Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Министерство внутренних дел Российской Федерации

Московский университет Министерства внутренних дел
Российской Федерации имени В.Я. Кикотя

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ КУРСАНТОВ И СЛУШАТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ К УСЛОВИЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Всероссийская научно-практическая конференция
(31 марта 2022 г.)

Сборник научных трудов

1 электронный оптический диск (CD-R)
Текстовое электронное издание

Научное электронное издание

Москва
Московский университет
МВД России имени В.Я. Кикотя

2022

© Московский университет МВД России
имени В.Я. Кикотя, 2022
ISBN 978-5-9694-1192-0

УДК 159.9
ББК 88.573.9
А43

Рецензенты:
начальник отдела научного обеспечения профилактических мероприятий и деятельности по формированию правосознания участников дорожного движения МВД России кандидат психологических наук **Н. М. Кузнецова**;
профессор кафедры психологии, педагогики и организации работы с кадрами Академии управления МВД России доктор психологических наук, доцент **В. В. Вахнина**

Составитель *Балашова В. А.*

А43 **Актуальные проблемы адаптации курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России к условиям профессиональной деятельности**: Всероссийская научно-практическая конференция : сборник научных трудов / [сост. В. А. Балашова]. – М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2022. – 441 с. – 1 электронный оптический диск (CD-R). – Системные требования : CPU 1,5 ГГц ; RAM 512 Мб ; Windows XP SP3 ; 1 Гб свободного места на жестком диске.
ISBN 978-5-9694-1192-0

В сборнике материалов по итогам Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные проблемы адаптации курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России к условиям профессиональной деятельности», проведенной 31 марта 2022 г. на базе Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя обобщены научные статьи участников.

В рамках конференции были обсуждены актуальные проблемы, связанные с особенностями адаптации курсантов (слушателей) к условиям профессионального обучения, выступающей своеобразным гарантом качества образования и эффективной профессиональной деятельности. Отражены теоретические и прикладные аспекты социально-культурной адаптации иностранных специалистов к условиям обучения в России; психологического обеспечения служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов; психологических особенностей профессиональной идентичности и профессионального развития сотрудников органов внутренних дел; перспективные и инновационные направления совершенствования профессиональной адаптации и деятельности сотрудников правоохранительных органов.

Сборник конференции может оказаться полезным для ученых, преподавателей, адъюнктов, курсантов и слушателей образовательных организаций, а также для сотрудников служб и подразделений органов внутренних дел.

Научное электронное издание

Минимальные системные требования: CPU 1,5 ГГц; RAM 512 Мб;
Windows XP SP3; 1 Гб свободного места на жестком диске

© Московский университет
МВД России имени В.Я. Кикотя, 2022

Издание подготовлено
с помощью программного обеспечения Microsoft Word

Редактор *Абилова Ф. А.*
Компьютерная верстка *Абилова Ф. А.*

Подписано к изданию 14.07.2022
Объем издания: 6,21 Мб
1 электронный оптический диск (CD-R)

ISBN 978-5-9694-1192-0

Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя
117997, г. Москва, ул. Академика Волгина, д. 12
https://мосу.мвд.рф, e-mail: support_mosu@mvd.ru

СОДЕРЖАНИЕ

Агапов В. С., Харченко Д. В.
Психологические особенности типологии нравственных отношений личности курсантов 13

Алексеев Д. Е., Ткачева М. О.
Когнитивные искажения у курсантов как фактор, препятствующий их обучению 16

Андрианов А. С.
Самоопределение курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России в профессиональную деятельность 19

Антонова Э. А.
Психологическая коррекция адаптационного потенциала личности в служебном коллективе в процессе обучения 25

Балашова В. А., Колотаева А. И.
Личностные детерминанты конфликтологической компетентности сотрудников ОВД 28

Базулина А. А.
Интерактивные технологии в подготовке курсантов образовательных организаций высшего образования МВД России 35

Бантюков И. Б., Казаков В. С.
Основные направления защиты сотрудников органов внутренних дел от негативного информационного воздействия 38

Булгаков А. В.
Взаимосвязь коммуникативных качеств сотрудников ОВД и мудрой человечности в организации 42

Вахнина В. В.
Психологические особенности бесконфликтного взаимодействия в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел 47

Войтенко У. А.
Особенности адаптации и копинг поведения курсантов в стрессовых ситуациях 52

Геталенко А. П.
Иррациональная установка как детерминанта мотивации профессиональной деятельности 57

Гончарова Е. М.
Формирование стрессоустойчивости курсантов ведомственных организаций МВД России 61

Горбачев И. В.
Социально-психологическое сопровождение развития психологического благополучия курсантов с разными когнитивно-стилевыми комплексами 64

Горелов П. С.
Ценностные ориентации как фактор, влияющий на процесс адаптации оперативных сотрудников полиции к условиям служебной деятельности 70

Данилова Е. А.
Тревожность как фактор снижения эффективности обучения курсантов образовательных организаций МВД России 73

Денисова А. Ю.
Психологические аспекты саморегуляции в деятельности сотрудника органов внутренних дел при прохождении практики 77

Дерягина Л. Е., Карпова А. А.
Профессиональное выгорание сотрудника полиции в профессиональной деятельности с точки зрения адаптации и дезадаптации 81

Деулин Д. В., Белых-Силаев Д. В.
Приемы установления психологического контакта в условиях непосредственного общения сотрудников органов внутренних дел 86

Дзьоник Д. В.
Формирование межкультурной коммуникативной компетентности у обучающихся образовательных организаций МВД России 91

Дружинина В. Н.
Психологические факторы, влияющие на проявление образа профессии следователя 94

Евраев Л. О., Макарова Ю. П.
Социально-психологический тренинг, направленный на формирование адекватных стратегий поведения сотрудников органов внутренних дел, столкнувшихся с агрессией граждан 97

Ермаков А. Г., Белянкина В. А.
Аспекты адаптации обучающихся (представителей дальнего зарубежья) образовательных организаций МВД России 103

Журавлева А. К.
Психологическая коррекция Я-концепции личности
методом психофизического тренинга 107

Закревская П. А.
Особенности целеполагания и оценки результативности деятельности
на этапе профессиональной подготовки 112

Каналина А. А.
Условия бесконфликтного взаимодействия курсантов
в процессе обучения 115

Караяни А. Г.
Градация уровней социальной чувствительности сотрудников
органов внутренних дел 120

Кодоева А. Ч., Бортникова К. М.
Факторы формирования позитивного профессионального имиджа
сотрудника полиции 124

Косыгина С. В.
Основные факторы успешной социальной и профессиональной адаптации
курсантов первого года обучения в образовательных
организациях МВД России 128

Кравцов О. Г.
Формирование универсальной компетенции «саморазвития»
в рамках обучения психологическим дисциплинам 131

Кравцова Л. В.
Анализ факторов риска при отборе абитуриентов, поступающих в Московский
университет МВД России имени В.Я. Кикотя (набор 2021) 134

Красноштанова Н. Н.
Самоуправление как личностный ресурс самообеспечения психологической
безопасности и адаптированности курсантов 140

Кулешова Е. А.
К вопросу о формировании морально-психологической устойчивости
у сотрудников ОВД, выполняющих служебные задачи в особых условиях 143

Куренков И. А., Рыбак М. М.
Социально-психологические особенности адаптации сотрудников ОВД 146

Кустова Н. К.
Практико-ориентированный подход к обучению слушателей
по программам профессиональной подготовки 151

Лаврова М. С.
К вопросу о взаимосвязи профессионального выгорания и адаптационных составляющих личности психолога органов внутренних дел 155

Левин И. А.
Проблема управления служебным коллективом и учета мотивационных факторов личности сотрудников полиции 157

Лощинина Д. Р.
Психология воздействия на толпу при пресечении массовых беспорядков 162

Мироненкова О. Л.
Формирование профессионально важных качеств сотрудников центра временного содержания несовершеннолетних правонарушителей 164

Михайлова С. Ю., Иванова П. С.
Развитие лидерских качеств у младшего начальствующего состава 170

Моисеева А. П.
К вопросу о проблеме измерения кожно-гальванического показателя при проведении психофизиологического исследования с использованием полиграфа..... 175

Молянов А. Ю., Садриев Р. Ф., Шуткин А. В.
К вопросу об организации научной деятельности в МВД России 179

Намруева Э. В.
Подготовка руководителей органов внутренних дел как публичных коммуникаторов 188

Новикова А. С.
Влияние функциональной организации головного мозга на особенности визуальной психодиагностики криминальной личности 194

Новосельская С. Р.
Структурные особенности образа профессии курсантов образовательных организаций МВД России 197

Павлова А. А.
Влияние современной коммуникационной среды на особенности морального выбора курсантов..... 202

Пашенцева К. Д., Ануфриева Д. А.
Психологические особенности обучения, оказывающие негативное влияние на психологическую устойчивость курсантов 206

Петров В. Е.
Психологическая диагностика склонности к газлайтингу
в отношениях представителей силовых ведомств 210

Печенкова Е. А., Ильин А. Е.
Исследование процесса адаптации курсантов образовательных организаций
МВД России как направление работы по профилактике профессиональной
деформации сотрудников 213

Простяков В. В., Рудакова О. Н.
Психологические аспекты готовности сотрудников органов внутренних дел
к профессиональной деятельности 218

Прохоров К. А., Егоров А. В., Курчевская К. П.
Психологическая подготовка сотрудников полиции
в России и США (сравнительный анализ) 221

Пучкова Ю. С.
Проблема изменения стрессового состояния курсантов
во время проведения учебных стрельб 224

Ростунова З. С.
Исследование смысложизненных ориентаций личности в процессе
учебно-служебной деятельности в образовательных организациях 227

Самойлова Т. А.
Использование метода ассоциативной визуализации в иноязычной подготовке
будущих сотрудников подразделений по вопросам миграции 232

Сафронова Д. А.
Деятельность подразделений полиции по делам несовершеннолетних
в сфере профилактики и предупреждения наркопотребления
среди несовершеннолетних 235

Светикова Е. Г.
Психологические аспекты саморегуляции в деятельности сотрудников
органов внутренних дел 241

Свинарева О. В.
Особенности адаптации сотрудников в период прохождения стажировки
в территориальных органах внутренних дел МВД России 244

Селюч М. Г.
Психологические аспекты саморегуляции
в профессиональной деятельности педагога 249

Сергеева К. В.
Навыки установления сотрудником полиции психологического контакта и особенности их развития 253

Середа В. И.
Профессионализация и особенности развития правосознания курсантов 257

Слепцова А. А.
Исследование отношения курсантов Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя к труду 262

Солодов Е. А.
Актуальные проблемы адаптации курсантов ведомственных вузов МВД России и пути их решения 265

Лионтер В. В., Сударик А. Н.
Профилактика правового нигилизма в сфере дорожного движения с учетом психологии российских водителей 269

Таланова Н. В.
Цифровая компетентность обучающихся в образовательных организациях высшего образования МВД России 274

Титова М. О.
Теория и практика исследований проявления самообладания в служебной деятельности сотрудников полиции 277

Тихонова С. М.
Феномен психологической защиты курсантов: сущность, подходы, методики исследования 280

Халитов О. Ф.
Проблемы адаптации сотрудников ОВД на начальном этапе службы 285

Хамидова И. В.
Коммуникативная толерантность – компонент адаптации курсанта в вузе МВД России 289

Цветков В. Л.
Опыт использования социально-психологического тренинга в развитии конфликтологической компетенции у сотрудников полиции за рубежом 293

Цыбин П. В.
Деятельность руководителя по разрешению конфликтов 295

Чеснокова И. А.
Особенности адаптации курсантов к условиям службы в отделах полиции УВД на московском метрополитене 300

Човдырова Г. С.
Некоторые теоретико-методологические особенности, детерминирующие копинг-ресурсную модель адаптации личности 304

Шарафутдинова Н. В.
Профилактика девиантного поведения личности как условие безконфликтного социального взаимодействия 310

Шацкая Е. А.
Влияние индивидуально-психологических характеристик на социальный портрет сотрудника полиции 314

Шашкова И. А.
Психологические методы саморегуляции как средство преодоления внутриличностного конфликта 317

Кравченко А. В.
Оценка профессиональной надежности курсантов на этапе их специализации по направлению подготовки 320

Смирнов Д. П.
Особенности формирования коммуникативных компетенций сотрудников госавтоинспекции в современных условиях 324

