая подготовка личного состава должна содержать в себе такие методы работы, которые были бы способны обеспечить высокий уровень формирования профессиональных, психологических и социальных компетенций сотрудника полиции.

Воспитание – это деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающегося на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства¹.

В общем смысле воспитание является процессом целенаправленного создания таких условий, как материальные, духовные организационные и иные, которые должны быть усвоены новым поколением, процессом передачи социально-экономического опыта для подготовки подрастающего поколения².

Система воспитания включает в себя комплекс социально-педагогических явлений, среди которых выделяются:

- цели воспитания;
- субъект-объектные отношения между участниками воспитательного процесса;
- условия среды (социальные (профессиональные) ситуации).

Система воспитания должна выстраиваться в соответствии с **принципами** воспитания:

- ориентация на формирования ценностного отношения к миру (человеку, деятельности, профессии и пр.);

¹ Об образовании в Российской Федерации: федер. закон: ред. от 3 июля 2016 г. // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>

² Педагогические основы воспитательного процесса в органах внутренних дел: учеб.-метод. пособие / авт.-сост. Л.Г. Ушакова. Иркутск: ВСИ МВД России, 2016. 92 с.

- принцип активности (заключается в активном включении воспитанника в воспитательный процесс);
- принцип актуализации потребности воспитанника (заключается в таком влиянии субъекта воспитательного процесса на воспитуемого, при котором потребностная сфера последнего определяет направленность мотивов, соответствующих целям воспитания);
- принцип совместной деятельности воспитателя и воспитанника (заключается в организации воспитательного процесса на основе межличностного взаимодействия всех участников воспитательного процесса);
- принцип сочетания скрытого и открытого характера воспитательного процесса (заключается в использовании наряду с методами воспитательной работы, обращенными к сознанию (убеждение, пример и пр.), таких методов, которые запускали бы механизмы личности на основе работы слабоосознаваемых и неосознаваемых компонентов (внушение, нейролингвистическое программирование);
- принцип формирования субъектности личности (заключается в ориентации воспитательного процесса на формирование способности личности нести ответственность за свои поступки).

В целом педагогику как науку о воспитании принято делить на два направления – авторитарная и гуманистическая¹. Первая по всеобщему мнению использует методы подавления личности, вторая личность активизирует на самостоятельное развитие, предлагая варианты принятия решений на основе собственного выбора.

Применительно к системе МВД России можно сказать, что умелое сочетание данных направлений дает нужный эффект воспитательного процесса, так как только комплексный подход к использованию форм и методов воспитательной работы позволяет достичь целей, связанных с эффективным развитием самоактуализирующейся личности, способной к саморазвитию в условиях жесткой регламентации служебной деятельности и служебной дисциплины.

В соответствии с п. 28 приказа МВД России № 80 от 11.02.2010 «О морально-психологическом обеспечении оперативно служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» воспитательная работа должна проводиться по следующим **основным направлениям**²:

1. Воспитание патриота своей Родины (патриотическое воспитание).

Имеет целью формирование и развитие у сотрудников таких личностных качеств гражданина, которые бы способствовали активному участию личности в укреплении и совершенствовании гражданских и правовых основ общества, высокого патриотического сознания, готовности к

¹ Педагогические основы воспитательного процесса в органах внутренних дел. С. 20.

² О морально-психологическом обеспечении оперативно служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 11 февр. 2010 г. № 80 (Руководство по морально-психологическому обеспечению оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

выполнению задач, связанных с обеспечением законности, общественного порядка, прав и законных интересов граждан.

2. Воспитание человека высоконравственного (профессионально-нравственное воспитание).

Имеет целью развитие у сотрудников такой картины мира, представления которой соответствовали бы нравственным основам службы в органах внутренних дел МВД России, формирование знаний профессионально-этических требований к поведению на службе и в быту. Кроме того, важным в данном контексте является выработка устойчивых навыков по выстраиванию конструктивных взаимоотношений в служебном коллективе и соблюдению профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения.

3. Правовое воспитание.

Имеет целью систематическое воздействие на сознание сотрудников для формирования у них глубоких и устойчивых правовых знаний, взглядов и представлений, убеждений и чувств, привития им высокой правовой культуры, навыков и привычек активного правового поведения, обеспечивающего правильное понимание и исполнение государственной правоохранительной политики.

При проведении воспитательной работы решаются следующие основные задачи:

- формирование у сотрудников верности своей стране;
- воспитание сотрудников в духе неуклонного соблюдения основополагающих нормативных правовых актов Российской Федерации;
- укрепление авторитета органов внутренних дел среди населения и повышение престижа службы органов внутренних дел;
- выработка и развитие у сотрудников комплекса морально-психологических качеств;
- поддержание на высоком уровне сплоченности служебных коллективов, морально-психологической готовности сотрудников к выполнению задач по обеспечению безопасности личности, общества и государства, защите прав и свобод человека и гражданина от преступных и иных противоправных посягательств;
- формирование у сотрудников стремления овладевать профессиональными знаниями, навыками и умениями, совершенствовать профессиональное мастерство;
- развитие коммуникативной компетентности сотрудников.

Воспитательная работа в обязательном порядке организуется с сотрудниками, впервые принятыми на службу в органы внутренних дел. Она должна быть ориентирована на закрепление молодых перспективных сотрудников на службе в ОВД, изучение их морально-психологических качеств, воспитание чувства долга, чести и достойного стремления показать высокие результаты в профессиональной деятельности.

Молодому сотруднику необходимо показать, что в коллективе его готовы поддержать, помочь овладеть основами профессионального мастерства¹.

В служебном подразделении ОВД данную роль на себя в первую очередь должен взять наставник, в образовательной организации МВД России – курсовые офицеры, кураторы, профессорско-преподавательский состав.

Существенное влияние на воспитание сотрудника, впервые принятого на службу в ОВД оказывают социально-психологические факторы (отношения с коллегами, товарищами по подразделению, объективная оценка со стороны руководителя, психологическая совместимость в служебном коллективе. Основная роль в организации данной работы отводится руководителю подразделения. Руководитель (его заместители) обязаны проводить воспитательную работу с подчиненными, а также, с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании. Руководитель определяет основные направления воспитательной работы, ставит задачи по ее организации и проведению, учитывает ее результаты при выработке управленческих решений, организации профессиональной подготовки, решении организационно-кадровых и иных служебных вопросов.

Реализация направления патриотического и профессионального воспитания должна носить творческий характер. Восприятие выработанных в воспитательном процессе рекомендаций и предложений должно основываться на индивидуальных условиях их применения. Личность сотрудника нуждается в самореализации, в выражении своих чувств и эмоций².

Соответственно, необходимо создать благоприятные условия для выхода эмоциональных проявлений личности, чему могут способствовать, например, организованные встречи с ветеранами, практическими работниками, когда подача информации будет проходить в нестандартной форме доклада, а в творческой свободной беседе (подробней о формах и методах воспитательной работы речь пойдет в пп. 2.2, 2.3).

При проведении воспитательной работы через воздействие на морально-психологическое состояние сотрудников должны решаться задачи по формированию государственно-правовых взглядов и убеждений личного состава, профессионального подхода к анализу и оценке событий, процессов и явлений общественно-политической жизни.

Субъектам воспитательного процесса необходимо ориентировать сотрудников, впервые поступивших на службу в ОВД, на успешное выполнение оперативно-служебных задач в любых условиях обстановки, поддерживать состояние готовности к типовым профессиональным действиям

¹ Рыбин В.А. Индивидуальная воспитательная работа в органах внутренних дел: учеб.-метод. пособие. М.: ВНИИ МВД России, 2010. С. 66.

² Манукян А.Р. Индивидуально-воспитательная работа с личным составом органов внутренних дел и пути ее совершенствования в современных условиях: учеб. пособие. Нальчик: СКИПК(ф) КрУ МВД России, 2014. С. 29.

и действиям в чрезвычайных (особых) условиях, создавать позитивный настрой сотрудников на точное и эффективное исполнение своих обязанностей.

Все направления воспитательной работы с сотрудниками, впервые принимаемыми на службу в ОВД, должны быть ориентированы на формирование и актуализацию профессиональных знаний, навыков, умений, необходимых сотрудникам для успешного выполнения оперативно-служебных задач применительно к конкретным условиям деятельности, а также на формирование ценностно-смысловой сферы личности, где особое место заняли бы нравственные ценности, нравственные представления, интегрированные в целостное индивидуальное мировоззрение.

Согласованность нравственных знаний с личными убеждениями, мотивами, согласованность общечеловеческих ценностей с личными представлениями сотрудника ОВД, демонстрация нравственного и профессионально грамотного поведения, интерес к выбранной профессии и осознание ее социальной важности и будут результатом организованной воспитательной работы всех участников воспитательного процесса в подразделении.

2.2. Индивидуальные и групповые формы воспитательной работы с сотрудниками, впервые принятыми на службу в органы внутренних дел

Основные направления воспитательной работы с сотрудниками органов внутренних дел реализуются в различных формах соответствующими методами и средствами. Однако в педагогической науке не существует единого мнения о формах воспитательной работы. Е.В. Титова определяет форму воспитательной работы как устанавливаемый порядок организации конкретных актов, ситуаций, процедур взаимодействия участников воспитательного процесса, направленных на решение определенных педагогических задач (воспитательных и организационно-практических); совокупность организаторских приемов и воспитательных средств, обеспечивающих внешнее выражение воспитательной работы¹.

Формы воспитательной работы имеют большое разнообразие, и цель их применения зависит от конкретной ситуации, объекта воспитательной работы, индивидуально-психологических особенностей воспитуемого, оперативно-служебной обстановки, времени и места проведения.

В системе органов внутренних дел МВД России воспитательная работа как основной вид морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности сотрудников проводится с использованием следующих форм: лекция; доклад; беседа (групповая или индивидуальная); общее собрание сотрудников по категориям; служебное совещание; инструктивное занятие (инструктаж); митинг личного состава; вечер-

¹ Титова Е.В. Если знать как действовать. М., 1993. С. 93.

чествование лучших сотрудников (вечер-портрет); вечер вопросов и ответов; тематический вечер (встреча с ветеранами, деятелями культуры и искусства, представителями традиционных религиозных конфессий); устный журнал; диспут; дискуссия; викторина; экскурсия; научно-практическая (читательская) конференция и др.¹

Основными средствами воспитания в системе органов внутренних дел МВД России для руководителей различного должностного статуса, курсовых офицеров, кураторов учебных групп являются индивидуальная воспитательная работа и работа с группой.

Индивидуальная воспитательная работа.

Под индивидуальной воспитательной работой с сотрудниками, впервые принятыми на службу в органы внутренних дел следует понимать систему целенаправленных мер индивидуального воспитательного воздействия. В ходе проведения индивидуальной воспитательной работы решаются следующие задачи:

- всестороннее и глубокое изучение личных качеств сотрудников, их интересов, потребностей, способностей, особенностей характера и темперамента;
- обеспечение оптимальной расстановки и эффективного использования сотрудников в интересах оперативно-служебной деятельности;
- оказание помощи сотрудникам в адаптации к условиям служебной деятельности, решении проблем профессионального становления, поддержки в трудных жизненных ситуациях;
- подготовка сотрудников к самостоятельному выполнению оперативно-служебных задач, обеспечение их профессионального роста;
- оказание корректирующего воспитательного воздействия на сотрудников, проявляющих признаки девиантного или деструктивного поведения, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании.

В первоочередном порядке индивидуальная воспитательная работа должна быть организована с сотрудниками, проявляющими низкие адаптационные способности к условиям служебной деятельности, склонными к отклоняющемуся поведению, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, по результатам профессионального психологического отбора, изучения индивидуально-психологических качеств и анализа поведения на службе и в быту, совершившими нарушения служебной дисциплины.

В обязательном порядке индивидуальная воспитательная работа организуется с сотрудниками:

- впервые принятыми на службу в органы внутренних дел;
- окончившими образовательные учреждения МВД России;
- вновь назначенными на вышестоящие должности;

¹ О морально-психологическом обеспечении оперативно служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 11 февр. 2010 г. № 80.

- переведенными для дальнейшего прохождения службы из других органов (организаций);
- многодетными и воспитывающими детей без одного из родителей;
- пережившими сложные жизненные ситуации¹.

Индивидуальная воспитательная работа проводится в следующих формах: индивидуальные беседы (ознакомительные, поддерживающие или корректирующие); психолого-педагогическое наблюдение; изучение документов, характеризующих сотрудника; обобщение независимых характеристик; анализ результатов служебной деятельности и показателей служебной дисциплины.

Наиболее распространенной на практике и действенной формой индивидуальной воспитательной работы является индивидуальная беседа, обладающая значительным воспитательным потенциалом².

При проведении индивидуально-воспитательной работы могут использоваться три типа беседы: ознакомительная, поддерживающая и корректирующая.

Ознакомительная беседа позволяет не только познакомиться с биографией сотрудника, впервые принятого на службу в органы внутренних дел, но и проверить имеющиеся сведения об его индивидуальных особенностях. Перед ее проведением рекомендуется определить цель, круг вопросов, время и место проведения. Во время беседы следует проявлять доброжелательность, избегать навязчивости, но в то же время проявлять принципиальность в оценке событий и людей, сделанной начинающим сотрудником. Рекомендуется соблюдать конфиденциальность и этические нормы при решении вопросов, касающихся частной жизни сотрудника.

При *поддерживающей беседе* у сотрудника вырабатываются профессионально важные качества путем совместного обсуждения возможных перспектив дальнейшего личностного, профессионального и служебного роста. Во время проведения *корректирующей беседы* сотруднику предлагаются возможные варианты преодоления сложностей, мешающих ему в повседневной деятельности, а также раскрываются его возможности по исправлению своего поведения.

В коммуникативном процессе при непосредственном общении субъекта воспитательного воздействия должна выступать живая речь руководителя, куратора, курсового офицера, умение вести доверительный, располагающий к себе разговор.

Беседа может нести в себе различные цели и задачи, иметь тот или иной характер развития, касаться многих вопросов служебной и личной

¹ О морально-психологическом обеспечении оперативно служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 11 февр. 2010 г. № 80.

² Воспитательная работа с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации: учебник / под общ. ред. В.Я. Кикотя. М.: ЦОКР МВД РФ, 2009. С. 411.

жизни. В зависимости от вида беседы, она может иметь информационную, побуждающую или ориентирующую направленность.

В индивидуальной беседе при создании атмосферы доверия и открытости, в ходе доверительного разговора происходит познание истинных причин поведения сотрудника, отношения к службе, коллегам по работе, видения своих перспектив и стимулирующих условий труда.

Важным условием эффективности беседы является доброжелательность друг к другу в ходе беседы субъекта и объекта воспитательного процесса, авторитет старшего, его опытность, порядочность и неукоснительное соблюдение норм профессиональной этики, уважительное отношение к молодому сотруднику.

Следующей формой индивидуальной воспитательной работы является *индивидуальная помощь*. Индивидуальная помощь может быть оказана в решении различных служебных и общественных задач, личностно-бытовых проблем, в формировании профессионально значимых качеств. Индивидуальная помощь может осуществляться в виде разъяснений, советов, совместного выполнения отдельных поручений, заданий, проведения дополнительных занятий. При оказании помощи следует соблюдать тактичность, уважение к достоинству сотрудника и его способностям.

Также выделяется среди видов индивидуальной воспитательной работы *психолого-педагогическое наблюдение*. Этот вид является универсальным в изучении индивидуальных особенностей сотрудника и позволяет изучать его в различных ситуациях. Основной задачей наблюдения является накопление фактов о социально-психологических особенностях личности, фиксация их существенных сторон, раскрытие побудительных мотивов, чувств и намерений сотрудника. В зависимости от цели наблюдения может быть постоянным либо выборочным. Здесь в качестве яркого примера можно привести необходимость в постоянном психолого-педагогическом наблюдении со стороны руководителей, кураторов, курсовых офицеров за слушателями учебных групп либо молодыми сотрудниками, впервые принятыми на службу в органы внутренних дел.

Еще один метод индивидуальной воспитательной работы – это *изучение документов, характеризующих сотрудника*. Особое внимание при изучении материалов личного дела, характеристик, в том числе и психологических, следует обратить на психологическую характеристику, данную специалистами-психологами.

Обобщение независимых характеристик как метод индивидуальной воспитательной работы. Обобщение мнений о сотруднике других лиц (коллег по службе, по учебной группе). Этот вид применяется для сокращения времени на изучение личности курсанта. При этом учитываются данные, содержащиеся в аттестациях, характеристиках, мнения непосредственных начальников, однокурсников, друзей и родственников. Вместе с тем следует учитывать, что отдельные выводы данных категорий лиц мо-

гут быть субъективными и требуют сравнения с данными, полученными при помощи других методов¹.

Анализ результатов служебной деятельности и показателей служебной дисциплины. Анализируется качество служебной деятельности и показатели служебной дисциплины сотрудника за какой-либо период (стажерский срок; обучение по программе профессиональной подготовки в образовательной организации системы МВД России; шесть месяцев; один год и т.д.).

В качестве методов индивидуальной воспитательной работы может оказываться *индивидуальная помощь*. Индивидуальная помощь, как правило, оказывается в решении различных служебных и общественных задач, личностно-бытовых проблем, в формировании профессионально значимых качеств. Индивидуальная помощь может оказываться в виде разъяснений, советов, совместного выполнения отдельных поручений, заданий, проведения дополнительных занятий. При оказании помощи следует соблюдать тактичность, уважение к достоинству сотрудника и его способностям.

В качестве методов индивидуальной воспитательной работы рассматриваются также *индивидуальные задания и поручения*. К ним относится проведение бесед в подшефных организациях, подготовка статей для местного печатного органа, участие в художественной самодеятельности, организация культурно-массовых и спортивных мероприятий, оформление стендов, стенгазет и прочее.

Давая поручение, руководителю, курсовому офицеру, куратору учебной группы и другим субъектам управления, следует четко и ясно его формулировать, разъяснить сотруднику значение поставленной задачи, показать ее практическое значение для оперативно-служебной деятельности, наметить пути ее решения, придать уверенность в возможности успешного выполнения поручения, побудить его к активности, стимулировать творческое и инициативное отношение к выполнению поручения, в случае необходимости оказать помощь и обязательно оценить достигнутый результат².

Необходимо помнить, что все задания и поручения должны соответствовать целям воспитания, учитывать особенности личности сотрудника, его способности и подготовленность, быть целесообразными и конкретными.

Еще одним методом индивидуальной воспитательной работы может быть *индивидуальный контроль*. Основное назначение контроля заключается в повышении ответственности молодого сотрудника, его сознательности, добросовестности и дисциплинированности. Контроль за сотрудником может осуществляться как в служебное, так и во внеслужебное время.

¹ Организация психологической и воспитательной работы с курсантами и слушателями, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании: метод. материалы для занятий по морально-психологической подготовке. Барнаул: Барнаульский юрид. ин-т МВД России, 2010. С. 20.

² Там же. С. 22.

Осуществлять контроль следует путем личных проверок субъекта воспитательного процесса, заслушиванием отчетов сотрудника, изучением мнения учебного коллектива, опросом членов семьи и родственников. Действенность контроля зависит от его систематичности, плановости и объективности.

Личный пример. Воспитательное влияние примера основывается на склонности людей к подражанию. Его значение заключается в том, чтобы предъявлять начинающему сотруднику такие образцы поведения, которые бы не только стимулировали его деятельность, но и повели на достижение уровня таких образцов.

Посещение сотрудника по месту жительства. Эта форма индивидуально-воспитательной работы включает в себя проведение бесед с членами семьи молодого сотрудника или курсанта, его соседями и позволяет изучить жилищно-бытовые условия, семейные отношения, формы проведения им внеслужебного времени, выяснить круг интересов и увлечений начинающего сотрудника, установить круг общения, если его окружение оказывает на него негативное влияние.

Использование средств дисциплинарного и морального воздействия. Данная форма применяется как для позитивной оценки результатов учебно-служебной деятельности, так и для акцентирования внимания сотрудника на его негативных поступках и стимулирования его на переоценку своих действий в положительную сторону. Следует учитывать, что формы средств дисциплинарного и морального воздействия должны быть разнообразными, применяться с учетом индивидуальных особенностей личности, быть гласными.

Таким образом, к организации и проведению индивидуально-воспитательной работы с сотрудниками, впервые принятыми на службу в органы внутренних дел, следует подходить комплексно, использовать различные ее формы и методы, учитывать личностные особенности объекта воспитательного процесса, осуществлять на него воздействие в различных сферах его служебной деятельности и быта, с максимальным чувством такта и корректности. Только при таком подходе можно достигнуть поставленных целей в решении психолого-педагогических проблем личности сотрудника.

Групповые формы воспитательной работы.

Работа по улучшению организации и условий службы сотрудников должна обязательно предусматривать оптимизацию взаимоотношений в коллективе. Для этого требуется целенаправленная и психологически грамотная работа руководителя по созданию в коллективе атмосферы сотрудничества, доверия и взаимопомощи, осознанная корректировка собственного стиля руководства. Это особенно актуально в связи с напряженным и опасным характером труда сотрудников органов внутренних дел в экстремальных условиях.

Однако, профилактика и устранение негативных явлений в коллективе возможны только тогда, когда принимаемые управленческие решения базируются на объективном анализе конкретной ситуации.

Существенным резервом обеспечения надежной работы сотрудников органов внутренних дел является контроль и использование морально-психологического потенциала коллектива.