Тарасов А. Ю.
Особенности обучения контраварийной подготовке сотрудников полиции на факультете переподготовки и повышения квалификации сотрудников подразделений по обеспечению безопасности дорожного движения Московского областного филиала Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя 329

Темняков Д. А.
Педагогический анализ мотивации к учебной деятельности курсантов первого и второго курса Московского областного филиала Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя 334

Тарасова И. А.
Особенности использования педагогических методов и приемов в дистанционном формате проведения занятий 342

Аквит В. С., Васькин Е. С.
Использование информационно-компьютерных технологий на занятиях по иностранному языку с целью повышения уровня мотивации у курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России 347

Пунтус С. А.
Прием на обучение по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в адъюнктуре выпускников образовательных организаций МВД России: проблемы 2022 года 351

Антоновский А. В.
Профессиональная подготовка сотрудников уголовно-исполнительной системы в контексте повышения профессиональной компетентности 355

Волченко А. В.
К вопросу профилактики проявлений религиозного экстремизма в образовательных организациях 360

Гарманова О. В.
Формирование профессионально важных качеств сотрудников охранно-конвойных подразделений полиции на начальном этапе профессионального становления 363

Долгушин И. Ю.
Факторы социальной детерминации позитивного образа сотрудника полиции 368

Левитская Е. Ю., Иванова А. К.
Развитие субъектной позиции курсантов образовательных организаций МВД России на занятиях по иностранному языку 372

Митракова Е. Н.
Психологическая компетентность современного руководителя как основа оптимизации процесса адаптации молодых сотрудников 377

Лохбаум В. А., Жардецкая Ю. Э.
Административное право: особенности дисциплины и методико-педагогических аспектов преподавания 381

Николаева Н. В., Братищева В. В.
Факторы формирования профессиональной надежности сотрудника полиции в период обучения 386

Николаева Н. В., Наук Р. Н.
Факторы формирования морально-психологического климата в подразделениях ГИБДД МВД России 395

Парфенов Н. П.
Использование дистанционных технологий в целях формирования профессиональных компетенций слушателей вузов МВД России 399

Рац Е. А.
Влияние профессионального самоопределения слушателей на эффективность профессионального обучения 401

Сыса Н. В.
Психолого-педагогические особенности установления межличностного контакта курсантов (слушателей) как значимого фактора адаптации к учебному процессу 405

Шалагинова О. Б.
Адаптация курсантов вуза МВД к военно-учебной деятельности 411

Горбачева И. Е.
Перспективы применения «сквозных» цифровых технологий при формировании этических основ профессионально-служебной деятельности у курсантов образовательных организаций МВД России 414

Смирнова Л. Я.
Формирование положительного образа сотрудника органов внутренних дел как одно из условий профессиональной деятельности 419

Хрусталева Т. А.
Проблемы совершенствования коммуникативной компетентности курсантов – будущих сотрудников подразделений по обеспечению безопасности дорожного движения 422

Кутепова М. В.
Пути формирования положительного имиджа сотрудника полиции 427

Башлуева Н. Н.
Использование технологий искусственного интеллекта в правоохранительных органах зарубежных стран 433

Суворова А. Д.
Психологические особенности конфликтного взаимодействия инспекторов ДПС ГИБДД с участниками дорожного движения 437

Агапов В. С.[1]*,*
профессор кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя,
доктор психологических наук

Харченко Д. В.[2]*,*
адъюнкт Военного университета имени князя Александра Невского
Министерства обороны Российской Федерации

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ТИПОЛОГИИ НРАВСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ ЛИЧНОСТИ КУРСАНТОВ

Нравственные отношения личности курсанта являются тем фундаментом, на котором зиждется готовность к выполнению служебно-боевых задач в любых условиях обстановки, их высокая моральная и психологическая стойкость, а знание особенностей нравственных отношений личности курсанта будет способствовать выработке адекватных психолого-педагогических методов их формирования.

Анализ сущности исследуемого феномена проводился с позиций основных положений российской психологической науки, в которой понятие «нравственные отношения» и было впервые введено в научный тезаурус. Теоретической основой разработки психологической модели нравственных отношений курсантов являются концептуальные положения, сформулированные Е. И. Исаевым, С. Л. Рубинштейном, В. И. Слободчиковым, а также фундаментальные идеи концепций личности А. Ф. Лазурского и отношений В. Н. Мясищева, где отношение рассматривается как системообразующий компонент личности.

На основе данной модели проведено эмпирическое исследование семидесяти курсантов одного из российских военных вузов.

Изучению подлежали источники внутренней активности курсанта, направленной на поиск средств самораскрытия, на выработку собственной стратегии жизни и взаимодействия с новой окружающей реальностью, на самоактуализацию и развитие своего Я в различных жизненных ситуациях служебной деятельности.

Рассмотрим наиболее информативные результаты эмпирического исследования, характерные для изучаемой генеральной совокупности.

По фактору «Отношение к Родине и государству» были получены следующие данные (методика Е. В. Башкировой). Высокий уровень нравственных отношений показали 37,3 % курсантов, средний – 51,0 %, а низкий уровень – 11,7 %.

Отметим, что на 1-м курсе (начальный этап профессионализации) 63,6 % курсантов характеризуются высоким стремлением приносить пользу Отечеству. В своем большинстве они патриотичны (52,3 %) и способны при первой необходимости встать на защиту своей Родины и государства – 37,7 %. Низкие данные,

---

[1] © Агапов В. С., 2022.
[2] © Харченко Д. В., 2022.

при этом, были выявлены по вопросу любви и высокой оценки отечественной культуры – 15,6 %.

Подавляющему большинству (65 %) курсантов свойственны следующие нравственные качества: честность, стремление к высоконравственному поведению, поступкам соответствующим моральным убеждениям, стремление к повышению своей нравственной культуры, бережное отношение к своей репутации и сохранению честного имени, желание приносить пользу обществу, быть достойными уважения, совершать поступки в соответствии с принятыми обязательствами на благо Родины, соблюдать верность присяге.

Важнейшим качеством, присущим военнослужащим, является дисциплинированность (58,1 %). Курсанты показали, что они надежные, добросовестные, обязательные люди. Кроме того, они воздержанные – 42,9 % и хорошо владеющие собой. Высокие показатели самоконтроля у 49,4 % респондентов.

Применение критерия осыпи Кэттеля и метода главных компонент при помощи варимакс-вращения с нормализацией Кайзера, которое сошлось за 6 итераций, позволило выделить четыре действующих фактора, положенных в основу типологии нравственных отношений курсантов военных вузов.

В первый, самый выраженный фактор, вошли следующие переменные: отсутствие интереса к наркотикам и токсическим веществам (0,939), антиалкогольная устойчивость и трезвый образ жизни (0,933), любовь к семье и знание родительских функций (0,907), сексуальная чистота и целомудрие (0,889), доброжелательность и близость к подчиненным (0,880), добросовестность и трудолюбие (0,869), воинская честь и нравственные убеждения (0,823), культура поведения в общественных местах (0,762), благородство и уважение к женщине (0,729), гуманизм и человечность (0,662), уважение к начальникам и старшим (0,635), чувство интернационализма (0,578), отношение к добру и злу (–0,337).

В этом факторе сочетаются высокие нравственные черты с деятельностными в лучших их проявлениях с выраженными гуманистическими установками. Его можно охарактеризовать как *нравственно-деятельностный тип* нравственных отношений личности – высоконравственный гуманист, избегающий зла, благородный, способный отвечать добром на зло, миролюбец и интернационалист, не приемлющий наркотики и алкоголь, с положительными деятельностными установками.

Второй фактор включил в себя следующие переменные: культура поведения в общественных местах (0,303), благородство и уважение к женщине (0,471), гуманизм и человечность (0,549), уважение к начальникам и старшим (0,527), коллективизм и войсковое товарищество (0,896), атеизм и научно-материалистическое миропонимание (0,850), самоконтроль и самодисциплина (0,814), чувство интернационализма (0,653), отношения, характеризующие свободолюбие (–0,325).

Этот тип нравственных отношений личности характеризуется ориентацией на воинский коллектив, атеизм, высокую нравственность и при этом, готов поступиться собственной свободой ради высших идеалов. Такой тип нравственных отношений личности можно обозначить как *высоконравственный коллективист*.

Третий тип вобрал в себя такие переменные, как: отношение к Родине и государству (–0,555), волевые отношения (0,539), отношение к добру и злу (0,491), отношения к препятствиям (0,474), интеллектуальные отношения (0,471), эмоциональные отношения (–0,341), отношение к труду (–0,320), отношение к другим людям (–0,311).

Этот тип нравственных отношений личности можно охарактеризовать как *интеллектуально-деятельностный* с выраженными волевыми установками.

Четвертый фактор включает: отношение к богатству (собственности) (0,694), отношение к труду (0,642), отношение к себе (0,515), отношение к другим людям (0,435), отношения, характеризующие свободолюбие (–0,431).

Этот тип нравственных отношений личности можно обозначить как бескорыстный дружелюбно-трудолюбивый.

Для данного типа нравственных отношений личности курсантов будет характерно: бескорыстный, не видящий цели жизни в наживе, в приобретении, зависимый в действиях и мыслях, стремящийся жить как все, не придающий значение личной свободе и спокойно реагирующий на вмешательства в его жизнь со стороны государства, при этом гордый, исполненный чувства собственного достоинства, достаточно значительный сам по себе, умелый, настойчивый в выборе способа действия, трудолюбивый, и в тоже время альтруистичный, готовый бескорыстно действовать на пользу другим, не считаясь со своим личным интересом, стремящийся к совместной деятельности, гостеприимный.

Таким образом, в ходе эмпирического исследования выявлены типы нравственных отношений курсантов: *нравственно-деятельностный, высоконравственный коллективист, интеллектуально-деятельностный и бескорыстный дружелюбно-трудолюбивый*, раскрыто их содержание и характерные черты, позволяющие определить основные направления социально-педагогического сопровождения на данном этапе.

Список литературы

1. Абрамова Л. А. Психолого-педагогический аспект нравственных отношений // Право и практика. 2015. № 2. С. 122–129.

2. Выготский Л. С. Собрание сочинений : в 6 т. М. : Просвещение, 1982.

3. Башкирова Е. Н. Диагностика отношений личности : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. М. : Московский педагогический государственный университет, 2003. 310 с.

4. Гончаров В. Н., Попова Н. А. Духовно-нравственные ценности в системе общественных отношений // Фундаментальные исследования. 2015. № 2-7. С. 1566–1569.

5. Иванова Г. П. Формирование нравственной культуры личности у обучающихся различных возрастных групп // Акмеология. 2015. № 4 (56).

6. Зинченко В. П., Мещеряков Б. Г. Совокупная деятельность как генетически исходная единица развития // Психологическая наука и образование. 2000. № 2. С. 86–95.

Алексеев Д. Е.[1]*,*
старший преподаватель кафедры психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

Ткачева М. О.[2]*,*
курсант Института-факультета
психологии служебной деятельности органов внутренних дел
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

КОГНИТИВНЫЕ ИСКАЖЕНИЯ У КУРСАНТОВ КАК ФАКТОР, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЙ ИХ ОБУЧЕНИЮ

Актуальность исследования когнитивной сферы курсантов связана с тем, что основным видом их деятельности является учебная. Данная сфера деятельности связанна с верным усвоением поступающей информации, а также со способностью обучающегося мыслить рационально, устанавливать верные логические связи, грамотно оценивать последствия своих действий и поступков. Существенным препятствием в этом могут выступать когнитивные искажения и иррациональные верования.

Когнитивные искажения проявляются в систематических ошибках нашего мышления, это наши мысли, побуждающие неправильно воспринимать реальность, испытывать негативные дисфункциональные эмоции и действовать дисфункционально.

В когнитивной модели Аарона Бека утверждается, что эмоциональное расстройство и изменение индивидуального удовольствия зависит от того, как человек смотрит на реальность, т. е. отрицательное мнение или взгляд считается одним из признаков эмоционального расстройства [1].

Леон Фестингер писал следующее: «Когнитивный диссонанс возникает в том случае, когда некий человек или иной источник информации поддерживает мнение, которое индивид не считает заслуживающим внимания» [2].

В книге Дж. Бека «Когнитивная терапия» акцентируется внимание на том, что терапевт должен обращать внимание на эмоции. «Интенсивные негативные эмоции крайне болезненны и могут быть дисфункциональными, если лишают пациента способности ясно мыслить, разрешать жизненные проблемы, эффективно действовать и достигать удовлетворения» [3].

Формулировки «должен» и «обязан» Альберт Эллис рассматривал приведенные иррациональные верования в своей рационально-эмотивно-поведенческой терапии. Он отмечал три положения, связанных с верованиями; во-первых, люди фокусируют внимание и зацикливаются на проблеме не из-за событий, а из-за своего собственного понимания своих верований; во-вторых, че-

[1] © Алексеев Д. Е., 2022.
[2] © Ткачева М. О., 2022.

ловек будет сталкиваться с проблемами до тех пор, пока следует своим верованиям; в-третьих, нужно стремиться работать над своим поведением [4].

Альберт Эллис выдвигал три базовых деривата, в которые входили: катастрофизация (она же кошмаризация), глобальная оценка и фрустрационная нетолерантность. Катастрофизация – это такое верование, при котором человек оценивает каждый случай, происходящий с ним, как негативное, кошмарное и ужасное. Ситуация, с которой сталкивается человек, считается им, как катастрофическая. Глобальная оценка – это склонность оценивать не поступки, а саму личность в связи с ее поступками. Фрустрационная нетолерантность – это восприятие личностью своих ресурсов как недостаточных для совладания с проблемной ситуацией.

На основе теоретического анализа нами были выдвинута гипотеза о взаимосвязи иррациональных верований и учебной успеваемостью курсантов.

В целях проверки гипотезы исследования нами было проведено эмпирическое исследование, для проведения которого использовались следующие методы.

1. Анализ литературных источников.
2. Опросник Альберта Эллиса: «Диагностика иррациональных установок».
3. Метод анализа результатов деятельности (анализ документов).

На основе теоретического анализа нами были выделены следующие показатели:

- катастрофизация;
- глобальная оценка;
- фрустрационная нетолерантность;
- долженствование в отношении себя и других;
- успеваемость.

Показатель *успеваемость* оценивался по среднему балу курсанта.

В данном исследовании принимали участие 40 респондентов. 20 испытуемых – учащиеся 3 курса; 20 испытуемых – слушатели 5 курса Института психологии служебной деятельности.

Данные, которые мы получили, подтверждают, что у курсантов преобладают иррациональные установки, а именно: согласно показателям шкалы *катастрофизация* была выявлена сильная выраженность, которая составила 25 % и средняя выраженность 75 %, а отсутствие иррациональной установки равна 0 %. Столкнувшись с неблагоприятной ситуацией, испытуемые без достаточных на то причин приписывают ей негативное значение. В дальнейшем, столкнувшись с подобным событием, они будут считать его ужасным, хотя, на самом деле оно таковым может и не являться.

По шкале *долженствование в отношении себя* сильная выраженность пришлась на 42,5 %, и средняя выраженность показателя составляет 57,5 %.

По шкале *долженствование в отношении других* заметна значительная разница с предыдущими шкалами, так как выраженный показатель составил 2,5 %, а 97,5 % свидетельствует о том же наличии иррациональных установок, но при этом вероятность перенесенного стресса – средняя.

Фрустрационная толерантность отличается отсутствием иррациональных установок у 30 % от выборов общей численности курсантов (т. е. 12 испытуе-

мых имеют хорошую стрессоустойчивость), средняя выраженность иррациональной установки – 60 %, и у 10 % испытуемых сильно выражен данный показатель. Остальные испытуемые могут испытывать дискомфорт, переживания, неудовлетворенность своих желаний, тем самым, не достигая желаемой цели.

Шкала *самооценка рациональности мышления* – 15 % от общего числа имеют курсанты, у которых преобладает низкая стрессоустойчивость, 82,5 % средняя выраженность показателя данной шкалы и только у 2,5 % можно наблюдать преобладание рационального мышления.

Для статистической проверки взаимосвязей между показателями иррациональных верований и успеваемостью был проведен корреляционный анализ с применением критерия Спирмена. Были получены следующие результаты:

Показатели	Катастрофизация	Долженствование в отношении себя	Долженствование в отношении других	Фрустрационная нетолерантность	Самооценка рациональности мышления
Успеваемость	***0,5****	***0,41****	***0,23***	***0,32****	***0,4****

где * – значимые корреляционные связи.

Анализ данных, приведенных в таблице, показывает, что существует статистически значимая связь между успеваемостью и полученными показателями. Это означает, что чем больше преобладает иррациональное убеждение, тем ниже уровень успеваемости. Такой результат дает основание утверждать, что иррациональные верования выступают одним из предикторов проблем в обучении, что подтверждает гипотезу исследования.

Список литературы

1. Бек А., Фримен А. Когнитивная психотерапия расстройств личности. СПб. : Питер, 2019. 448 с.

2. Бек, Джудит С. Когнитивная терапия: полное руководство : пер. с англ. М. : Вильямс, 2006. 400 с.

3. Фестингер Л. Теория когнитивного диссонанса / пер. с англ. А. А. Анистратенко, И. Знаешевой. М. : Э, 2018. 251 с.

4. Эллис А. Гуманистическая психотерапия: Рационально-эмоциональный подход: пер. с англ. СПб. : Сова; М. : Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2002. 272 с.

Андрианов А. С.[1]*,*
старший преподаватель кафедры
огневой и технической подготовки
Барнаульского юридического института МВД России,
кандидат педагогических наук

САМООПРЕДЕЛЕНИЕ КУРСАНТОВ И СЛУШАТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Профессиональное самоопределение курсантов и слушателей является значимым социальным эффектом деятельности образовательной организации МВД России. Если молодые люди не имеют возможности реализовать свой потенциал, это усиливает социальные риски, поэтому профессиональное самоопределение становится элементом национальной политики. На международном уровне разрабатываются программы развития карьеры молодежи как ресурса устойчивого развития стран.

Содержание понятий «профессия», «профессиональное образование», «профориентация» различается в разных странах, отечественные исследователи не только указывают на их многозначность, но и обосновывают необходимость или искать им замену, или вкладывать в них новые смыслы [10; 11]. Сегодня профориентация не сводится к тому, чтобы связать человека с работой, он действительно обладает некоторыми специфическими способностями, но это помогает ему выполнять разнообразные виды деятельности, а успех в работе зависит от систематического прогресса и адаптации в процессе работы [2].

Профессиональное самоопределение курсантов и слушателей можно рассматривать как результат активного освоения ими социально-профессионального пространства – специальным образом организованной среды, аккумулирующей условия и возможности для развития и реализации человеком своего потенциала в определенной профессиональной деятельности [15]. Кроме образовательных организаций МВД России в него входят управления и отделы органов внутренних дел, занимающихся профессиональной подготовкой сотрудников органов внутренних дел и заинтересованные в подготовке высококвалифицированных кадров. Образовательные организации МВД России и управления и отделы органов внутренних дел как субъекты социально-профессионального пространства формируют ценностные и профессиональные ориентации курсантов и слушателей. Учет специфики данного пространства в профориентационной работе значим для ее эффективности.

Проблема профессионального самоопределения человека носит междисциплинарный характер. Ее осмысление с начала XX в. сформировало самостоятельные направления исследований в психологии, педагогике, социологии [1].

Психологические исследования самоопределения продолжают традиции дифференциально-диагностического профессионального консультирования

[1] ©Андрианов А. С., 2022.

Ф. Парсонсона (1908). Вехами его развития являются введение В. Л. Штерном понятия направленности личности (1923), описание Ф. Кюнкелем категории «деловая направленность» (1934), исследования взаимосвязи направленности личности, мотивации и эффективности труда Р. Хоппока (1935–1975) [14]. Отечественные специалисты рассматривают профессиональное самоопределение как элемент целостного процесса самопознания, личностного и социального самоопределения, «поиска себя» и своего призвания [3; 4; 18].

Социологические исследования профессионального самоопределения направлены на понимание и прогнозирование социальных процессов через анализ планов, ценностей, личностных смыслов разных категорий населения, прежде всего молодежи. Данная проблема рассматривается в исследованиях разных масштабов:

– национальные или межрегиональные исследования, которые позволяют понять закономерности социализации молодежи в конкретный исторический период, культурные, экономические, политические тенденции развития страны или региона;

– исследования отдельных факторов, обуславливающих профессиональное самоопределение: традиций, системы образования, социально-экономических условий [8; 16], влияния семьи и семейных ценностей [9];

– исследования прикладного характера с целью определить отношение респондентов к разным профессиям, восприятие ими вузов, профилей профессиональной подготовки. Респондентами при этом часто выступают абитуриенты или студенты [7; 12], на основе их ответов делаются выводы о конкурентных позициях вузов или профилей обучения, об эффективности каналов информирования потенциальных потребителей образовательных услуг. Такие социологические исследования по содержанию и целям близки к маркетинговым исследованиям.

Педагогические исследования профессионального самоопределения старшеклассников традиционно сочетают внимание к индивидуальным мотивам и к социальным факторам выбора профессии сотрудника органов внутренних дел. Этот принцип восходит к исследовательским проектам под руководством В. Н. Шубкина, начатым в 1963 г. [17] и получил развитие в теории профессионального и личностного самоопределения Н. С. Пряжникова [11], в исследованиях профессиональных и образовательных стратегий молодежи Д. Л. Константиновского. Большинство исследований подтверждают, что выбор молодыми людьми пути развития, профессиональной деятельности, линии жизни являются поликаузальными – переплетением внутренних и внешних причин [13].

Психологические, социологические и педагогические задачи анализа профессионального самоопределения курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России неизбежно пересекаются, если объектом исследования выступают ценностные ориентации старшеклассников. Значительная доля современных зарубежных исследований самоопределения молодежи базируется на теории профессионального выбора Дж. Холланда (1963, 1997) и социально-когнитивной теории карьеры Р. У. Лента, С. Д. Брауна, Г. Хэкетта (1994, 2002,

2013), которые объясняют процессы формирования профессиональных интересов, факторов успеха в образовательной и профессиональной сферах.

Хотя проблема профессионального самоопределения школьников стала многоаспектной областью исследований для специалистов разных стран, еще мало изучен вопрос о влиянии социальных условий региона на выбор учащимися карьеры и вуза. Считаем необходимым рассматривать данный вопрос в двух ракурсах: исходя из личностных смыслов учащихся и из интересов регионального развития, что отвечает принципам социальной педагогики.

В ходе проведения анкетирования учащихся старших классов г. Барнаул был проведен анализ их профессиональных интересов и потенциальных образовательных стратегий. В исследовании применена методика анализа региональной сферы образования [6], позволяющая оценить потенциальный спрос на образовательный продукт вуза МВД России.

При опросе учащихся применена выборка, дифференцированная по однородному возрастному принципу. Достоверность полученных результатов обеспечена методологическим принципом объективных исследований с соблюдением единых процедур: близкое количество респондентов по половому, возрастному признакам и социальному положению респондентов.

Анкета для старшеклассников включала вопросы относительно их профессиональных и образовательных планов: о том, какие вузы старшеклассники рассматривают в качестве возможных мест продолжения образования, о возможности получения профессионального образования в вузах МВД России, о преемственности полицейских династий, о стабильной заработной плате и социальных гарантиях, о приемлемых условиях обучения. Вопросы открытого типа позволили определить мотивы выбора старшеклассниками места дальнейшего обучения, а также опосредованно оценить их доминирующие ценности, которые проявились в выборе образовательной стратегии.

Анкетирование учащихся 11-х классов позволило определить профессиональные сферы, наиболее востребованные у выпускников. Анкета содержала вопросы открытого типа: «В какой сфере деятельности Вы планируете работать?», «Какие профессии Вы хотели бы получить?», допускалось указание любого количества профессий или сфер деятельности: интернет-технологии – 18,7 %; экономика и управление – 13,8 %; инженерные профессии – 13 %; образование – 11,1 %; медицина – 10,7 %; юриспруденция – 9,2 %; лингвистика – 5,8 %; вооруженные силы – 5,2 %; бизнес – 4,7 %; авиация – 4,7 %; правоохранительные органы – 4,6 %; психология – 3,7 %.

Не определились с профессией 27,1 % респондентов. Это говорит о значимости проблемы педагогического сопровождения построения школьниками образовательной стратегии.

Исследование показало, что большая доля старшеклассников планировала учебную миграцию в другой регион: 34,5 %. Причем ученики были мало осведомлены о вузах за пределами региона. 51,7 % старшеклассников смогли назвать какие-либо вузы других городов. То есть почти у половины выпускников не было четкой образовательной стратегии.