Служебная деятельность в органах внутренних дел – это, прежде всего, совместная работа сотрудников разного профиля и направленности. И только слаженный совместный труд является гарантом достижения успеха в служебной деятельности. Уровень эффективности служебной деятельности складывается из многих составляющих. Важными с точки зрения теории воспитательной работы являются следующие характеристики:

- что представляет собой группа сотрудников (является ли она коллективом единомышленников, или полна противоречий)¹;
- насколько она сплочена и организована;
- какие интересы, стремления, мнения, настроения в ней господствуют;
- каких норм поведения придерживается большинство сотрудников.

Характер социально-психологического климата в коллективе в целом зависит от уровня группового развития, социальной направленности членов группы, уровня сформированности нравственно-этических норм поведения, патриотического воспитания и общего профессионального развития. В связи с этим для улучшения климата в коллективе воспитательное воздействие следует осуществлять через групповые формы, к которым относится вся информационно-пропагандистская работа; работа актива служебных коллективов и др.²

Информационно-пропагандистская работа. Она направлена на формирование государственно-правового мировоззрения сотрудников посредством предоставления и разъяснения личному составу необходимой для служебной деятельности информации, убеждения сотрудников в правильности государственной правоохранительной политики.

Информационно-пропагандистская работа реализуется посредством следующих основных форм:

- единый день государственно-правового информирования;
- еженедельное государственно-правовое информирование;
- ежедневное оперативное информирование;
- выпуск информационных бюллетеней;
- подготовка комментируемых обзоров материалов, публикуемых в средствах массовой информации и размещенных в сети Интернет;
- наглядно-художественное оформление актуальной информации в расположении органа внутренних дел;
- стенная печать органа внутренних дел;

¹ Прикладная юридическая педагогика в органах внутренних дел: учебник / под ред. В.Я. Кикотя, А.М. Столяренко. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. С. 139-140.

² О морально-психологическом обеспечении оперативно служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 11 февр. 2010 г. № 80.

– целевые информационно-пропагандистские акции, направленные на оздоровление морально-психологического состояния личного состава.

Важное место в работе с личным составом отводится единым дням государственно-правового информирования, сохраняют свое значение доклады, лекции и беседы по различным вопросам жизни страны, правоохранительных органов, а в экстремальных условиях краткая беседа зачастую единственно возможная эффективная форма работы.

Единый день государственно-правового информирования – целевое комплексное информационно-пропагандистское мероприятие в системе воспитательной работы с сотрудниками, посвященное важнейшим общественно-политическим событиям в жизни государства, актуальным проблемам оперативно-служебной деятельности органов (организаций). При планировании единого дня государственно-правового информирования предусматриваются:

– информирование о принятых федеральных законах, изданных указах Президента Российской Федерации, постановлениях Правительства Российской Федерации, ведомственных нормативных правовых актах, регулирующих деятельность органов внутренних дел;

– плановые занятия по морально-психологической подготовке;

– выступления лиц руководящего состава с лекциями и беседами;

– информирование личного состава о мерах юридической ответственности сотрудников за совершение правонарушений;

– вечера вопросов и ответов, круглые столы;

– демонстрация документально-публицистических кино- и видеофильмов, мультимедийных презентаций и компьютерных программ;

– встречи личного состава с ветеранами органов внутренних дел, сотрудниками, отличившимися при выполнении служебных обязанностей, награжденными государственными наградами;

– мероприятия индивидуальной воспитательной работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании;

– встречи лиц руководящего состава с членами семей погибших сотрудников и сотрудниками, получившими инвалидность вследствие военной травмы.

Тематика единых дней государственно-правового информирования разрабатывается на полугодие в подразделении воспитательной работы органа (организации) на основе рекомендаций Департамента кадрового обеспечения МВД России с учетом важнейших политических событий, решений руководства МВД России, особенностей оперативно-служебной деятельности и складывающейся обстановки.

Еженедельное информирование – система доведения руководителями, их заместителями, руководителями подразделений в плановом порядке до всех категорий личного состава актуальных сведений об общественно-политической и криминогенной обстановке, оперативно-служебных задач

органа (учреждения), способов и особенностей их выполнения, иных актуальных вопросов служебной деятельности. Еженедельное информирование проводится в органах и организациях МВД России один раз в неделю по 50 минут во время, определяемое руководителем органа (организации). Заместитель руководителя по работе с личным составом определяет тематику еженедельного информирования на календарный месяц и доводит ее до исполнителей¹.

Ежедневное оперативное информирование – целенаправленное доведение текущей информации оперативного и специального характера в реальном масштабе времени, осуществляющееся по факту события при изменении общественно-политической и криминогенной обстановки.

Информационный бюллетень – форма оперативного доведения до личного состава значимой информации о знаменательных событиях в МВД России, органах (учреждениях), разъяснения руководящих документов МВД России, распространения передового опыта.

Информационный бюллетень выпускается в органах (организациях) внутренних дел и распространяется в подчиненных им подразделениях силами подразделений воспитательной работы.

Обзоры материалов, публикуемых в средствах массовой информации, предназначены для ознакомления сотрудников с актуальной информацией о деятельности органов (организации), размещенной в газетах, журналах, на телевидении и радио, в сети Интернет.

Наглядно-художественное оформление и размещение актуальной общественно-политической информации реализуется в элементах наглядно-художественного оформления служебных помещений и территории в расположении органа (учреждения) с использованием стендов, растяжек, витрин и других конструкций.

Стенная печать органа (организации) – размещение актуальной информации об оперативно-служебной деятельности и жизни служебного коллектива в самостоятельных нетиражируемых изданиях.

Стенная газета органа внутренних дел издается ежемесячно, отражает актуальную информацию о событиях в жизни органа (учреждения) и результатах оперативно-служебной деятельности за месяц. Разновидностями стенной газеты являются информационный бюллетень, фотобюллетень, фотогазета, сатирическая газета, издаваемые ежемесячно по решению заместителя руководителя по работе с личным составом.

Работа актива служебных коллективов органов внутренних дел направлена на развитие инициативы и творчества сотрудников, оказание помощи руководителям в воспитании и обучении, укреплении служебной дисциплины, организации досуга личного состава.

¹ О морально-психологическом обеспечении оперативно служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 11 февр. 2010 г. № 80.

Работа актива служебных коллективов может осуществляться в форме создаваемых общественных формирований (совет среднего и старшего начальствующего состава (командиров); совет рядового и младшего начальствующего состава; совет наставников; женский совет; совет культурного центра; редколлегия стенной печати). Советы актива служебных коллективов действуют на основании положений, утверждаемых в установленном порядке.

Таким образом, применяемые формы воспитания сотрудников должны давать положительный эффект, который, в конечном счете, оценивается по результатам оперативно-служебной деятельности, состоянию дисциплины и законности, оценке жалоб юридических и физических лиц на деятельность органов внутренних дел и сотрудников, уровню общественного престижа органов внутренних дел, морально-психологическому состоянию личного состава, организации состязательности между коллективами органов внутренних дел и отдельными сотрудниками, эффективности деятельности общественных формирований в коллективах.

2.3. Методы воспитательной работы с сотрудниками, впервые принятыми на службу в органы внутренних дел

Выбирая те или иные методы воспитания, субъектам воспитательного процесса образовательных организаций системы МВД России необходимо осознавать важность воспитания на первых сроках службы сотрудников ОВД, понимать проблемы и сложности воспитательного процесса, необходимость высокой педагогической и психологической компетентности и профессионализма для достижения целей воспитания. Методы воспитания широко *варьируются* руководителем и другими субъектами воспитания в зависимости от их опыта, целей, содержания и условий воспитательной работы. Исходя из конкретных задач, руководитель решает, какие методы оптимальны в конкретных условиях для конкретного сотрудника.

Методы воспитания – важный инструмент в решении воспитательных задач. С помощью методов воспитания непосредственно реализуются цели, задачи и содержание воспитания. При этом требуется применение самых разнообразных методов педагогического воздействия на личный состав.

Понятие «**метод**» означает способ достижения определенной цели, решения конкретной задачи; совокупность приемов или операций какого-либо действия. Когда идет речь о раскрытии этого понятия в педагогическом плане, то под методами воспитания понимают совокупность наиболее общих способов решения воспитательных задач и осуществления воспитательных взаимодействий¹.

¹ См.: Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б.М. Бим-Бад. М.: Большая Российская энциклопедия, 2003. С. 141.

Основу методов воспитания составляют средства и приемы, которые взаимосвязаны между собой и в практике воспитания применяются в единстве.

Средства воспитания – это все то, с помощью чего воспитатели воздействуют на воспитанников. К средствам воспитания относятся, с одной стороны, различные виды деятельности, а с другой – совокупность того, что используется руководителем для воспитательного воздействия на подчиненных (слово, факты, примеры, документы, плакаты, фотографии, видеоматериалы и т.д.).

Приемы воспитания – это частные (соответствующие конкретной педагогической ситуации) способы использования воспитателем средств (показ положительных примеров, иллюстрация фактов, демонстрация перспектив, сравнение и сопоставление результатов, создание поучительной обстановки и др.)¹.

Каждый метод может включать в себя целую группу приемов (например: метод убеждения – изложение, объяснение, разъяснение, поучение, наставление, пример, иронию, шутку; метод упражнения – показ, инструктаж, требование, объяснение, личный пример; метод поощрения – одобрение, похвалу, доверие, показ перспектив; метод принуждения – осуждение, порицание, предупреждение, наказание и т.д.).

Отдельные приемы могут входить составной частью в разные методы, либо приобретать самостоятельное значение. Так, например, в любом наказании при его правильном, грамотном применении присутствуют элементы убеждения.

Методы целесообразно применять комплексно, в определенной системе, их не следует рассматривать отдельно от других. Ни один метод воспитания, взятый изолированно, не может решить всех задач воспитания. А.С. Макаренко писал: «Никакое средство педагогическое, даже общепринятое, каким обычно у нас является и внушение, и объяснение, и беседа, и общественное воздействие, не может быть признано всегда абсолютно полезным. Самое хорошее средство в некоторых случаях обязательно будет самым плохим. Никакое средство нельзя рассматривать с точки зрения полезности или вредности, взятое уединенно от всей системы средств. И, наконец, никакая система средств не может быть рекомендована как система постоянная»². Известный русский прогрессивный педагог Н.Ф. Бунаков так оценивал важность умелого использования средств педагогического воздействия с учетом индивидуальных особенностей человека: «Это все равно, что уход садовника за растениями. Для всех цветов и деревьев необходима поливка одной и той же водою, для всех необходим свет одного и того же солнца, но одно растение требует обильной, другое

¹ Воспитательная работа с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации. С. 350.

² Макаренко А.С. Сочинения. М., 1958. Т. 5. С. 117.

умеренной, третье совсем незначительной поливки; одному полезно стоять на солнечной стороне, другому нужна тень и т.п.»¹.

Таким образом, методы воспитания взаимно дополняют друг друга, никогда какой-то метод не действует изолированно, формируя определенную черту личности.