Выбор учащимися вуза МВД России, по мнению респондентов, во многом обусловлен желанием их родителей – 54% старшеклассников. Примечательно, что качество обучения в гражданских вузах региона является для старшеклассников определяющим фактором построения образовательной стратегии. Старшеклассники выбирали региональные гражданские вузы, потому что в них «достойное, качественное образование», одновременно 8,15% планировали учебную миграцию, так как «в другом городе лучше образование».

Исследование подтвердило значимость социальных факторов в построении старшеклассниками образовательной стратегии, в выборе ими профессии и вуза.

Ведущими факторами можно назвать: качество жизни в регионе; соотношение затрат на получение профессионального образования и потенциальной оплаты труда; возможность трудоустройства по полученной специальности; мнение семьи, семейных ценностей и традиций; близость места обучения к месту жительства, позволяющая минимизировать накладные расходы в период обучения; эмоциональная близость с семьей, друзьями, своим регионом; партнерство школ и вузов, активность позиционирования вузов в региональном образовательном пространстве.

В результате проведения исследования установлена неготовность значительной части старшеклассников к выбору профессии в органах внутренних дел. Для большинства старшеклассников важен сам факт продолжения образования, и часто не так важно, по какому направлению подготовки, что свидетельствует о принципиальной слабости профессионального самоопределения курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России.

Изучая возможные средства помощи школьникам в построении образовательной стратегии, можно видеть позитивный опыт западных стран. Службы по вопросам профессионального самоопределения там работают и в статусе государственных организаций, и как коммерческие структуры. В западных странах консультанты по профориентации имеют степень магистра, консультационные услуги оказывают в школах педагоги, которые закончили дополнительные курсы бакалавриата, и это «ключевые специалисты школы, поскольку они выполняют задачи, способствующие общему развитию учащихся».

В отечественных школах преобладает информационный подход к профориентации учащихся, на этом основана и работа вузов со школьниками. Но большой объем информации, доступной школьникам из различных источников, не способствует выбору, а только затрудняет его. Очевидно, что деятельностный подход является наиболее продуктивным для профессионального самоопределения старшеклассников. При этом значимы такие формы работы вузов, как «тест-драйв»: они дают возможность погрузиться в культурную среду высшей школы через совместные с учениками спортивные, творческие, научные мероприятия, социальные проекты и программы, открытые занятия преподавателей вузов, особенно в образовательных организациях МВД России.

Список литературы

1. Андрианов А. С. Об актуализации субъектной полиции сотрудников органов внутренних дел в процессе развития личностно-профессиональных качеств сотрудников органов внутренних дел // Евразийское Научное Объединение. 2016. Т. 2. № 10 (22) С. 150–151.

2. Андрианов А. С. Развитие личностно-профессиональных качеств сотрудников органов внутренних дел в процессе первоначальной подготовки в вузах МВД РФ // дис. … канд. пед. наук : 13.00.08. Барнаул : Красноярский государственный педагогический университет имени В. П. Астафьева, 2020. 206 с.

3. Арон И. С. Профессиональное самоопределение старшеклассников в контексте социальной ситуации развития // Национальный психологический журнал. 2013. Т. 11. № 3. С. 20–27.

4. Донцов А. И., Донцов Д. А., Донцова М. В. Профессиональная направленность личности как компонент социального становления человека // Школьные технологии. 2011. № 6. С. 163–171.

5. Загвязинский В. И. Методологическая культура социально-педагогического исследования // Социальная педагогика в России. 2019. № 4. С. 14–19.

6. Захарова И. В. Сдерживание межрегиональной учебной миграции: роль вузов // Высшее образование в России. 2019. Т. 28. № 7. С. 71–84.

7. Зинурова Р. И. Исследование мотивов и факторов, оказывающих влияние на выбор вуза абитуриентами / Р. И. Зинурова, А. Р. Тузиков, Л. З. Фатхуллина, С. А. Алексеев // Управление устойчивым развитием. 2018. Т. 14. № 1. С. 40–47.

8. Выбор карьеры детьми коренных народов Севера, учащихся в старших классах средней школы Республики Саха (Якутия) / [В. И. Кирко и др.]. // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. 2017. Т. 7. № 6. С. 7–25.

9. Коньшина Т. М., Пряжников Н. С., Садовникова Т. Ю. Личная профессиональная перспектива современных российских старших подростков: ценностно-смысловой аспект // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. 2018. № 3. С. 37–59.

10. Нечаев Н. Н. Профессия и профессионализм: к задачам психологии профессионального творчества // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. 2016. № 4. С. 3–15.

11. Пряжников Н. С. Проблема переосмысления понятия «профессия» в меняющихся социокультурных реалиях // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 1. С. 4–22.

12. Садилова О. П., Мушкина И. А. Профориентационная работа в системе профессионального образования России // Вестник Адыгейского государственного университета. 2017. Т. 203. № 3. С. 56–58.

13. Сергиенко Е. А., Эйдельман Г. Н. Возрастная идентификация современной молодежи как фактор самодетерминации // Образование и саморазвитие. 2015. Т. 45. № 3. С. 62–72.

14. Толстогузов С. Н. Опыт профориентационной работы за рубежом // Образование и наука. 2015. Т. 120. № 1. С. 151–165.

15. Трубина Г. Ф., Зеер Э. Ф., Мащенко М. В. Социально-ориентированный подход в образовании как условие успешной социализации учащегося // Образование и наука. 2017. Т. 19. № 6. С. 9–32.

16. Хавенсон Т. Е., Чиркина Т. А. Эффективно поддерживаемое неравенство. Выбор образовательной траектории после 11-го класса школы в России // Экономическая социология. 2018. Т. 5. № 2. С. 66–89.

17. Чередниченко Г. А. Образовательные и профессиональные траектории молодежи: исследовательские концепты // Социологический журнал. 2013. № 3. С. 53–75.

18. Шарафутдинова М. Н., Низовских Н. А. Психологическая готовность к управлению и саморегуляции поведения как компоненты потенциальной конкурентоспособности учащихся старших классов // Образование и саморазвитие. 2019. Т. 14. № 4. С. 72–80.

Антонова Э. А.[1]**,**
старший преподаватель кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КОРРЕКЦИЯ АДАПТАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ЛИЧНОСТИ В СЛУЖЕБНОМ КОЛЛЕКТИВЕ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ

Психологическая адаптация курсантов к условиям ведомственного вуза протекает в течение всего периода обучения и носит неравномерный характер.

В первой половине обучения наблюдается активное влияние личности на среду, ее освоение и приспособление к себе. Во второй половине обучения курсанты пересматривают систему ценностей, смыслов, мотивов, становятся внешне более пассивными, индифферентными. Постепенно формируется внутренняя активность как необходимая составляющая адаптационного процесса. Необходимая, но недостаточная. Для полного совершения психологической адаптации необходимо развитие человека, реализация его потенциала.

В. А. Бодров отмечает, что «психологические механизмы адаптации обеспечивают не столько процесс повышения или сохранения устойчивости при изменении внешней среды, сколько функциональную эволюцию организма, расширяющие его возможности. Адаптация стремится не к равновесию, а к развитию человека, увеличению его ресурсов для взаимодействия с внешней средой» [2, с. 60].

Е. А. Клыгина считает, что критериями адаптированности можно считать «не только выживаемость человека и нахождение места в социально-профессиональной структуре, но и общий уровень здоровья, способность развиваться в соответствии со своим потенциалом жизнедеятельности, субъективное чувство самоуважения» [3, с. 36].

Большинство исследователей акцентируют внимание на таких важных критериях адаптации и личностных качествах как физическое и психическое здоровье, нервно-психическая устойчивость, регуляция своего поведения, коммуникативные качества, соответствие общепринятым нормам, адекватная самооценка удовлетворенность, самочувствие, что, по сути, составляет адаптационный потенциал личности.

Адаптационный потенциал личности представляет собой интегральную характеристику, включающую индивидуально-психологические и личностные качества, обеспечивающие эффективную адаптацию.

Процесс обучения в ведомственном вузе МВД России имеет свою специфику и, соответственно, отличия от условий гражданского вуза: совмещение учебы со службой, ежедневные построения, суточные и хозяйственные наряды, самостоятельная подготовка. Появляются такие проблемы, как недостаток свободного времени, сна, не хватает времени на качественную подготовку к учебным занятиям.

---

[1] © Антонова Э. А., 2022.

Позднее освобождение и недостаток свободного времени могут привести к нарушению дисциплины, нежелание качественно получать знания и выполнять служебные обязанности, а также нарушаются приоритетно-служебные интересы. При недостаточном количестве сна у курсантов снижается настроение, он становится раздражительным и нервным. Его достаточно легко спровоцировать на конфликт, который в последующем может плохо отразиться на построении отношений с коллегами и руководством и на профессиональной адаптации или интеграции в систему органов внутренних дел, рабочий коллектив.

Как ни странно, проблемы, связанные со спецификой организации учебного процесса в ведомственном вузе МВД России, не сплачивают курсантов. Наоборот, во второй половине срока обучения можно было наблюдать такие групповые феномены как конформизм, социальная леность, деиндивидуализация, групповая поляризация. В связи с этим учебный материал усваивался с трудом.

Мы решили провести коррекцию адаптационного потенциала курсантов 4 курса в рамках преподавания дисциплины «Психология» для факультета подготовки сотрудников в области информационной безопасности во время изучения темы № 5 «Учет психологических особенностей социальных групп в деятельности сотрудника органов внутренних дел».

Вначале построили матрицу взаимоотношений во взводе. Для ее составления каждому члену предложили оценить свое отношение к остальным с помощью значков «–1», «О», «+1». Затем все это свели в шахматную таблицу, из которой были видны реальные взаимоотношения людей в коллективе.

Информацию о реальных межличностных контактах использовали при проведении психологического упражнения «горячий стул». «Горячий стул» – одна из наиболее известных техник, применяющаяся в ходе групповой работы, была разработана Фредериком Перлзом, врачом-психиатром прошлого столетия.

«Горячий стул» – это место, на которое садится участник, намеревающийся рассказать о своей проблеме. На нем фокусируется внимание всей группы. Каждый из членов группы высказывает свое мнение о «положительном» и «отрицательном» в личности клиента.

Во время проведения упражнения курсанты получили навыки сопереживания друг другу, анализа существующих проблем. Увидели, что места действующих командиров занимают совсем другие люди, пересмотрели свое отношение к ним.

В заключении можно констатировать, что психологическая техника «Горячий стул» активизировала межличностные и деловые отношения в группе, способствовала сплочению курсантов, улучшению психологического климата и, соответственно, повышению эффективности адаптационного процесса.

Список литературы

1. Асмолов А. Г. Культурно-историческая психология и конструирование миров. М. : Институт практической психологии, Воронеж: НПО «Модэк», 1996.

2. Бодров В. А. Психологические механизмы адаптации человека // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы и перспек-

тивы / отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М. : Институт психологии РАН, 2007. 624 с.

3. Клыгина Е. А. Психологические условия адаптации вынужденных мигрантов в новой социально-экономической среде : на примере Белгородской области : дис. … канд. психол. наук : 19.00.13. Тамбов : Тамбовский государственный университет имени Г. Р. Державина, 2004. 144 с.

4. Реан А. А., Кудашев А. Р., Баранов А. А. Психология адаптации личности. СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2008. 479 с.

Балашова В. А.[1]***,***
заместитель начальника кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского Университета МВД России имени В.Я Кикотя,
кандидат психологических наук

Колотаева А. И.[2]***,***
психолог отделения по работе с личным составом
полка патрульно-постовой службы УМВД по г. Нижнему Новгороду

ЛИЧНОСТНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОВД

В силу социально-правовой значимости деятельность сотрудников органов внутренних дел неизбежно связана с наличием различного рода конфликтогенов и возникновением конфликтных ситуаций.

С одной стороны, конфликтогенные факторы в оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел обусловлены противоправным поведением криминальных личностей. С другой стороны, служебные конфликты, возникающие при выполнении профессиональных задач, иллюстрируют негативное влияние различных социально-психологических, организационных, субъективных и иных факторов, провоцирующих рост психического напряжения у сотрудников правоохранительных органов.

В связи с этим роль конфликтологической компетентности в деятельности сотрудника органов внутренних дел является очевидной и профессионально необходимой.

Анализ научных работ, посвященных изучению конфликтологической компетентности, позволяет выделить среди них те, в которых рассматриваются личностные факторы данного понятия: саморегуляция, когнитивная гибкость, эмоциональная устойчивость, направленность личности (Е. М. Марченко, М. Ю. Худаева, D. E. LeBlanc, M. P. Leiter, D. G. Oore); исследования, чьи результаты указывают на значение наличия опыта участия в конфликтных ситуациях в ее формировании (Ю. Р. Баганова, В. А. Павлова, В. В. Сотникова).