Существует множество классификаций методов воспитания. Классификация помогает обнаружить в методах общее и специфическое, существенное и случайное, теоретическое и практическое и тем самым способствует их осознанному выбору, наиболее эффективному применению. Опираясь на классификацию, руководитель-воспитатель не только ясно представляет себе систему методов, но и лучше понимает назначение, характерные признаки различных методов и модификаций.

Методы прямого педагогического влияния предполагают немедленную или отсроченную реакцию сотрудника и его соответствующие действия, направленные на самовоспитание. Методы же косвенного педагогического влияния предполагают создание ситуации, организацию деятельности, в которые включается сотрудник органа внутренних дел, при этом формируется соответствующая установка на самосовершенствование, на выработку определенной позиции в системе его отношений с руководителем и коллегами.

В процессе организации работы с впервые принятыми на службу сотрудниками нельзя недооценивать ни один из методов, целесообразно использование сочетания методов прямого и косвенного педагогического влияния.

По характеру воздействия на воспитанника методы воспитания делят на убеждение, упражнение, поощрение и наказание (Н.И. Болдырев, Н.К. Гончаров, Ф.Ф. Королев и другие).

Н.С. Кравчун предложил свою классификацию методов, которая дополнена такими методами, как соревнование, критика и самокритика². Другая классификация методов воспитания представлена в исследовании Н.И. Киряшова. Она включает в себя несколько групп:

- 1) группа методов, непосредственно побуждающая к проявлению активной жизненной позиции;
- 2) методы овладения обобщенным социальным опытом;
- 3) группа методов накопления личного опыта социально-ценной деятельности;
- 4) оценочно-стимулирующие и корректирующие методы³.

Т.А. Ильина, И.Т. Огородников трактуют характер методов более обобщенно. Их классификация включает методы убеждения, организации

¹ Бунаков Н.Ф. Школьное дело. СПб., 1886. С. 214.

² Кравчун Н.С. Методы воспитания. Основы военной психологии и педагогики. М.: Воениздат, 1981. С. 328.

³ Киряшов Н.И. Социально-педагогические проблемы теории и практики комплексного подхода к воспитанию советских воинов: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. М., 1981. С. 32-35.

деятельности, стимулирования поведения воспитанников¹. В классификации И.С. Марьенко названы такие группы методов воспитания, как объяснительно-репродуктивные, проблемно-ситуативные, методы приучения и упражнения, стимулирования, торможения, руководства, самовоспитания². Однако наиболее распространенной является классификация Г.И. Щукиной на основе характеристики, включающей в единстве целевую, содержательную и процессуальную стороны методов воспитания. Автор выделяет три группы методов: методы формирования сознания (рассказ, объяснение, разъяснение, лекция, этическая беседа, увещание, внушение, инструктаж, диспут, доклад, пример); методы организации деятельности и формирования опыта поведения (упражнение, поручение, воспитывающие ситуации); методы стимулирования (соревнование, поощрение, наказание)³.

Воспитание представляет собой многогранный, сложный процесс, характеризующийся основными функциями: формирующе-развивающая, мобилизующая, профилактическая, перевоспитания, побуждающая к самовоспитанию. Эта классификация методов воспитания позволит субъекту воспитания при реализации той или иной функции использовать всю совокупность методов воспитания.

Всесторонняя подготовка впервые принятых в образовательные организации системы МВД России сотрудников, выработка у них высоких профессиональных, нравственных, психологических и других качеств требуют использования таких методов воздействия, которые бы позволили выполнить эти задачи.

Важное значение в выборе необходимых методов воспитания имеет правильная оценка сложившейся педагогической ситуации, учет целей и задач всей воспитательной работы, позиция воспитателя по отношению к воспитуемому и ряд других обстоятельств. Нет методов плохих и хороших, ни один путь воспитания не может быть заранее объявлен эффективным или неэффективным без учета тех условий, в которых он применяется.

На практике всегда стоит задача выбрать наилучший, оптимальный метод, при этом применяется опытный путь решения проблем, основанный на педагогическом чутье, интуиции, глубоком знании особенностей методов и причин, вызывающих определенные последствия. Воспитатель, который лучше учел конкретные условия, использовал адекватное педагогическое действие и предвидел его последствия, всегда достигнет более высоких результатов воспитания. Выбор методов воспитания – высокое искусство, опирающееся на науку.

Обобщая вышесказанное, следует отметить, что при выборе методов воспитания, в первую очередь, должно быть учтено следующее:

¹ Ильина Т.А., Огородников И.Т. Педагогика: учебник. М., 1984.

² Воспитание сознательной дисциплины и культуры поведения школьников: Из опыта работы / сост. Ф.А. Бобков; под ред. И.С. Марьенко. М.: Просвещение, 1982.

³ Щукина Г.И. Роль деятельности в учебном процессе: кн. для учителя. М.: Просвещение, 1986.

1. Цели и задачи воспитания. Цель не только оправдывает методы, но и определяет их. Какова цель, такими должны быть и методы ее достижения.

2. Содержание воспитания. Надо иметь в виду, что одни и те же задачи могут быть наполнены различным смыслом. Поэтому очень важно правильно увязать методы не с содержанием вообще, а с конкретным смыслом. Поскольку содержательная характеристика методов очень важна, она также учитывается при их классификации.

3. Возрастные особенности сотрудников. Одни и те же задачи решаются различными методами в зависимости от возраста сотрудников. Возраст, как уже отмечалось, это не просто число прожитых лет, за ним – приобретенный социальный опыт, уровень развития психологических и нравственных качеств. Так, формировать чувство ответственности нужно и в среднем, и в старшем возрасте, но методы воспитания должны меняться.

4. Уровень сформированности коллектива. По мере развития коллективных форм самоуправления, методы педагогического воздействия не остаются неизменными: гибкость управления, как известно, является необходимым условием успешного сотрудничества руководителя с подчиненными.

5. Индивидуальные и личностные особенности сотрудников. Общие методы, общие программы – это лишь канва воспитательного взаимодействия. Необходима их индивидуальная и личностная корректировка.

6. Условия воспитания. К ним кроме материальных, психофизиологических, санитарно-гигиенических относятся и отношения, складывающиеся в коллективе: климат в коллективе, стиль педагогического руководства и др. Абстрактных условий, как известно, не бывает, они всегда конкретны. Их сочетание порождает конкретные обстоятельства. Обстоятельства, в которых совершается воспитание, получили название педагогических ситуаций.

7. Средства воспитания. Методы воспитания становятся средствами, когда выступают компонентами воспитательного процесса.

8. Уровень педагогической квалификации. Воспитатель выбирает только те методы, с которыми он знаком, которыми владеет.

9. Время воспитания. Когда времени мало, а цели большие, применяются «сильнодействующие» методы; в благоприятных условиях используются «щадящие» методы воспитания. Деление методов на сильнодействующие и щадящие условно: первые связаны с наказаниями и принуждениями, вторые – это убеждение и постепенное приучение. Сильнодействующие методы используются обычно при перевоспитании, когда за возможно более короткое время требуется искоренить негативные стереотипы поведения.

10. Ожидаемые последствия. Выбирая метод (методы), воспитатель должен быть уверен в успехе. Для этого необходимо предвидеть, к каким результатам приведет применение метода.

В зависимости от особенностей личности и целей воспитательного воздействия следует использовать разнообразные методы индивидуально-воспитательной работы с сотрудниками, вновь принятыми на службу в ОВД, – *убеждение, подражание и положительный пример, упражнение, поощрение, принуждение.*

Убеждению принадлежит определяющая роль в формировании важнейших качеств личности: мировоззрения, сознательности и убежденности.

Метод убеждения апеллирует к уму, логике, опыту и чувствам человека, обеспечивая добровольное принятие идей, их самостоятельное осмысливание и превращение в мотивы поведения. Поэтому он наиболее предпочтителен в психолого-педагогическом плане.

Основными условиями, влияющими на эффективность применения метода убеждения, являются:

- глубокая личная убежденность воспитателя в справедливости того, в чем он убеждает подчиненных;
- безупречная логика обоснования доказываемых положений, научность аргументов;
- правдивость, честность и искренность воспитателя;
- широкий кругозор, образованность и эрудиция воспитателя, его жизненный и служебный опыт;
- соблюдение педагогического такта, умения выслушать подчиненного, исключение высокомерия, назидательного тона, грубости, насмешек, упреков;
- единство слова и дела, авторитет руководителя среди личного состава.

Под методом упражнения в воспитании понимают такую систему организации повседневной жизни, процесса обучения, служебной деятельности, которая позволяет сотрудникам индивидуально накапливать опыт правильного поведения, самостоятельности в решении задач, развивать их личные, нравственные чувства, волю, установки. Качества личности сотрудника формируются, и совершенствуются в процессе многократного участия в тех видах деятельности, которые составляют содержание их профессиональных обязанностей. Успех использования метода упражнения зависит от всестороннего учета возрастных и индивидуальных особенностей подчиненных.

Одним из основных методов воспитания в процессе работы с вновь принятыми сотрудниками является метод убеждения, так как ему принадлежит определяющая роль в формировании важнейших качеств личности – мировоззрения, сознательности и убежденности. Метод убеждения (в противоположность внушению) предполагает обращение к уму, логике, опыту и чувствам человека, обеспечивая добровольное принятие идей, их самостоятельное осмысливание и превращение в мотивы поведения. Поэтому он наиболее предпочтителен в психолого-педагогическом плане.

Убеждать – значит, опираясь на логические доводы, данные науки, достоверные факты, личный опыт сотрудников, так воздействовать на их сознание и поведение, чтобы у них формировалась глубокая уверенность в истинности идей, в объективной обусловленности норм профессиональной морали, необходимости руководствоваться ими в службе и жизни. В процессе убеждения политические, экономические, нравственные, правовые и другие идеи превращаются в личные убеждения, в систему мотивов поведения, руководство к действию.

Применение метода убеждения не ограничивается информацией и разъяснением. Часто недостаточно разъяснить суть явления, понятия, требования. Необходимо доказать их правильность, логически обосновать, чтобы в сознании сотрудников не осталось никаких неясностей, сомнений в их активности. При этом в процессе доказательства, опровержения, переубеждения существенное значение имеет соблюдение требований законов логики, такта, терпения, выдержки.

Большой силой убедительности, доказательности обладают факты, цифры, поэтому для убеждения важно правильно подобрать факты. Недостаточно убеждения словом, важно убеждение делом на основе повседневного личного опыта, опыта работы всего коллектива.

Таким образом, метод убеждения располагает богатым арсеналом средств и приемов.

Подражание является одним из способов усвоения социального опыта. Каждое новое поколение людей, вступая в жизнь, неизбежно вынуждено усвоить все лучшие достижения социальной жизни, поэтому положительный пример, сознательное усвоение образцов человеческого опыта облегчает процесс становления новых поколений. В новой обстановке молодой сотрудник всегда испытывает потребность в примере, в образце, он настойчиво ищет их, равняет по ним свои поступки и дела. В связи с этим целесообразно привлекать к воспитательному процессу ветеранов органов внутренних дел, участников боевых действий в горячих точках, сотрудников подразделений органов внутренних дел с богатым практическим опытом службы.