Также выделяются такие факторы конфликтологической компетентности как социальный опыт, ценностные ориентации (В. А. Павлова); эмпатия, толерантность, коммуникативный потенциал, тип реагирования в конфликте (Е. Г. Лопес, К. А. Олиферова), рефлексия (Т. Р. Саралиева).

Многие научные работы посвящены теоретическим основам изучения конфликтологической компетентности: ее сущности, структуре, критериям и показателям (Н. И. Исаева, М. Ю. Худаева, М. В. Башкин, Б. И. Хасан, В. В. Рогачев, Д. В. Ивченко, Л. Н. Болотов, В. В. Сериков, Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Э. Э. Сыманюк, И. А. Зимняя, А. В. Дорохова, Н. Б. Москвина, Л. А. Петровская, Б. И. Хасан, О. И. Денисов, С. Н. Фомина, Л. А. Петровская и др.).

---

[1] © Балашова В. А., 2022.
[2] © Колотаева А. И., 2022.

Обобщая научные взгляды относительно понимания конфликтологической компетентности, ее можно определить, как сложную, динамически развивающуюся систему, которая позволяет разрешать различные конфликтные ситуации; это освоение позиции партнерства, сотрудничества на фоне позитивного овладения способами регуляции поведения. Конфликтологическая компетентность – это знания, умения и навыки, необходимые для эффективного управления конфликтами, их завершения с обязательным личностным развитием всех его участников, их отношения к конфликтной ситуации.

В структуре конфликтологической компетентности представлены следующие составляющие:

1. Когнитивный компонент: представляет собой знание о факте существования конфликтов, причинах их возникновения, необходимости и методике их разрешения.

2. Эмоциональный компонент: система отношений к конфликтной ситуации, к себе как ее участнику и к оппоненту.

3. Поведенческий компонент: составляют различные стили, стратегии поведения в конфликтных ситуациях.

4. Деятельностный компонент: определение подходов к осуществлению деятельности в рамках развития конфликта.

5. Коммуникативный компонент: подразумевает умение налаживать коммуникацию в условиях конфликтного взаимодействия.

Развитие у сотрудников органов внутренних дел конфликтологической компетентности – это важный элемент их профессиональной и психологической подготовки, который способствует адекватному реагированию на присутствие конфликтогенных факторов в рамках профессиональной ситуации.

Авторами было проведено исследование, в основу которого было положено предположение, что высокому уровню развития эмоционального интеллекта и преобладающей направленности личности на общение или дело соответствуют активная стратегия, компромиссный и примиренческий стили поведения в конфликтной ситуации.

В целях изучения особенностей поведенческого стиля сотрудников органов внутренних дел в конфликтной ситуации как основы развития личностно-профессионального качества были применены следующие методики: «Эмоциональный интеллект» Н. Холла, «Определение направленности личности» Б. Басса, «Экспресс-методика диагностики на устойчивость в конфликтах» Н. П. Фетискина, В. В. Козлова, Г. М. Мануйлова, «Экспресс-диагностика поведенческого стиля в конфликтной ситуации» Н. П. Фетискина, В. В. Козлова, Г. М. Мануйлова, методика Томаса-Килманна на выявление ведущего поведения в конфликтной ситуации (в адаптации Н. В. Гришиной), опросник «Адаптивные стратегии поведения» (АСП) Н. Н. Мельниковой.

Испытуемыми являлись обучающиеся образовательной организации МВД России, которые были разделены на две группы с учетом особенностей, характеризующих будущую профессиональную деятельность: первая группа – будущие оперативные сотрудники полиции; вторая группа – будущие инспектора по дела несовершеннолетних.

Основу выборки составили следующие критерии:

1. Данные сотрудники органов внутренних дел непосредственно взаимодействуют с гражданами, отличающимися возрастными особенностями, социальным статусом, гендерным различиями и т.д.

2. Однако цели их деятельности различны:

– деятельность будущего инспектора по делам несовершеннолетних направлена на выявление и предотвращение девиантного поведения у детей и подростков, работа с неблагополучными семьями; родителями, не выполняющими свои обязанностями; с детьми, в отношении которых происходит нарушение их прав и проявление психолого-педагогической запущенности;

– деятельность будущего оперативного сотрудника полиции предусматривает работу по проведению оперативно-розыскных мероприятий с целью защиты жизни, здоровья и благополучия граждан; обеспечение общественного порядка; выполнение оперативно-служебных задач в условиях гласности и конспиративности.

В связи с этим в служебной деятельности данных сотрудников присутствуют разные по своей качественной характеристике конфликтогенные факторы. Кроме того, научно-практический интерес вызывают гендерные различия при подходе к решению конфликтных ситуаций.

По результатам исследования с применением корреляционного анализа были выявлены следующие особенности в первой группе испытуемых:

– эмоциональная осведомленность положительно связана со стратегией сотрудничества, мягким стилем поведения, активным изменением себя и отрицательно связана с приспособлением;

– управление своими эмоциями положительно связано со стратегией конфронтации, сотрудничества, компромиссным и мягким стилем, активным изменением себя и отрицательно связана с уровнем конфликтоустойчивости и приспособлением;

– самомотивация положительно связана со стратегией сотрудничества, активным изменением себя и отрицательно связана с уровнем конфликтоустойчивости и приспособлением;

– общий уровень эмоционального интеллекта положительно связан со стратегией конфронтации и сотрудничества, компромиссным стилем и активным изменением себя;

– направленность на себя положительно связана со стратегией конфронтации, сотрудничества и компромисса, отрицательно связана с уровнем конфликтоустойчивости, приспособлением, погружением во внутренний мир и ожиданием изменений;

– направленность на общение положительно связана со стратегией приспособления и отрицательно связана с конфронтацией, с примиренческим и мягким стилем;

– направленность на дело положительно связана со конфликтоустойчивостью, уклонением, примиренческим и мягким стилем, погружением во внутренний мир и отрицательно связана с компромиссом и подчинением условиям.

Результаты корреляционного анализа во второй группе испытуемых показали следующие взаимосвязи:

– эмоциональная осведомленность положительно связана со стратегией конфронтации, жестким стилем и отрицательно связана с уклонением и компромиссом;

– эмпатия положительно связана со стратегией конфронтации, жестким стилем и отрицательно связана с уровнем конфликтоустойчивости, приспособлением и компромиссным стилем;

– распознавание эмоций других положительно связано со стратегией конфронтации и отрицательно связано с уровнем конфликтоустойчивости, стратегиями уклонения, приспособления, компромиссным и мягким стилем;

– общий уровень эмоционального интеллекта положительно связан с жестким стилем и отрицательно связан с компромиссным стилем;

– направленность на себя положительно связана со стратегией конфронтации, жестким стилем и отрицательно связана с уровнем конфликтоустойчивости, уклонением, компромиссным и мягким стилем, активным изменением среды, изменением себя, поиском новой среды и выжиданием изменений;

– направленность на общение положительно связана с уровнем конфликтоустойчивост, со стратегией приспособления, с примиренческим, компромиссным, мягким стилем и уходящим стилями поведения, активным изменением среды, выжиданием изменений; отрицательно связана с конфронтацией и жестким стилем;

– направленность на дело отрицательно связана приспособлением, примиренческим и компромиссным стилем, активным изменением среды и выжиданием изменений.

Результаты сравнительного анализа показали некоторые значимые различия в диагностируемых показателях в обеих группах.

Во второй группе испытуемых значительно выше общий уровень эмоционального интеллекта и таких его показателей как эмоциональная осведомленность, управление своими эмоциями, самомотивация. То есть, у будущих инспекторов по делам несовершеннолетних больше выражена способность понимать свои и чужие эмоции и управлять ими, лучше развита эмоциональная гибкость и произвольное управление своими эмоциями, чем у будущих оперативных сотрудников полиции.

В первой группе испытуемых значительно выше показатель распознавания эмоций других. То есть у будущих оперативных сотрудников полиции лучше развито умение воздействовать на эмоциональное состояние других людей, чем у будущих инспекторов по делам несовершеннолетних. При этом во второй группе испытуемых значительно больше выражена конфронтация при конфликтном взаимодействии.

В первой группе испытуемых значительно больше выражена склонность к компромиссу при конфликтном взаимодействии. То есть будущих оперативные сотрудники полиции чаще ищут решение конфликтной ситуации на основе равнозначного проявления уступки и достижения целей оппонентами.

Во второй группе испытуемых значительно больше выражен примиренческий стиль в конфликтной ситуации. То есть будущие инспектора по делам несовершеннолетних более ориентированы на поиск альтернативы и решения,

которое способно удовлетворить обе стороны. В этой группе испытуемых значительно больше выражена пассивная репрезентация себя.

Результаты факторного анализа с вращением в первой группе позволили выделить следующие факторы.

Фактор 1 составили: направленность на дело, уровень конфликтоустойчивости и уход и погружение во внутренний мир. То есть это испытуемые, заинтересованные в решении профессиональных задач, ориентированные на деловое сотрудничество, способные отстаивать собственное мнение в интересах дела, с высокой устойчивостью к конфликтам, в проблемных ситуациях они концентрируются на внутренних состояниях и переживаниях, уходят в фантазии, пытаются изменить внутреннее состояние.

Фактор 2 составили: направленность на общение, конфронтация и приспособление. Это студенты, стремящиеся добиться удовлетворения своих интересов во что бы то ни стало, не заинтересованные в поддержке отношений с людьми, сотрудничестве и не способные к уступчивости, отказу от собственных интересов ради интересов других.

Фактор 3 составили: эмоциональная осведомленность, управление своими эмоциями, самомотивация, эмпатия, распознавание эмоций других, интегративный показатель эмоционального интеллекта. Это респонденты с высоким уровнем эмоционального интеллекта и всех его компонентов.

Фактор 4 составили: компромиссный и уходящий стиль. Это студенты, которые при конфликтах и разногласиях готовы идти на взаимные уступки и старающиеся уйти от конфликта, не обострять ситуацию, не доводить конфликт до открытого столкновения.

Результаты факторного анализа с вращением во второй группе также позволили выделить 4 фактора.

Фактор 1 составили: уровень конфликтоустойчивости, конфронтация, сотрудничество, мягкий стиль и пассивное выжидание изменений. То есть это очень конфликтные студенты, стремящиеся добиться удовлетворения своих интересов во что бы то ни стало, не готовые в ситуации конфликта к сотрудничеству и отказу от своей позиции и не способные откладывать решение проблемы и ждать, когда внешние условия сами изменятся в более благоприятную сторону.

Фактор 2 составили: уход из среды и поиск новой, пассивная репрезентация себя и пассивное подчинение условиям. Это студенты, которые в проблемных ситуациях пытаются уйти от контакта с фрустрирующей средой и найти новую, более приемлемую, стремятся самоутвердиться, отстоять свое «Я», упрямо демонстрируя свою позицию или соглашаются с внешними требованиями, уступают, подчиняются.

Фактор 3 составили: эмоциональная осведомленность, управление своими эмоциями, самомотивация и интегративный показатель эмоционального интеллекта. Это респонденты с высоким уровнем эмоционального интеллекта, они хорошо осознают и понимают свои эмоций, эмоционально отходчивые, гибкие, умеющие управлять своим поведением за счет управления эмоциями.

Фактор 4 составили: направленность на дело и уходящий стиль. Это студенты, заинтересованные в решении деловых проблем, ориентированные на дело-

вое сотрудничество, способные отстаивать собственное мнение в интересах дела, в ситуации конфликта они не стараются уйти от конфликта.

Таким образом, структура конфликтологической компетентности у будущих сотрудников органов внутренних дел включает следующие компоненты: когнитивный, коммуникативный, поведенческий, деятельностный и эмоциональный.

Содержание данных факторов у каждой группы отличается в связи с различием в содержании профессиональной деятельности.

Таким образом, результаты эмпирического исследования показали, что у большинства будущих оперативных сотрудников полиции низкий уровень эмоционального интеллекта, у будущих инспекторов по делам несовершеннолетних средний уровень эмоционального интеллекта. В группе будущих оперативных сотрудников полиции у большинства выражена направленность на себя, в группе будущих социальных педагогов большинство тестируемых направлены на дело. У большинства испытуемых обеих групп выявлен средний уровень конфликтоустойчивости.