По типу воздействия на сознание вновь принятых сотрудников **примеры** можно разделить на две большие группы: примеры непосредственного влияния и примеры опосредованного влияния.

К примерам непосредственного влияния относятся: личный пример начальников, руководителей; пример товарищей, сослуживцев; положительный пример людей, с которыми сотрудники находятся в постоянном контакте. Среди примеров непосредственного воздействия особое место принадлежит личному примеру руководителя. Это значимое условие воспитания, средство вдохновения. Личный пример в значительной степени усиливает или ослабляет действие всех других методов воспитания. Большое место в воспитании сотрудников принадлежит примерам опосредованного воздействия (через устное слово, литературу, кинофильмы, театр и др.). К ним относятся: примеры жизни и деятельности исторических лич-

ностей; выдающиеся примеры индивидуального и массового героизма, подвиги при выполнении оперативно-служебных задач.

Вся система воспитания на положительном примере должна содействовать тому, чтобы в сознании сложился четкий образ идеального сотрудника органов внутренних дел, появилось стремление постоянно совершенствовать себя.

Использование **метода упражнения** в воспитании обеспечивает:

- а) воспитание целеустремленности;
- б) выработку привычек инициативного выполнения своих обязанностей и высоконравственного поведения;
- в) совершенствование и развитие волевых качеств;
- г) развитие творческих способностей, внимания, памяти, мышления, речи и др.;
- д) развитие интеллектуальных и физических качеств.

Чтобы выработать у вновь принятых сотрудников такие необходимые для службы качества, как самообладание, сильную волю, решительность, смелость, инициативу, необходимо ставить их в такие условия, создавать такие ситуации, действуя в которых, они были бы вынуждены проявлять эти качества. А.С. Макаренко подчеркивал, что в процессе воспитания нужно «создать такую цепь упражнений, цепь трудностей, которые надо преодолевать и благодаря которым выходит хороший человек»¹.

Формируя у вновь принятых сотрудников высокие профессиональные, нравственные, физические, психологические качества, руководитель должен обратить внимание на развитие способности ориентироваться в сложной ситуации, проявлять самостоятельность, быстро принимать обоснованные решения, брать на себя ответственность, добиваться исполнения своих распоряжений и др.

Одним из важнейших условий применения метода упражнения является понимание сотрудниками практической значимости своего поведения в целом и его конкретных форм, которые затем превратятся в привычки. Не зря говорят, что поступок формирует привычку, привычка формирует характер, характер пожинает судьбу.

Для совершенствования профессиональных и других важных качеств личного состава большое значение имеет система в упражнениях, которая включает в себя последовательность, систематичность и регулярность. Служебным и нравственным опытом поведения невозможно овладеть сразу. Здесь необходима последовательность, постепенность в наращивании трудностей, нагрузок на личный состав. «Воля наша, как и наши мускулы, – писал К.Д. Ушинский, – крепнет только от постепенно усиливающейся деятельности: чрезмерными требованиями можно надорвать и волю, и мускулы и остановить их развитие: но, не давая им упражнения, вы непременно будете иметь и слабые мускулы, и слабую волю»². В работе с вновь

¹ Макаренко А.С. Указ. соч. С. 373.

² Ушинский К.Д. Собр. соч. М.: Изд-во АПН РСФСР, 1949. Т. 6. С. 294.

принятыми сотрудниками целесообразно постепенно усложнять упражнения, увеличивать нагрузки.

В методике формирования и развития личности вновь принятого сотрудника органов внутренних дел важное место отводится методу **поощрения**, которое представляет собой специфическую упорядоченную совокупность приемов и средств морального и материального стимулирования сотрудников. Применение поощрений сотрудников органов внутренних дел регламентировано ст. 47 Федерального закона от 30 ноября 2011 года № 243-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Поощрение всегда несет в себе оценочную и стимулирующую функции. Его оценочная сторона определяется общественным признанием поведения сотрудников, их деятельности в выполнении служебных обязанностей. Моральное и материальное поощрение активно помогает подчиненным осознать степень своего труда в достижении общей задачи. Поощрение окрыляет человека, помогает ему правильно оценивать свои силы и способности, вырабатывает чувство личного достоинства, повышает авторитет отличившегося в глазах сослуживцев.

Поощрение – очень тонкое и сильное средство воспитания подчиненных, и его применение требует от руководителя серьезного и вдумчивого отношения. Пользуясь своим правом поощрять, руководитель должен учитывать индивидуальные особенности личности и мнение коллектива, а также выбирать соответствующие условия, чтобы отметить старание подчиненного или коллектива. Располагая целым арсеналом поощрений, руководителю всякий раз приходится решать ряд педагогических проблем: 1) поощрить или воздержаться; 2) за что поощрять; 3) кто является объектом поощрения: отдельная личность или коллектив; 4) каков ритуал поощрения; 5) в каких видах выразить поощрение; 6) какие правила следует соблюдать при поощрении¹.

Неумелое использование поощрений руководителями может нанести вред воспитанию. Поэтому выдающиеся педагоги требовали осторожности в применении поощрений, видя в нем и «лекарство» и «яд». Воспитательная ценность поощрения значительно снижается, если оно недостаточно заслужено, выносится за исполнение элементарных и второстепенных обязанностей. Важно поощрять подчиненных за разумную инициативу, усердие, подвиги и отличия по службе. Опыт практики показывает, что для вынесения решения о поощрении необходимо учитывать совокупность факторов: мотивы; усилия, затраченные для достижения успеха; результаты поступка, действия; оценку сотрудником своего поступка. После глубокого анализа перечисленных факторов руководитель принимает решение о поощрении.

¹ Воспитательная работа с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации. С. 362.

Умелое применение поощрений в работе руководителя с подчиненными позволяет вызвать у сотрудников стремление закрепить достигнутый успех; б) утвердить их веру в себя, в свои силы и способности; в) формировать чувства чести и достоинства, повысить ответственность за свое поведение, деятельность, самовоспитание, а также за состояние дел в коллективе; г) создать в коллективе атмосферу приподнятости и энтузиазма, здорового соперничества, жизнерадостное настроение; д) породить положительное отношение коллектива к руководителю – чувство уважения, признательности, доверия.

Для того чтобы поощрение оказывало необходимое воздействие на сотрудника, при его применении следует соблюдать ряд педагогических условий.

Прежде всего, любое поощрение должно быть педагогически обоснованно и целесообразно, направлено на стимулирование успехов сотрудников в решении главных, стержневых задач.

В практике воспитательной работы встречаются факты, когда упускается главная – педагогическая – сторона поощрения. Например, давая какое-либо задание, руководители оговаривают его определенным условием: «Кто выполнит, получит такое-то поощрение». В результате такого подхода поощрение превращается в самоцель. Доминирующим мотивом в деятельности сотрудника становится не общественный интерес, а получение поощрения, т.е. личный интерес, получение для себя определенной личной выгоды. Это наносит вред воспитательной практике, отрицательно сказывается на морально-психологическом климате коллектива. Практика свидетельствует, что поощрение играет положительную воспитательную роль в том случае, когда сотрудник сознает, что он его действительно заслужил своими успехами, когда он затратил на это достаточно большие усилия, проявил старание, настойчивость и инициативу. Незаслуженное или легко доставшееся поощрение порождает самоуспокоенность, снижает активность, отрицательно сказывается на воспитательном процессе.

Эффективность метода поощрения зависит от правильного сочетания его видов. Важно разнообразить форму поощрений. Недопустимо превращать один и тот же вид поощрения в обыденное дело, да еще приуроченное к празднику. Многократное объявление одного и того же поощрения в конечном итоге утрачивает свое стимулирующее воздействие. Необходимо умело сочетать моральные и материальные виды поощрений. Нельзя недооценивать и такой вид поощрения, как **снятие ранее наложенного взыскания**. Если сотрудник, имеющий взыскание, начал исправляться, то он, естественно, нуждается в моральной поддержке.

Одним из условий эффективного применения метода поощрения является его своевременность и гласность. К сожалению, в некоторых коллективах поощрение сотрудников производится не сразу после совершенного им положительного поступка, а с большим опозданием или приурочивается к какой-либо дате.

Гласность поощрения дает возможность привлечь внимание всех сотрудников к поступкам коллег, побудить их более требовательно относиться к собственному поведению и вызвать желание подражать хорошему примеру. Психологический смысл гласности состоит в том, что она способствует формированию здорового общественного мнения, положительного эмоционального состояния как у поощренного, так и во всем коллективе.

Поощрение представляет собой специфическую упорядоченную совокупность приемов и средств морального и материального стимулирования сотрудников органов внутренних дел.

Поощрение очень тонкое и сильное средство воспитания подчиненных, и его применение требует от руководителя серьезного и вдумчивого отношения. Пользуясь своим правом поощрять, руководитель должен учитывать индивидуальные особенности личности и мнение коллектива, а также выбирать соответствующие условия, чтобы отметить старание подчиненного.

Таким образом, метод поощрения позволяет стимулировать поведение, учебную и профессиональную деятельность вновь принятых сотрудников, их работу по самовоспитанию. Для этого необходимо педагогически обоснованно использовать различные приемы и средства материального и морального стимулирования.

В воспитании личного состава, в том числе и вновь принятых сотрудников ОВД, используется метод **принуждения**. Под ним понимается система средств и приемов воздействия на сотрудников, нарушающих законы и нормы морали, с целью исправить их поведение и побудить добросовестно выполнять служебный долг.

Принудить сотрудника – значит заставить его выполнять волю руководителя, волю коллектива в интересах решения задач, стоящих перед органом (подразделением) внутренних дел.

Принуждение требует от руководителя, курсового офицера, куратора не только твердой принципиальности, бескомпромиссности, но и известного такта, педагогической мудрости. Оно осуществляется применением таких мер, как категорическое требование, запрет, создание осуждающего общественного мнения, предупреждения о привлечении к ответственности, взыскание и другие.

Метод принуждения эффективен при соблюдении следующих условий:

- применение принуждения лишь после того, как все другие методы и средства воздействия не дали положительного результата;
- применение мер принуждения на основе убеждения в соответствии с требованиями принципов воспитания;
- индивидуальный подход в применении мер принуждения к сотрудникам с учетом уровня их подготовки, жизненного опыта, способностей, характера проступка и условий;

- обстоятельное выяснение причин проступка, справедливость наказания;
- своевременное применение мер принуждения;
- исключение со стороны руководителя поспешности в применении мер принуждения, недопустимость проявления элементов предвзятости, грубости.

Принуждение – очень сильное средство воздействия, требующее от воспитателя не только твердой принципиальности, бескомпромиссности, но и известного такта, педагогической мудрости. Пользоваться им следует разумно, не увлекаясь и не злоупотребляя.