У большинства будущих оперативных сотрудников полиции преобладает стратегия компромисса при конфликтных ситуациях. У большинства будущих инспекторов по делам несовершеннолетних доминирует стратегия сотрудничества. Большинство испытуемых обеих групп склонны к компромиссу. Большинство испытуемых 1-й группы склонны к уходу из среды и поиск новой, более приемлемой среды. Большинство испытуемых 2-й группы склонны к пассивной репрезентации себя, стремлению самоутвердиться, отстоять своё «Я».

У будущих инспекторов по делам несовершеннолетних больше, чем у будущих оперативных сотрудников полиции выражена способность понимать свои и чужие эмоции и управлять ими, у них лучше развиты эмоциональный словарь, эмоциональная гибкость и произвольное управление своими эмоциями, чем у испытуемых 1-й группы. У будущих оперативных работников полиции лучше развито умение воздействовать на эмоциональное состояние других людей.

Будущие инспектора по делам несовершеннолетних чаще достигают своих целей путем отстаивания предпочтительного решения. Оперативные сотрудники полиции чаще ищут решение конфликтной ситуации путем взаимных уступок, с учетом интересов обеих сторон и определенном отклонении от исходных позиций на основе взаимного согласия сторон.

Будущие инспектора по делам несовершеннолетних больше, чем оперативные работники ориентированы на сглаживание конфликта посредством поиска альтернативы и решения, которое способно удовлетворить обе стороны, больше склонны к настойчивой демонстрации своей позиции, приверженности жизненным принципам, к упрямству.

Чем выше эмоциональный интеллект будущих оперативных сотрудников полиции, тем больше они склонны к сотрудничеству, компромиссу. Чем выше эмоциональный интеллект будущих инспекторов по делам несовершеннолетних, тем больше они склонны к жесткому стилю решения конфликтов и ниже их установка на взаимные уступки в конфликте.

Полученные результаты исследования конфликтологической компетентности у будущих сотрудников органов внутренних дел позволяют обратить внимание на основные направления ее развития:

– расширение спектра знаний об индивидуальных особенностях познавательной деятельности личности, а также овладение системой знаний о влиянии коммуникативных навыков на бесконфликтное общение;

– осознание конфликтологической компетентности как фактора оптимизации, способствующего минимизации и преодолению негативных воздействий в профессиональной деятельности;

– развитие межличностной чувствительности, наблюдательности, рефлексивности;

– развитие умения прогнозировать поведение другого человека, предвидеть свое воздействие на него.

Данные направления могут быть реализованы в ходе осуществления различных видов работы – просвещения, профилактики, диагностики, психологического консультирования.

Список литературы

1. Денисов О. И. Развитие конфликтологической компетентности руководителей : дис. … канд. психол. наук : 19.00.13. М. : Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации, 2001. 168 с.

2. Еремина Т. Е. Российская конфликтология между настоящим и прошлым // Конфликты в образовании и социальной сфере: теоретические и прикладные аспекты : материалы 1-й Международной научно-практической конференции. Астрахань : Астраханский государственный университет, 2018. С. 35–38.

3. Исаева Н. И., Худаева М. Ю. Проблема конфликтологической компетентности личности в психолого-педагогических исследованиях // Вестник белгородского университета потребительской кооперации. 2006. № 3. С. 157–163.

4. Ковалевская Е. В. Социально-психологические факторы формирования конфликтологической компетентности у студентов гуманитарного профиля : монография. М. : Мир науки, 2019. 95 с.

5. Кравцов О. Г. Проблема девиантного поведения в контексте выстраивания позитивного имиджа сотрудников органов внутренних дел. // Психология и педагогика служебной деятельности. 2020. № 4. С. 60–63.

6. Кравцов О. Г., Балашова В.А., Цветков В. Л. Особенности социального позиционирования оперативных сотрудников полиции. // Психопедагогика в правоохранительных органах. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2018. С. 60–64.

7. Родин В. Ф., Балашова В.А. Общение в деятельности сотрудников полиции // Вестник Московского университета МВД России. 2020. № 8. С. 302–306.

8. Фомина С. Н. Подготовка специалистов социальной сферы к конструктивному разрешению конфликтов в профессиональной среде // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2010. № 6 (82). С. 70–77.

9. Цветков В. Л. Психология конфликта: от теории к практике: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция». М. : Юнити-Дана, 2013. 183 с.

Базулина А. А.[1]**,**
доцент кафедры педагогики
учебно-научного комплексапсихологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат педагогических наук

ИНТЕРАКТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПОДГОТОВКЕ КУРСАНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ МВД РОССИИ

Повышение эффективности подготовки будущих сотрудников органов внутренних дел в образовательных организациях высшего образования МВД России в настоящее время занимает существенное внимание многих педагогов и психологов. Такая подготовка осуществляется в соответствии с требованиями федеральных образовательных стандартов высшего образования, нормативно-правовых актов МВД России и других документов в сфере образования. Для этого необходимо уделить внимание созданию такой дидактической среды, которая в большей степени способствует более качественному усвоению обучающимися учебного материала, формированию готовности к активному и интерактивному взаимодействию со всеми субъектами решения профессиональных задач, внедрение интерактивных технологий. Они направлены на активизацию познавательной деятельности курсантов (слушателей), направленной на решение проблем - знания, умения и навыки являются итогом этой деятельности [4].

Учитывая социальные детерминанты человеческого поведения, интерактивное обучение более чем другие теоретические подходы, вносят в педагогическую реальность ключевое понятие «взаимодействие», как фактор формирования личности обучающегося и его компетентности. В процессе обучения курсант, по существу, включен в систему общественных отношений, в определенную социальную структуру [1].

При использовании интерактивных технологий обучения происходит активизация познавательной деятельности курсантов (слушателей) посредством моделирования профессиональных ситуаций, совместном решении учебных задач и проблем. Что наладить эффективный диалог необходимо исключить возможность доминирования отдельного участника учебного процесса или какой-либо идеи. Диалог органически включен в групповую работу, которая организуется на основе тренинга или ролевого взаимодействия. К данным формам относят только те технологии активного обучения, которые учитывают психологические механизмы влияния обучающихся друг на друга и группы на индивида.

С точки зрения ряда авторов, при использовании такого подхода у обучающихся развиваются:

– адаптационные способности;

---

[1] © Базулина А. А., 2022.

– коммуникативная компетентность;
– организаторские способности;
– творческие способности;
– уверенность в собственных возможностях успешности применения знаний на практике;
– аналитические способности;
– способность излагать свою точку зрения;
– способность к самоорганизации.

При этом повышается мотивация к освоению учебных дисциплин благодаря следующим факторам:

– высокой активности в ходе освоения учебного материала, подкрепляемой положительной обратной связью с преподавателем и другими обучающимися, благодаря которой курсант получает возможность поэтапной оценки успешности и полноты усвоения изучаемого материала;
– вовлеченности в имитацию служебной деятельности, благодаря чему процесс обучения приобретает выраженную направленность на приобретение профессиональных, интеллектуальных, поведенческих навыков и умений;
– субъектной позиции в образовательном процессе. Субъектность обучающегося реализуется посредством введения в процесс обучения проблематизации и научного поиска, разнообразных форм самостоятельной работы. В результате чего осуществляется переход от репродуктивного уровня воспроизведения знаний к продуктивному, реализующемуся посредством создания собственного «продукта». Курсант получает возможность самостоятельно получить знания, сформировать критический подход к суждению других и выразить независимость собственных суждений.

Для повышения мотивации необходимо учитывать следующие компоненты:

– реалистичность и проблемность предложенной для рассмотрения ситуации (в практике проведения занятий особый интерес вызывают ситуации, моделируемые самостоятельно на занятии исходя из собственных затруднений, и желания их разрешить);
– процесс получения знания происходит не путем передачи информации, а в процессе деятельности и ее рефлексии;
– коллективная и индивидуальная ответственность за результат деятельности, позволяющая согласовать индивидуальную и коллективную позицию;
– консультирующая роль преподавателя;
– обеспечение прямых и обратных связей во взаимодействии участников учебно-воспитательного процесса [3].

Изменяя характер взаимодействия педагога и курсанта (слушателя), позволяя проявиться активности обучающегося, педагог отказывается от роли своеобразного фильтра, пропускающего через себя учебную информацию, и выполняет функцию помощника в работе, одного из источников информации. Все это согласуется с основными положениями личностно-ориентированного обучения.

Список литературы

1. Брылева Ю. А. Актуализация используемых методов в подготовке курсантов-будущих инспекторов ПДН // Образовательное пространство детства: исторический опыт, проблемы, перспективы : VIII Международная научно-практическая конференция. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2021.

2. Брылева Ю. А. Использование методов проектной деятельности в системе дистанционного образования // XIII Международная научно-практическая конференция «Шамовские педагогические чтения». М. : МАНПО, 2021.

3. Евсеева И. Г. Педагогическое мастерство как профессиональная проблема // Профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел. Педагогика и психология служебной деятельности: состояние и перспективы : Международная научно-практическая конференция, 10 июня 2021 г. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя.

4. Никитская Е. А., Головачёва Д. Ю., Мираков А. Р. Реализация практико-ориентированного подхода в профилактике девиантного поведения несовершеннолетних курсантами Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя // Подготовка кадров для органов внутренних дел в современных условиях в высших учебных заведениях специального назначения: состояние и перспективы : сборник трудов конференции, 26 мая 2021 г. Баку : Azərbaycan Respublikası Daxili İşlər Nazirliyinin Polis Akademiyası, 2021. С. 260–263.

5. Тихомиров С. Н. Зона ближайшего развития как целевой ориентир профессионального воспитания курсанта // Психолого-педагогические аспекты становления развития сотрудника ОВД в условиях вузовской подготовки: Межведомственная научно-практическая конференция : сборник научных трудов. М., 2021. С. 130–132.

Бантюков И. Б.[1]***,***
заместитель начальника кафедры огневой подготовки
Санкт-Петербургского университета МВД России,
кандидат юридических наук

Казаков В. С.[2]***,***
преподаватель кафедры огневой подготовки
Санкт-Петербургского университета МВД России

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЗАЩИТЫ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ ОТ НЕГАТИВНОГО ИНФОРМАЦИОННОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ

Защита сотрудников от негативного информационно-психологического воздействия является одним из видов морально-психологического обеспечения (далее – МПО) и представляет собой комплекс мероприятий, проводимых сотрудниками отделов организации работы с личным составом и другими должностными лицами по предотвращению, нейтрализации (ослаблению), блокированию и устранению негативного информационно-психологического воздействия на сотрудников ОВД [6].

В методических материалах от ноября 2021 года, разработанных ДГСК МВД России, направленных на формирование морально-психологической готовности сотрудников органов внутренних дел к действиям в экстремальной обстановке в условиях негативного информационно-психологического воздействия, рассматриваются как источники негативного информационно-психологического воздействия, так и приемы воздействия на сотрудников органов внутренних дел. И эти рекомендации в большей степени позволяют организовать и провести мероприятия не только психологической направленности, но и воспитательной. Осуществляя прогнозирование возможного негативного информационно-психологического воздействия, руководители, их заместители, психологи, сотрудники отделов воспитательной работы должны оценить, какие силы и средства могут быть использованы для противодействия от информационного воздействия.

Нарушение информационно-психологической безопасности личности ведет к двум последствиям:

– деградации форм отражения и структуры потребностной сферы, нарушения психического здоровья; адекватного отражения мира и отношения к нему;

– изменению ценностных ориентации и мировоззрения.

Информационно-психологическая защита от негативного воздействия, в том числе с использованием средств массовой информации состоит в организации мероприятий (прямой и непрямой направленности) по созданию условий, при

[1] © Бантюков И. Б., 2022.
[2] © Казаков В. С., 2022.

которых информация будет носить безопасный характер для сотрудников ОВД с использованием всех возможных сил и средств:

– направление пропаганды;
– направление психологической защиты;
– социокультурной.

То есть, самая главная цель защиты сотрудников состоит в целенаправленном влиянии на психические процессы и состояния сотрудников правоохранительных органов для формирования оптимального состояния, при котором сотрудник сможет эффективно реализовывать задачи.

В основе информационно-психологической защиты личности сотрудников правоохранительных органов лежит прогнозирование возможного воздействия, профилактика, оценка ситуации в перспективе и мониторинг последствий.

При психологическом воздействии отмечаются изменения поведения, установочных суждений, мотивационной направленности, представлений человека, при этом использоваться может как постановка цели на определенный результат (направленное воздействие), так и косвенное воздействие, через манипулятивные техники. В табл. 1 даны определения различных видов воздействия. Определение вида психологического влияния позволит существенно уменьшить негативные последствия воздействия на личность сотрудника правоохранительных органов.

Таблица 1

Виды психологического воздействия и их определения

	Виды психологического влияния	**Определение**
1.	Убеждение	вид воздействия, при котором используются подобранные аргументы, главной целью которых является изменение суждения, отношения, намерения или решения
2.	Самопрезентация	продвижение, выставление на всеобщее обозрение имеющихся деловых и индивидуальных качеств, рекламация проектов для формирования преимущества перед конкурентами
3.	Влияние (суггестия)	воздействие, которое сознательно направлено на личность человека или некоторого количества лиц, без опоры на аргументы, главной целью которого является изменение актуального состояния или связи с чем-либо
4.	Создание благосклонного отношения	воздействие, направленного на адресата (непроизвольно), которое ориентировано на соблюдение общепринятых норм и правил поведения
5.	Обращение	располагающее, позитивной направленности заявление к адресату, используемое для удовлетворения существующей потребности или желания, в том числе отсроченного по времени
6.	Навязывание	информирование, которое направлено на ознакомление адресата воздействия со всем перечнем сил и средств и последствий их применения для получения заветного желания, цели
7.	Деструктивная критика	выражение отношения к чему или колу-либо и использованием пренебрежительного суждения о личности человека, его состояния или результатов деятельности
8.	Манипуляция	скрытое действие инициатора с опорой на существующее психическое состояние адресата с целью достижения цели и реализации плана

Способами, направленными на минимизацию отрицательных последствий и их профилактику и будут являться:

– назначение коллег-наставников для сотрудников, склонных к внушению;

– определение сотрудников с неустойчивой самооценкой и импульсивным реагированием в группы с сотрудниками с высоким уровнем психологической устойчивости;

– планирование и проведение мероприятий с вышеуказанной категорией сотрудников, направленных на формирование эмоциональной устойчивости.

Если отдельно разбирать мероприятия, направленные на предупреждение влияния информационной направленности, то в данном случае необходимо:

– постоянно, в режиме онлайн информировать сотрудников об изменении ситуации, для предупреждения появления информационного вакуума, который наполняется информацией (качество информации) в зависимости от личностных особенностей;

– упреждающие мероприятия, направленные на сбор и анализ информации печатных изданий;

– вносить запрет на формирование и распространение слухов, которые также могут нести панические настроения в рядах сотрудников правоохранительных органов.

В ситуации, когда профилактические меры были недостаточно реализованы в полном объеме, и сотрудники правоохранительных органов были подвержены негативному воздействию, то здесь необходимо:

– мониторинг актуального состояния сотрудников или целого коллектива, с целью уточнения степени воздействия;

– анализа мероприятий и их оценивание для объективного понимания причин, способствующих срыву по информационно-психологической защите;

– использование приемов психологического влияния на личности, которые способствовали ухудшению морального состояния личного состава подразделений ОВД;

– формирование направлений для эффективного использования ресурсов личности сотрудника по построению психологической защиты.

В основу информационного психологического противодействия со стороны сотрудников правоохранительных органов можно отнести следующие направления и способы [2]:

– мониторинг и определение источников, несущих реальную угрозу, определение способов влияния на них;

– профилактическое информирование – «предупрежден, значит вооружен»;

– формирование у сотрудников компетенций, направленных на самозащиту от негативного воздействия;

– информирование личного состава о методиках и приемах, используемых в информационной пропаганде;

– закрепление навыков сохранения личностной индивидуальности, которая имеет под собой основу в виде морально-нравственных ценностей;

– выработка у сотрудников психологической готовности к выполнению задач в условиях негативного информационно-психологического воздействия.

Залогом успешного и эффективного использования приемов противодействия попыткам информационно-психологической дестабилизации личного состава органов внутренних дел является формирование благоприятного социально-психологического климата в служебных коллективах.

Поддержание оптимального морально-психологического состояния личного состава, которое определяется, в частности, глубоким осознанием сотрудниками важности деятельности по обеспечению правопорядка, морально-психологической готовностью к выполнению поставленных служебных задач, высоким профессионализмом, психологической устойчивостью [10, с. 75–89].

Список литературы

1. Актуальные вопросы психологического обеспечения работы с личным составом ОВД : сборник МВД России ДКО / под ред. В.Л. Кубышко. М., 2009. 164 с.

2. Дулов А. В. Психологическое обеспечение учебно-воспитательного процесса в образовательных учреждения МВД России. М. : ЦОКР МВД России, 2005. 24 с.

3. Методические материалы ДГСК МВД России, направленные на формирование морально-психологической готовности сотрудников органов внутренних дел к действиям в экстремальной обстановке в условиях негативного информационно-психологического воздействия, исх. от ноября 2021 г.

4. Караяни А. Г., Цветков В. Л. Психология общения и переговоров в экстремальных условиях : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Правоохранительная деятельность». М. : Юнити-Дана, Закон и право, 2011. 247 с.

5. Караяни А. Г. Психологическая модель служебной деятельности как инструмент создания системы ее психологического обеспечения // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология» 2013. № 4. Т. 6. С. 92–98.

6. Караяни А. Г., Сыромятников И. В. Прикладная военная психология СПб. : Питер, 2006. 480 с.

7. Кобозев И. Ю. Психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности : учебное пособие. СПб. : Санкт-Петербургского университета МВД России, 2013. 220 с.

8. Психологические аспекты деструктивного информационно-психологического воздействия / [А. М.Столяренко и др.] // Психология и право. 2019. Т. 9. № 4. С. 75–89.

9. Петров В. Е., Филипенкова Н. Ю. Психотехнологии оказания помощи и самопомощи в экстремальных условиях : учебно-методическое пособие. Домодедово : ВИПК МВД России, 2011. 168 с.

Булгаков А. В.[1]**,**
профессор кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
доктор психологических наук, профессор

ВЗАИМОСВЯЗЬ КОММУНИКАТИВНЫХ КАЧЕСТВ СОТРУДНИКОВ ОВД И МУДРОЙ ЧЕЛОВЕЧНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Оптимизация управления персоналом требует новых подходов. Любое изменение в организациях разного типа требует измерения. Предлагается использовать результаты эмпирического изучения взаимосвязи коммуникативных качеств [6; 7] сотрудников ОВД и конструкта *мудрая человечность в организации* (далее – МЧО), состоящий из базовых элементов:

– человечность в межличностных и межгрупповых отношениях в организации [1; 2];

– мудрость как интегральное понимание мотивов, эмоций, особенностей принятия решений [3; 5], МЧО – это интегральное понимание поведения других и понимание себя, своих ограничений и возможностей в межличностных и межгрупповых отношениях в организации.

Все элементы рассматриваемой взаимосвязи относятся к HR-диагностикам, сочетающим традиционные – изучение коммуникативных и организаторских качеств, определяемые с помощью теста-опросника Л. П. Калининского [6], так и современные наработки автора [1; 2]. Важно то, что все представленные методики прошли все положенные психометрические процедуры. Они надежны и валидны.

В статье представлены результаты пилотажного сравнительного корреляционного анализа выявленных взаимосвязей сотрудников органов внутренних дел (18 чел.) и зарубежных государств (8 чел.), обучающихся в Московском университете МВД России имени В.Я. Кикотя по программе психология служебной деятельности в 2021–2022 гг. Группы сбалансированы по гендерному и возрастному составу.

Гипотезы исследования:

– коммуникативные и организационные качества сотрудников ОВД, имеющих разное гражданство, в условиях обучения в университете будут отличаться;

– в то же время применение обобщенного конструкта МЧО у российских и иностранных сотрудников ОВД значимых различий не выявит, различия возможны по отдельным составляющим;

– выявленные эмпирические результаты могут лечь в основу оптимизации программ как профессионального отбора сотрудников ОВД, так и дальнейшей их профессионализации.

---

[1] © Булгаков А. В., 2022.

Организаторские и коммуникативные качества личности – направленность личности, деловитость, стремление к доминированию в группе, уверенность, требовательность, упрямство, уступчивость, зависимость, психологический такт, отзывчивость – определялись тестом Л. П. Калининского [6]. «Человек с развитыми коммуникативными качествами отличается выраженной потребностью в общении с разными людьми, богатым содержанием, множественностью целей и широким выбором средств общения» [7]. Сравнение групп будущих специалистов-психологов ОВД подразумевает сравнение разнообразия жизненного опыта, лежащего в основе развития коммуникативных способностей. В жизни российских и иностранных сотрудников ОВД профессиональное общение включено в повседневную практическую деятельность, является средством, напрямую связанную с ее успешностью.

МЧО определялась по трем основным шкалам: шкала аллофилия [1; 2]; шкала доминирование [4], шкала самооценки мудрости Дж. Вебстера [5].

Шкала аллофилия представляет адаптированную и модернизированную шкалу А Тодда Л. Питтински. Шкала включает показатели по субшкалам:

– симпатия в отношении к другим, другой группе. Субшкала определяет, насколько устойчива эмоциональная предрасположенность к другому, к другой группе. Основу симпатии составляют общие взгляды, интересы, ценности. Кроме того, она может возникнуть как последствие избирательной положительной реакции на внешность, особенности поведения и черты характера другого человека, группы;

– комфорт в отношениях с другими, с другой группой – это оценка удобства в межличностных и межгрупповых отношениях;

– сопричастность с другими, другой группой. Субшкала определяет уровень способности чувствовать себя причастным к общему делу, проявлять готовность что-то сделать для общего блага, разделить ответственность за сделанное кем-то другим; стремление сохранить связь с группой, общностью вопреки всему;

– увлеченность в отношении к другому, к другой группе. Субшкала включает оценку состояния воодушевления, совершение под влиянием этого настроения активных действий по достижению конкретных целей;

– близость с членами других групп (сообществ) как с равным, так и с различным статусом с другим, другой группой – это оценка сходства по основным свойствам и признакам; близость, обусловленная общностью происхождения (генетического, культурно-исторического, экономического, цивилизационного).

Расчеты производятся по средним баллам каждой субшкалы.

Шкала доминирование состоит из двух субшкал:

– антиэгалитаризм;

– доминирование.

Субшкала доминирования лучше предсказывает явные, а субшкала антиэгалитаризма – скрытые формы предрассудков. В целом обе субшкалы образуют общую шкалу ориентации на социальное доминирование.

Результаты по шкале доминирование представляют средний балл показателей, полученных по субшкалам доминирование и антиэгалитаризма.

Шкала самооценки мудрости включает субшкалы:

– открытость – характеризует открытость человека для новых идей, ценностей, жизненного опыта;

– регуляция эмоций – характеризует внимание человека к своим чувствам и эмоциям, умение распознавать слабые и смешанные эмоции, проявлять чувствительность, принятие не только позитивных, но и негативных эмоций;

– юмор – характеризует использование человеком юмора в различных жизненных ситуациях, иронии, тонкого юмора для душевного комфорта окружающих и адекватной личностной копинг-стратегии;

– опыт – характеризует использование жизненного опыта при решении возникших ситуаций, адекватное отношение не только к положительным, но и отрицательным ситуациям как к возможности обогащения личности;

– воспоминания / рефлексия – Характеризует рефлексивную работу над пережитыми ситуациями из прошлого для принятия сбалансированных решений и преодолений жизненных трудностей в настоящем.

Общий показатель (индекс) человечности представлен цифровым значением, полученным на основе шкалы аллофилия и доминирование. В данной работе использован новый подход к вычислению показателя человечности, уточненный нами совместно с А. Когутовой. Для корректного использования полученных данных по результатам шкалы «Доминирование» определялось значение *антидоминирования (а)*, которое рассчитывалось по формуле:

$$a = 7 - d,$$

где a – показатель антидоминирования, как обратный d – результат по шкале доминирование.

Человечность рассчитывалась по теоретически выведенной формуле:

$$ИЧО = (А + a) / 2,$$

где ИЧО – индекс человечности; А – показатель по шкале «Аллофилия»; а – показатель антидоминирования.

Исследование проходило поэтапно. После проведенных замеров результаты помещались в среду SPSS, которые подвергались сравнительному анализу с помощью Краскала-Уоллиса для независимых выборок; анализу первичных статистик; факторному анализу (использовался метод выделения: анализ методом главных компонент; варимакс (метод вращения) с нормализацией Кайзера; переструктуаризация факторов.