Необходимо учитывать, что применение мер принуждения:

- а) развивает у сотрудников чувство долга, поднимает их ответственность за свои поступки и действия;
- б) приучает их к самоконтролю и оценке своего поведения, к торможению, преодолению соблазнов;
- в) порождает потребность устранять слабости и недостатки в характере, закалять волю;
- г) формирует уважительное отношение к порядку;
- д) способствует сплочению коллектива.

Принуждение осуществляется применением таких мер, как категорическое требование, запрет, создание осуждающего общественного мнения, предупреждение о привлечении к ответственности, взыскание и другие. Умелое использование метода принуждения в сочетании с другими методами, и прежде всего с убеждением, способствует успеху воспитательной деятельности руководителя.

Кроме вышеперечисленных методов воспитательной работы при проведении мероприятий по морально-психологическому сопровождению сотрудников, впервые принятых на службу в ОВД, курсовым офицером, куратором совместно с психологом образовательной организации могут использоваться следующие методы: *наблюдение, интервью, консультация, опрос, обследование, тестирование, социометрия, эксперимент, социально-психологический тренинг.*

Все методы воспитания отличаются друг от друга тем, на какую сущностную сферу человека они оказывают доминирующее воздействие. Например, метод убеждения оказывает влияние на формирование всей личности вновь принятого воспитанника. Метод упражнения преимущественно способствует выработке разнообразных полезных привычек поведения, развитию и совершенствованию волевых качеств, психологической устойчивости, что особенно важно на первых ступенях профессионального пути сотрудника. Метод примера также очень значим для оказания воспитательного воздействия на поведение молодых сотрудников, на формирование их морального облика. С этой целью курсовым офицерам, кураторам учебных групп, преподавателям, психологам необходимо демонстрировать безукоризненный пример высокого уровня дисциплинированности и профессионализма. Метод поощрения, объединяя приемы и средства мораль-

ного и материального стимулирования, воспитывает у вновь принятых сотрудников положительное отношение к профессиональной деятельности, развивает у них усердие при выполнении оперативно-служебных задач.

Успешное решение всей совокупности воспитательных задач достигается не каким-либо одним методом, а творческим применением всего арсенала средств, приемов, методов, которые в процессе воспитания взаимно дополняют друг друга.

Подводя итог, необходимо отметить, что методы воспитания, оставаясь принципиально одинаковыми, бесконечно варьируются психологом, руководителем, куратором и иным субъектом профилактики в зависимости от целей, содержания и реализуемых функций. Исходя из конкретной педагогической задачи, решаются вопросы относительно того, какие методы взять за основу в психолого-педагогическом сопровождении конкретного сотрудника ОВД либо служебного коллектива. Высоких результатов воспитания добивается тот курсовой офицер, куратор, психолог или преподаватель, который находит оптимальное соответствие методов воспитания закономерностям индивидуального возрастного, профессионального или группового развития подчиненных.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Психолого-педагогическое сопровождение сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, строится в соответствии с направлениями, закрепленными Руководством по морально-психологическому обеспечению оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденным приказом МВД России от 11 февраля 2010 года № 80 «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

Авторами представленного учебно-практического пособия были рассмотрены направления социально-психологического изучения личности лиц, впервые поступающих на службу в органы внутренних дел, вопросы формирования у сотрудников, впервые принимаемых на службу, профессионально значимых психологических качеств, вопросы изучения, анализа и оценки социально-психологического климата, процессов и явлений в учебных (служебных) коллективах.

Особое внимание в работе уделено рассмотрению понятия «надежности» сотрудника, а также вопросам психологического сопровождения мероприятий воспитательной работы с сотрудниками, работы по укреплению служебной дисциплины и законности, а также изучению и формированию психологической готовности, устойчивости и профессиональной работоспособности сотрудников в повседневных условиях и при чрезвычайных обстоятельствах.

В пособии подробно рассмотрены индивидуальные и групповые формы и методы воспитательной работы с лицами, впервые принимаемыми на службу в ОВД. Выбирая те или иные психолого-педагогические методы воспитания субъектам воспитательного процесса образовательных организаций системы МВД России, необходимо осознавать важность воспитания на первых сроках службы сотрудников ОВД, понимать проблемы и сложности воспитательного процесса, необходимость высокого уровня педагогической и психологической компетентности и профессионализма для достижения целей воспитания.

Личность сотрудника органов внутренних дел, впервые принятого на службу в ОВД, складывается и формируется в результате взаимодействия многих факторов, но главным и определяющим является активная позиция личности самого человека, который избрал профессию сотрудника органов внутренних дел.

Список рекомендуемой литературы

Нормативные правовые акты

1. О полиции: федер. закон от 7 февр. 2011 г. № 3-ФЗ: ред. от 3 июля 2016 г. // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2011. № 7. Ст. 900; Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>
2. О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации: указ Президента РФ № 1377 от 14 окт. 2012 г.: ред. от 1 июля 2014 г.; 7 дек. 2016 г. // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2012. № 43. Ст. 5808; Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>
3. О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 11 февр. 2010 г. № 80 (Руководство по морально-психологическому обеспечению оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации) // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации «Техэксперт». URL: <http://docs.cntd.ru/document/902252453>
4. Об утверждении положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России № 660 от 2 сент. 2013 г. Доступ из информационно-правовой системы «Гарант».
5. Об утверждении Руководства по организации морально-психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации и определяющим цели, порядок организации и критерии оценки морально-психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 10 авг. 2012 г. № 777 // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации «Техэксперт». URL: <http://docs.cntd.ru/document/499085564>

Литература

1. Актуальные проблемы совершенствования деятельности подразделений психологической работы органов внутренних дел Российской Федерации: учеб.-метод. пособие / Х.М. Алиев [и др.]; под общ. ред. В.Л. Кубышко. Домодедово: ВИПК МВД России, 2015.
2. Аминов И.И. Психология деятельности юриста. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.
3. Гуревич П.С. Психология личности: учеб. пособие (рек. УМЦ). М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.
4. Гуревич П.С. Психология чрезвычайных ситуаций: учеб. пособие М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.

5. Еникеев М.И. Юридическая психология. С основами общей и социальной психологии: учебник. 2-е изд., перераб. М.: Норма: Инфра-М, 2012.
6. Ендржиевский А.А., Крук В.М., Мельников В.Г. Система обеспечения надежности сотрудника органов внутренних дел // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2014. № 4(59). С. 3-5.
7. Караяни А.Г., Цветков В.Л. Юридическая психология. От эксперимента к практике: учеб. пособие. М.: Юнити-Дана, Закон и право, 2013.
8. Кобозев И.Ю. Психологическое обеспечение служебной деятельности: учеб. пособие. М.: ДГСК МВД России, 2015.
9. Организация психологической работы с личным составом органов внутренних дел: учеб. пособие. М.: ДГСК МВД России, 2012.
10. Педагогические основы воспитательного процесса в органах внутренних дел: учеб.-метод. пособие / авт.-сост. Л.Г. Ушакова. Иркутск: ВСИ МВД России, 2016. 92 с.
11. Петров В.Е. Психология развития личности в деятельности сотрудников органов внутренних дел: краткий курс лекций / В.Е. Петров, О.Ю. Сенаторова. Домодедово: ВИПК МВД России, 2013.
12. Профессиональное обучение сотрудников органов внутренних дел (профессиональная подготовка полицейских): учебник в 2 ч. / под общ. ред. В.Л. Кубышко. Ч. 1: ДГСК МВД России, 2015.
13. Смирнов В.Н., Петухов Е.В. Психология в деятельности сотрудников правоохранительных органов: учеб. пособие. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.
14. Столяренко А. М. Психология и педагогика: учебник (доп. Министерством образования РФ). М.: Юнити-Дана, 2013.
15. Тутуков А.Ю., Тенгизова Ж.А. Профессиональная адаптация сотрудников ОВД в новых условиях профессиональной деятельности: учеб. пособие: Нальчик: СКИПК МВД России (ф) КрУ МВД России, 2014. 95 с.
16. Формирование психологической компетентности сотрудников органов внутренних дел: метод. рекомендации / Т.А. Буткова [и др.]. М.: ДГСК МВД России, 2011.

**Этапы психологического сопровождения
сотрудников, вновь принятых на службу в органы
внутренних дел, в образовательной организации
системы МВД России**



1 этап – профессионально-психологический отбор кандидатов на службу в органы внутренних дел, изучение социально-психологических особенностей лиц, впервые принятых на службу



2 этап – психологическое сопровождение процесса адаптации лиц, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, в образовательной организации системы МВД России



3 этап – мониторинг учебной и служебной деятельности слушателей образовательной организации системы МВД России, формирование профессионально-важных качеств



4 этап – подготовка слушателей к служебной деятельности в комплектуемом подразделении ОВД, выпуск из образовательной организации системы МВД России



5 этап – сопровождение служебной деятельности выпускника образовательной организации системы МВД России в течение первого года службы

Принципы воспитания



- ориентация на формирование ценностного отношения к миру (человеку, деятельности, профессии и пр.)
- принцип активности (включение воспитанника в воспитательный процесс)
- принцип актуализации потребностей воспитанника (такое влияние субъекта воспитательного процесса на воспитуемого, при котором потребностная сфера последнего определяет направленность мотивов, соответствующих целям воспитания)
- принцип совместной деятельности воспитателя и воспитанника (организация процесса воспитания на основе межличностного взаимодействия всех участников воспитательного процесса)
- принцип сочетания скрытого и открытого характера воспитательного процесса (использование наряду с методами воспитательной работы, обращенными к сознанию (убеждение, пример и пр.), таких методов, которые запускали бы механизмы личности на основе работы слабоосознаваемых и неосознаваемых компонентов)
- принцип формирования субъектности личности (ориентация воспитательного процесса на формирование способности личности нести ответственность за свои поступки)

ПАМЯТКА

психологу по формированию психологической готовности сотрудника полиции к действиям в экстремальной ситуации



Анкета диагностики социально-психологического климата¹ коллектива

Инструкция. Перед Вами две колонки с противоположными по смыслу суждениями. Каждое из них – своеобразный параметр психологического климата коллектива. В левой колонке – суждения, соответствующие признакам здорового психологического климата, в правой – антипод каждого суждения. Между антиподами семибалльная шкала. Чем ближе к левому или правому суждению в каждой паре Вы сделаете отметку (например, крестик), тем более выражен данный признак в Вашем коллективе.

Признаки психологического климата	Вариант ответа							Признаки психологического климата
	3	2	1	0	1	2	3	
Преобладает доброе, жизнерадостное настроение								Преобладает подавленное, пессимистическое настроение
Доброжелательность во взаимоотношениях, дружеское расположение								Конфликтность в отношениях, агрессивность, антипатии
Взаимное расположение и понимание между микрогруппами внутри коллектива								Группировки конфликтуют между собой
Членам коллектива нравится бывать вместе, участвовать в совместных делах, проводить свободное время								Члены коллектива проявляют отрицательное отношение к более тесному общению, отказываются от участия в совместных делах
Неудачи или успехи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание и искреннее участие всех членов коллектива								Неудачи или успехи отдельных членов коллектива оставляют равнодушными других, а иногда вызывают недобрую зависть и злорадство
Преобладают одобрение и поддержка; упреки и критика высказываются с добрыми побуждениями								Критические замечания носят характер явных и открытых выпадов
Члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга								В коллективе каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнению других
В трудные минуты происходит эмоциональное единение коллектива, когда «один за всех, и все за одного»								В трудных случаях коллектив «раскисает», наблюдается растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения
Достижения или неудачи переживаются всеми как их собственные								Достижения или неудачи коллектива не находят отклика у его членов
Отношение к новичкам доброжелательное и участливое								Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляется враждебность

¹ Далее – СПК.

Признаки психологического климата	Вариант ответа							Признаки психологического климата
	3	2	1	0	1	2	3	
Коллектив быстро откликается, если нужно сделать полезное для всех дело								Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о собственных интересах
В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, здесь всегда поддерживают слабых, выступают в их защиту								Коллектив разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», слабых нередко высмеивают, относятся к ним снисходительно
У членов коллектива есть чувство гордости за свой коллектив, если его отмечают руководители								К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно

Обработка результатов обследования.

1. Оценки, отмеченные опрошенными сотрудниками, необходимо перекодировать следующим образом:

Оценка	3	2	1	0	-1	-2	-3
Балл	7	6	5	4	3	2	1

2. Для каждого опрошенного вычисляется коэффициент субъективной оценки социально-психологического климата (К): складываются баллы по всем 13 пунктам анкеты и полученная сумма делится на количество этих пунктов (т.е. на 13).

3. Вычисляется средний коэффициент субъективных оценок социально-психологического климата (K_{cp}): складываются коэффициенты субъективных оценок всех членов группы, полученная сумма делится на количество опрошенных. Полученный K_{cp} может изменяться от 1,0 до 7,0. Чем выше коэффициент, тем благоприятнее СПК.

Интерпретация результатов.

1. Средний коэффициент субъективных оценок СПК позволяет характеризовать климат коллектива следующим образом:

K_{cp} , балл	Характеристика СПК
5,5 ... 7,0	Благоприятный, здоровый
4,7 ... 5,4	Неустойчивый, но достаточно благоприятный
3,9 ... 4,6	Среднеблагоприятный
1,0 ... 3,8	Неблагоприятный

2. Для получения вывода о проблемах служебного коллектива, трудностях его становления необходимо вычислить средние коэффициенты субъективных оценок для каждого из 13 пунктов оценки социально-психологического климата: K_{cp1} , K_{cp2} ... K_{cp13} .

$$K_{cp} = \frac{\text{Сумма баллов по каждому пункту анкеты}}{\text{Количество опрошенных членов коллектива}}$$

Чем ниже оценивается коллективом тот или иной пункт анкеты СПК, тем больше неудовлетворенность сотрудников этой стороной взаимоотношений.

Пример заключений по результатам анкетирования.

СПК «Благоприятный» ($5,4 < K < 7,0$ баллов). Общий психологический климат в коллективе благоприятен. Сформировано активное ядро коллектива. Наблюдается гармоничный баланс делового и эмоционального опосредования межличностного восприятия и взаимодействия. Отсутствуют явные или скрытые группировки, негативно настроенные по отношению друг к другу, руководству или его распоряжениям. Маловероятны тяжелые конфликтные ситуации в коллективе. Сотрудники удовлетворены своей профессией, условиями службы, ее оценкой и стимулированием, взаимоотношениями между коллегами как по горизонтали, так и по вертикали управления, стилем руководства и перспективами дальнейшего роста.

СПК «Неустойчивый, но достаточно благоприятный» ($4,6 < K < 5,4$ баллов). Общий психологический климат в коллективе в целом благоприятен, но неустойчив. Это должно стать предметом дополнительной работы руководителя и актива коллектива в связи с возможностью его дальнейшего развития.

Выявленная неустойчивость коллектива обусловлена внутренним противоречием между сложившимися положительными деловыми и эмоциональными взаимоотношениями среди наиболее активных его членов, с одной стороны, и с другой – остающимся отрицательным напряжением среди тех, кто не разделяет общественного мнения актива, установок руководителя.

СПК «Среднеблагоприятный» ($3,8 < K < 4,6$ баллов). В коллективе сохраняется или наметилась тревожная обстановка в сфере межличностных отношений как между коллегами, так и с руководством. Это может отражаться на надежности и эффективности работы коллектива, особенно в экстремальных ситуациях, провоцировать конфликты, а также снижать удовлетворенность личного состава своей работой. Такая неблагоприятная обстановка обуславливается чаще в том случае, если в коллективе имеют место следующие негативные явления:

- не сформированы положительные коллективистские отношения, общественное мнение и активное ядро коллектива;
- отсутствует баланс, а вследствие этого и адекватность делового и эмоционального опосредования межличностного восприятия и взаимодействия;
- вероятны явные или скрытые группировки, негативно настроенные по отношению друг к другу, руководству или его распоряжениям;
- не исключаются конфликтные ситуации в коллективе, имеется тенденция перехода их в затяжные и острые, поскольку не все сотрудники дорожат достоинством друг друга и коллективом в целом;
- стиль руководства недостаточно гибок, т.к. не всегда адекватен уровню достигнутого развития коллектива и учитывает, главным образом, только объективные требования дела;
- руководителем нередко упускаются из внимания особенности межличностных отношений в коллективе, возможности и ожидания подчиненных.

СПК «Неблагоприятный» ($1,0 < K < 3,8$ баллов). В коллективе имеет место крайне неблагоприятная обстановка в межличностных отношениях как между сотрудниками, так и с руководством. Это отражается на надежности и эффективности оперативно-служебной деятельности коллектива, особенно в экстремальных ситуациях, провоцирует срывы в работе и конфликты, а также снижает работоспособность и удовлетворенность личного состава своим трудом, приводит к неоправданно высокой их текучести, заболеваемости и травматизму. Такая картина может быть обусловлена следующими причинами:

- нет единства мнений по поводу целей и задач деятельности, распределения ролей, в том числе между официальными и неофициальными лидерами;

- отсутствует баланс межличностного восприятия и взаимодействия, поскольку сотрудники не сплочены ни делом, ни эмоционально;
- имеются явные или скрытые группировки, крайне негативно настроенные по отношению друг к другу, руководству или его распоряжениям;
- очень часты и воспроизводимы конфликтные ситуации в коллективе, большинство из них затяжные и острые, т.к. не все сотрудники сплочены и редко дорожат достоинством друг друга и коллективом в целом;
- стиль руководства не гибок, односторонен, не соответствует уровню достигнутого развития коллектива и учитывает преимущественно только формальные стороны дела вопреки требованиям конкретной социально-психологической ситуации; руководителем часто упускаются из внимания особенности межличностных отношений в коллективе, возможности, ожидания и настроения сотрудников;
- большинство сотрудников не удовлетворены своей профессией, условиями службы, ее оценкой и стимулированием, взаимоотношениями между коллегами как по горизонтали, так и по вертикали управления, стилем руководства и перспективами дальнейшего роста.

Изучение межличностных отношений методом социометрии

Цель: Определение положения члена группы в межличностных отношениях.

Необходимый материал: 2 листка для регистрации выборов.

1.	Ваша фамилия и критерий выбора.
2.	
3.	

Инструкция: «Куратору хотелось бы уточнить, как сложился коллектив группы и каков в нем, как говорят, психологический климат (отношения дружбы, взаимоуважение, недоверия и т.д.). Выполнению этой задачи в некоторой степени может способствовать небольшой опрос. Прошу Вас откровенно ответить на предлагаемые вопросы. Ваши ответы не будут разглашены и послужат лишь материалом для планирования воспитательной работы. Напишите на листке бумаги фамилию того слушателя, с кем бы Вы желали вместе служить в первую очередь, а если это почему-либо неосуществимо, то фамилию другого и, наконец, при невозможности выполнить Ваше желание в отношении первых двух, напишите фамилию третьего.

Кто затрудняется в выборе товарищей, пусть сдаст листок только со своей фамилией.

Второй листок заполните аналогично первому, отвечая на другой вопрос:

Если бы Вам пришлось выехать на выполнение задания либо в поход, то кого бы из товарищей по группе Вы взяли в свою палатку (во-первых, во-вторых и в-третьих)».

Обработка данных выполненного задания: Наиболее доступны и показательны два взаимно дополняющих друг друга графических способа:

1) Основные таблицы результатов;

2) Карты групповой дифференциации.

Основные таблицы результатов похожи на турнирные таблицы спортивных соревнований. По вертикали под соответствующими номерами Вами записываются фамилии всех членов изучаемой группы (по алфавиту, сначала юноши, потом девушки), по горизонтали – только их номера. На соответствующих пересечениях цифрами 1, 2, 3 обозначают тех, кого выбрал каждый испытуемый в 1-ю, 2-ю, 3-ю очередь. Далее обозначаются взаимные выборы. Если среди тех, кто его выбрал, есть слушатели, которых он выбрал сам, то это значит, что у него с ними взаимный выбор. Этот взаимный выбор на основной таблице результатов обводится кружком или выделяется шрифтом.

Таблица-матрица

	Кто выбирает	Кого выбирают									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Афонин			1	<u>3</u>	<u>2</u>					
2	Белов	1		<u>2</u>			<u>3</u>				
3	Вишняков		<u>1</u>		<u>2</u>	<u>3</u>					
4	Голубев	<u>1</u>		<u>2</u>		<u>3</u>					
5	Доронин	<u>1</u>		<u>3</u>	<u>2</u>						
6	Егорова		<u>2</u>							1	3
7	Жукова								1	2	3
8	Зуева			1			2			<u>3</u>	
9	Исаева						<u>1</u>		<u>2</u>		3
10	Катина			3		2			1		
	Всего выборов,	3	2	6	3	4	3	0	3	3	3
	из них взаимных	22	11	22	33	33	22	00	11	11	00

После того, как зафиксированы все выборы, приступаем к их суммированию. Подсчитываем по вертикали количество полученных выборов каждым слушателем и количество взаимных выборов, сделанных слушателем.

На нашей таблице даны результаты опыта с группой из 10 чел. Каждый из них делает 3 выбора.

Рассмотрим порядок заполнения таблицы на конкретном примере. Слушатель Доронин выбрал Афонина, Голубева и Вишнякова. Первая, вторая и третья очередность их выбора отмечена цифрами в графах, номера которых соответствуют порядковым номерам фамилий этих слушателей. Количество взаимных выборов данного слушателя совпадают с выборами его самого другими. В нашем примере Доронина выбрали четыре слушателя под номерами 1, 3, 4, 10, а он сам выбрал среди них троих под номерами 1, 3, 4. Как видно трое слушателей под номерами 1, 3, 4, а именно Афонин, Вишняков и Голубев избраны Дорониным взаимно.

Итоговые данные таблицы дают представление о месте каждого испытуемого в системе отношений группы. В нашем примере наиболее благоприятное положение занимает Вишняков (3), получивший 6 выборов и Доронин (5), которого выбрали 4 слушателя, а сам он взаимно выбрал из них трех товарищей по группе. Весьма неблагоприятное положение в коллективе у Жуковой (7), которую не выбрал ни один сотрудник.

МЕТОДИКА «Оценка социально-психологического климата коллектива»

Инструкция. Ваш коллектив обладает особенностями, которые Вы можете оценить по предлагаемой шкале: «0» – «никто»; «1» – «почти никто»; «2» – «меньшинство»; «3» – «половина»; «4» – «большинство»; «5» – «почти все»; «6» – «все».

№	Предлагаемые утверждения	Варианты ответов						
		0	1	2	3	4	5	6
1	Свои слова подтверждают делом							
2	Осуждают проявления индивидуализма							
3	Имеют сходные убеждения							
4	Радуются успехам друг друга							
5	Оказывают помощь новичкам и членам других коллективов							
6	Умело взаимодействуют друг с другом в работе							
7	Знают задачи, стоящие перед коллективом							
8	Требовательны друг к другу							
9	Все вопросы решают сообща							
10	Едины в оценках проблем, стоящих перед коллективом							
11	Доверяют друг другу							
12	Делятся опытом работы с новичками и с членами других коллективов							
13	Бесконфликтно распределяют обязанности между собой							
14	Знают итоги работы коллектива							
15	Никогда и ни в чем не ошибаются							
16	Объективно оценивают свои успехи и неудачи							
17	Личные интересы подчиняют интересам коллектива							
18	Одному и тому же посвящают свой досуг							
19	Защищают интересы друг друга							
20	Учитывают интересы новых членов коллектива и представителей других коллективов							
21	Взаимно заменяют друг друга							
22	Знают положительные и отрицательные стороны в работе своего коллектива							
23	Работают с полной отдачей над решением стоящих перед коллективом задач							
24	Не остаются равнодушными, если задеты интересы коллектива							
25	Одинаково оценивают справедливость распределения обязанностей							
26	Помогают друг другу							
27	Предъявляют одинаково справедливые требования как к молодым, так и к опытным членам коллектива							
28	Самостоятельно выявляют и исправляют недостатки в работе							
29	Знают правила поведения в коллективе							
30	Никогда ни в чем не сомневаются							
31	Не бросают начатое дело на полпути							
32	Отстаивают принятые в коллективе нормы поведения							
33	Одинаково оценивают успехи коллектива							

№	Предлагаемые утверждения	Варианты ответов						
		0	1	2	3	4	5	6
34	Искренне огорчаются при неудачах							
35	Одинаково объективно оценивают работу как молодых, так и опытных членов коллектива							
36	Быстро разрешают конфликты и противоречия, возникающие в процессе взаимодействия друг с другом при решении обще-коллективных задач							
37	Хорошо знают свои обязанности							
38	Сознательно подчиняются дисциплине							
39	Верят в свой коллектив							
40	Одинаково оценивают неудачи коллектива							
41	Тактично ведут себя в отношении друг друга							
42	Не подчеркивают своих преимуществ перед новичками и членами других коллективов							
43	Быстро находят между собой общий язык							
44	Хорошо знают приемы и методы совместной работы							
45	Всегда во всем правы							
46	Общественные интересы ставят выше личных							
47	Поддерживают полезные для коллектива начинания							
48	Имеют одинаковые представления о нормах нравственности							
49	Доброжелательно относятся друг к другу							
50	Тактично ведут себя по отношению к новичкам и членам других коллективов							
51	Если потребуется, способны взять на себя инициативу в решении задач, стоящих перед коллективом							
52	Хорошо знают работу товарищей по коллективу							
53	По-хозяйски относятся к общественному имуществу							
54	Поддерживают сложившиеся в коллективе традиции							
55	Дают одинаковые оценки качествам личности, необходимым для члена коллектива							
56	Уважают друг друга							
57	Тесно сотрудничают с новичками и членами других коллективов							
58	Принимают на себя обязанности других членов коллектива при необходимости							
59	Знают черты характера друг друга							
60	Все умеют делать							
61	Ответственно выполняют любую работу							
62	Оказывают активное сопротивление силам, разобщающим коллектив							
63	Одинаково оценивают правильность распределения поощрений							
64	Поддерживают друг друга в трудные минуты							
65	Радуются успехам новичков и членов других коллективов							
66	Действуют слаженно и организованно в сложных ситуациях							
67	Хорошо знают привычки и склонности друг друга							
68	Активно участвуют в общественной работе							
69	Постоянно заботятся об успехах коллектива							
70	Одинаково оценивают справедливость наказания							

№	Предлагаемые утверждения	Варианты ответов						
		0	1	2	3	4	5	6
71	Внимательно относятся друг к другу							
72	Искренне огорчаются при неудачах новичков и членов других коллективов							
73	Быстро находят такое распределение обязанностей, которое устраивает всех							
74	Хорошо знают, как обстоят дела друг у друга							
75	Всегда и все знают							

Обработка результатов осуществляется путем подсчета шкал в соответствии со следующими ключами:

- «Ответственность»: 1, 8, 16, 23, 31, 38, 46, 53, 61, 68.
- «Коллективизм»: 2, 9, 17, 24, 32, 39, 47, 54, 62, 69.
- «Сплоченность»: 3, 10, 18, 25, 33, 40, 48, 55, 63, 70.
- «Контактность»: 4, 11, 19, 26, 34, 41, 49, 56, 64, 71.
- «Открытость»: 5, 12, 20, 27, 35, 42, 50, 57, 65, 72.
- «Организованность»: 6, 13, 21, 28, 36, 43, 51, 58, 66, 73.
- «Информированность»: 7, 14, 22, 29, 37, 44, 52, 59, 67, 74.

В данной методике 70 утверждений являются рабочими (шкалы), а пять (15, 30, 45, 60, 75) – контрольными, по которым испытуемый в сумме должен набрать не более 10 баллов (критерий валидности протокола). Нумерация опросника строится следующим образом: 1 – «Ответственность», 2 – «Коллективизм», 3 – «Сплоченность» и т.д. по списку шкал подряд. Затем, начиная с 8 номера, цикл утверждений повторяется.

После подсчета баллов по каждой шкале (для каждого испытуемого) рассчитывается средний балл по коллективу ОВД и средний балл по всем 70 утверждениям (по сумме всех шкал – «Общий уровень»).

При интерпретации результатов социально-психологического обследования используется следующее описание шкал.

1. *Ответственность* – осуществляемый в различных формах контроль деятельности сотрудников ОВД с точки зрения выполнения ими принятых норм и правил. Различают внешние формы контроля, обеспечивающие возложение на сотрудника ответственности за результаты его деятельности (подотчетность, наказуемость и т.д.), и внутренние формы саморегуляции его деятельности (чувство ответственности, долга). Ответственность личности перед коллективом характеризуется сознательным соблюдением моральных принципов и правовых норм, выражающих общественную необходимость. Ответственность как черта личности формируется в процессе совместной деятельности.

2. *Коллективизм* – принцип организации взаимоотношений и совместной деятельности личного состава, проявляющийся в осознанном подчинении личных интересов служебным, товарищеском сотрудничестве, готовности к взаимодействию и взаимопомощи, во взаимопонимании, доброжелательности и тактичности, интересе к проблемам и нуждам друг друга. Коллективизм наиболее характерен для групп высокого уровня развития и коллективов, где он сочетается с коллективистским самоопределением, идентификацией, являясь основой групповой сплоченности, предметно-ценностного и ценностно-ориентированного единства группы.

3. *Сплоченность* – один из процессов и результат групповой динамики, характеризующий степень приверженности к группе ее членов. В качестве конкретных показателей сплоченности рассматриваются: 1) уровень взаимной симпатии в межличностных отношениях (чем большее количество членов группы импонируют друг другу, тем выше ее сплоченность); 2) степень привлекательности (полезности) группы для ее членов

(чем больше число тех людей, кто удовлетворен своим пребыванием в группе, то есть тех, для кого субъективная ценность приобретаемых благодаря группе преимуществ превосходит значимость затрачиваемых усилий, тем выше сила ее притяжения, а следовательно, и сплоченность).

4. По критерию «цель общения» оценивается функция *контактности* – установление контакта как состояния обоюдной готовности к приему и передаче информации, поддержания взаимосвязи в форме постоянной взаимоорганизованности.

5. *Открытость*. Для членов группы (служебного коллектива) характерны отзывчивость на чужую боль, добросердечность в отношениях, откровенность в высказываниях своих чувств, благожелательность по отношению членов группы друг к другу, простосердечие, душевность, дружелюбие и радушие.

6. *Организованность* является одной из функций достижения цели коллективом, где важную роль играет стимуляция активности партнера по общению, направляя его на выполнение тех или иных действий. Координация общения происходит во взаимном ориентировании и согласовании действий при организации совместной деятельности.

7. *Информированность*. Одна из функций коллектива в достижении цели – информированность сотрудников, обмен информацией, то есть прием-передача каких-либо сведений в ответ на запрос, а также обмен мнениями, планами, решениями отдельных вопросов.

Для *интерпретации* используются следующие нормативные данные, рассчитанные для сотрудников ОВД:

- «Ответственность»: 2,42 – 4,85 балла.
- «Коллективизм»: 2,83 – 4,80 балла.
- «Сплоченность»: 2,95 – 4,77 балла.
- «Контактность»: 2,91 – 4,91 балла.
- «Открытость»: 2,63 – 4,76 балла.
- «Организованность»: 2,65 – 4,75 балла.
- «Информированность»: 2,78 – 4,83 балла.
- «Общий уровень»: 2,78 – 4,83 балла.

Благоприятному социально-психологическому климату в служебном коллективе соответствуют средние (в пределах нормативных данных) значения показателей шкал.

На основе полученных результатов строится профиль социально-психологического климата (по шкалам).

Учебное издание

Осинцева Анжела Валентиновна
Возженикова Ольга Сергеевна
Гусева Наталья Витальевна

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ
СОТРУДНИКОВ, ВПЕРВЫЕ ПРИНЯТЫХ
НА СЛУЖБУ В ОРГАНЫ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Учебно-практическое пособие

Редактирование: *Е.В. Шабанова*
Тиражирование: *Г.А. Щукина*

Подписано в печать 29.11.2016. Формат 60x84/16
Усл. п. л. 5,7. Уч.-изд. л. 5,3
Тираж 100 экз. Заказ № 113

Редакционно-издательское отделение
Тюменского института повышения квалификации
сотрудников МВД России
625049, г. Тюмень, ул. Амурская, 75.