Выявлено различие между распределением по общей шкале А (аллофилия) на уровне значимости 0,02 и по шкале деловитость (коммуникативные и организаторские качества) – 000. По всем остальным шкалам статистически значимых различий не выявлено (критерий Краскала-Уоллиса для независимых выборок).

Результаты опроса по методике «Коммуникативные и организаторские способности» Л. П. Калининского (n=26 чел., в 12 бальной шкале) показали, что сравнение первичных статистик по группам российских и иностранных сотрудников ОВД, несмотря на малые выборки, устойчиво показывает на различие в группах по показателям деловитость и тенденцию в преобладании доминирова-

ния, уверенности в себе, отзывчивости. По остальным показателям различий не выявлено.

Факторный анализ выявил сходство структур взаимосвязи коммуникативных качеств и МЧО сотрудников ОВД России и иностранных государств. Она однотипна.

У россиян: 1 фактор (17,622 % общей дисперсии) – коммуникативные качества (зависимость, упрямство, уступчивость); 2 фактор (15,324 % общей дисперсии) – коммуникативные качества (отзывчивость, уверенность) и аллофилия (сопричастность); 3 фактор (13,948 % общей дисперсии) – общая аллофилия, симпатия, увлеченность; 4 фактор (12,551 % общей дисперсии) – мудрость и коммуникативные качество доминирование; 5 фактор (10,958 % общей дисперсии) – общее доминирование и обратный индекс человечности в организации; 6 фактор (10,249 % общей дисперсии) – коммуникативное качество психологический такт.

У сотрудников ОВД иностранных государств: 1 фактор (29,814 % общей дисперсии) – аллофилия (симпатия, комфорт, сопричастность, увлеченность, общая А): 2 фактор (14,605 % общей дисперсии) – общая мудрость, общее доминирование и коммуникативное качество стойкость; 3 фактор (14,443 % общей дисперсии) – коммуникативные качества (лень, психологический такт); 4 фактор (14,006 % общей дисперсии) – требовательность, отзывчивость; 5 фактор (12,896 % общей дисперсии) – коммуникативное качество (уверенность); 6 фактор (10,286 % общей дисперсии) – коммуникативные качества (зависимость, уступчивость).

Если переструктурировать эти результаты по схеме: коммуникативные качества, аллофилия, мудрость, доминирование, с учетом того, что в отдельные факторы входят показатели других факторов, то получим следующие обобщенные структуры взаимосвязи коммуникативных качеств и показателей МЧО у российских и иностранных сотрудников ОВД. Они отражаются в следующем:

– коммуникативные и деловые качества – 37 % общей дисперсии у российских сотрудников, 50 % у иностранных;

– аллофилия – 30 % у российских сотрудников, 30 % у иностранных;

– общая мудрость – 13 % у российских сотрудников, 15 % общей дисперсии у иностранных;

– доминирование – 11 % общей дисперсии, 14 % у иностранных сотрудников ОВД.

Таким образом, выявлено различие в коммуникативных качествах иностранных и российских сотрудников ОВД, и значительная близость по показателям мудрой человечности.

Во-первых, достигнута цель исследования: продолжена работа по разработке современных HR-диагностик управления, представлены достоверные эмпирические результаты опросов русских и иностранных сотрудников ОВД, обучающихся в российском вузе.

Во-вторых, уточнена модель измерения конструкта мудрая человечность в организации.

В-третьих, сравнение коммуникативных и организационных качеств сотрудников ОВД, имеющих разное гражданство, в условиях обучения в университете выявило устойчивое отличие по шкале деловитость и тенденцию в преобладании доминирования, уверенности в себе, отзывчивости. У русских курсантов показатели больше, чем у иностранных слушателей.

В-четвертых, применение обобщенного конструкта мудрая человечность в организации у российских и иностранных сотрудников ОВД значимых различий не выявило, однако имеются различия по отдельным составляющим конструкта МЧО: аллофилия, доминирование.

В-пятых, комплекс методик, определяющих взаимосвязь коммуникативных особенностей и мудрой человечности может применяться как для профессионального отбора сотрудников ОВД, так и разработки программ дальнейшей их профессионализации.

Список литературы

1. Булгаков А. В. Индекс человечности в организации: обоснование, измерение, применение // Организационная психология. URL: http://orgpsy-journal.hse.ru (дата обращения: 16.02.2022).

2. Булгаков А. В. Человечность в организации в контексте принципа культурного опосредования // Вестник РГГУ. Серия: Психология. Педагогика. Образование. 2020. № 4. С. 140–164. .

3. Гилович Т., Росс Л. Наука мудрости. Как обратить себе на пользу важнейшие открытия социальной психологии; пер. с англ. М. В. Колопотина. М. : Индивидуум паблишинг, 2019.

4. Григорьев Д. С. Разработка короткой версии шкал из методики Дж. Даккита: авторитаризм правого толка, ориентация на социальное доминирование, вера в опасный и конкурентный мир // Национальный психологический журнал. 2017. № 4 (28). С. 30–44.

5. Калининский Л. П. Методика психодиагностики профессионально значимых и деловых качеств будущего специалиста // Содержание и методы профессионального воспитания студентов. Тюмень, 1981.

6. Низовских Н. А. Шкала самооценки мудрости Дж. Вебстера (saws): психометрический анализ русскоязычной версии // Вестник ВятГУ. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/shkala-samootsenki-mudrosti-dzh-vebstera-saws-psihometricheskiy-analiz-russkoyazychnoy-versii (дата обращения: 16.02.2022).

7. Чернышева Е. В. Взаимосвязь коммуникативных качеств и стрессоустойчивости в юношеском возрасте // Педагогическое образование в России. 2017. № 8. С. 103–112.

Вахнина В. В.[1],
профессор кафедры психологии,
педагогики и организации работы с кадрами
Академии управления МВД России,
доктор психологических наук, доцент

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ БЕСКОНФЛИКТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Важнейшая задача руководителя органов внутренних дел при решении задач, связанных с повышением эффективности управления различными видвми конфликтов, заключается в определении наиболее эффективных тактик и стратегий в разрешении конфликтов, их урегулировании и недопущении в будущем. Оптимальный выбор стратегий поведения в конфликте базируется на учете положительного опыта преодоления конфликтных ситуаций, развитии личностной конфликтологической компетентности руководителя органов внутренних дел.

В процессе формирования кофликтологической компетентности, происходит овладение необходимыми конфликтологическими знаниями, формируется и анализируется личный профессиональный опыт антикризисных переговоров. Проведение антикризисных переговоров позволяет не только разрешать конфликтные взаимоотношения, но и успешно профилактировать возможность возникновения различных социально-психологических конфликтов.

Необходимо отметить, что в современных условиях антикризисные интервенции приобретают особую значимость. Использование антикризисных интервенций позволяет современным руководителям органов внутренних дел осуществлять эффективно управленческую деятельность, добиваясь успешного решения поставленных оперативно-служебных задач.

В качестве методологического основания антикризисной управленческой деятельности выступает системно-ситуативный анализ деятельности сотрудников органов внутренних дел. Важно выделить непрерывность системно-ситуативного анализа, что позволяет выявлять ошибки управления и прогнозировать различные нарушения во внешнем и внутреннем управленческом контуре, сохранять равновесность управляемой системы. Полученная информация позволяет осуществлять эффективный учет, выявленных особенностей деятельности в системе профессионального психологического отбора, в процессе профессионально-психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел [2, с. 220].

Комплексный анализ психологически значимых детерминант конструктивного, анткризисного поведения, позволяет совершенствовать имеющиеся и разрабатывать новые современные алгоритмы действий сотрудников в кризисных переговорных ситуациях [4, с. 98].

---

[1] © Вахнина В. В., 2022.

В целях изучения особенностей конфликтов и их проявлений в деятельности руководителей органов внутренних дел Российской Федерации, было проведено эмпирическое исследование, в котором приняло участи 104 респондента – руководители территориальных органов внутренних дел Российской Федерации, как действующие, так и временно проходящие обучение по различным образовательным программам Академии управления МВД России. Полученные данные позволяют сделать вывод о том, какие аспекты в управленческой деятельности руководителя вызывают сильные конфликтные переживания: множественность функций, нарушенные взаимоотношения, разорванные коммуникативные связи и т. д. Полученная психологически значимая информация, позволяет выработать адекватный сценарий индивидуально-психологической работы с руководителем.

Полученные эмпирические данные, позволяют эффективно осуществлять профессионально-психологическую подготовку, обучение и повышение квалификации руководителей различного должностного уровня.

Решая задачу снижения возникновения рисков, возможных угроз возникновения внутриличностной и внутригрупповой конфликтности, важно учитывать уровень профессиональной самореализации сотрудников, удовлетворенность членством в служебном коллективе, степень реализованности значимых для личности профессиональных целей и ценностей. Мониторинг социально-психологического климата в служебном коллективе позволяет прогнозировать риски возникновения внутригрупповых конфликтов, оптимизировать актуальные внутригрупповые взаимоотношения, формировать ценностно-ориентационное единство в служебном коллективе.

Важно отметить, что комплексность различных конфликтов, а именно, межличностных, личностно-групповых, межгрупповых и внутриличностных оказывает негативное влияние на возможность личностного и профессионального роста и развития сотрудников органов внутренних дел. Могут возникать значительные затруднения в постановке актуальных целей и задач профессиональной деятельности, затруднения в реализации актуальных потребностей и реально действующих мотивов личности.

Важно отметить, что перспективам совершенствования профессионально-личностного развития специалиста уделяется особое внимание, используя различные виды подготовки, проводя специализированные психофизические тренинги под руководством профессионального психолога.

В рамках исследования индивидуальной склонности к конфликтному поведению, определения ведущих стилей урегулирования и разрешения конфликтной ситуации доказано, что в подавляющем большинстве конфликтных ситуаций используется комплекс методов, характерных для тактики сотрудничества (26 % – 5 тип), которая является одной из самых эффективных стратегией поведения при преодолении внутриличностного конфликта. Важно отметить, что потребность в принятии совместных решений, ориентация на конструктивное обсуждение и анализ проблемы, поиск совпадающих интересов, восприятие противоположной стороны как союзника в поиске совместных решений. Стратегия сотрудничества эффективна в конфликтных ситуациях при эмоциональной взаимозависимости субъектов конфликта и потребности конфликтующих

сторон реализовывать властные полномочия, борьба за ресурс, имеющий особую значимость. Результаты разрешения конфликта имеют большое значение для обеих сторон, как и важность принятого решения.

В ситуации соподчиненности, иерархизированности и служебной субординации руководителям органов внутренних дел важно психологически грамотно урегулировать конфликтную ситуацию (22 % – 3 тип), что анализируется как вероятный или прогнозируемый отказ от соперничества и состязательности. Использование данной стратегии в конфликтной ситуации актуализируют различные мотивы: осознание своей неправоты, потребность сохранения доверительных взаимоотношений с оппонентом. Разрешение конфликтной ситуации с использованием данной стратегии приводит психологическим рискам, полученных в ходе соперничества, возможное прогнозирование негативных последствий, оказание психологического давления третьей стороной.

В ситуации конфликта используется стратегия компромисса, частичных уступок. Компромиссное поведение (22 % – 4 тип) выражается в потребности субъектов конфликта разрешить конфликт частичными уступками. В частности, отказом от части ранее выдвигавшихся требований, готовностью признать претензии противоположной стороны частично обоснованными, готовностью уступить. Стратегия компромисса эффективна в ситуациях: объективной оценки субъекта конфликта, наличие равных возможностей, наличие противоположных интересов, принятие решения на определенный период времени. Важно отметить, что компромисс – наиболее часто используемая стратегия завершения конфликтов.

Ролевой конфликт у руководителей основан на внутренних устремлениях, стандартах, ценностях личности и требованиях выполняемой роли, например, когда тяготит ответственность в роли руководителя, побуждающая к осуществлению необходимого контроля за поведением и работой подчиненных. В результате проведенного исследования были выявлены психологические особенности поведения в различных конфликтных ситуациях. В рамках изучения личностной предрасположенности к конфликтному поведению, выявления определенных стилей разрешения конфликтной ситуации обнаружено, что в большинстве случаев применяется тактика сотрудничества, которая может быть достаточно эффективной поведенческой стратегией в различных ситуациях социально-психологического конфликта. Важно учитывать направленность субъектов, включенных в конфликтное противостояние на конструктивное разрешение конфликта, восприятие противоположной стороны как субъекта в поиске совместных решений и «совпадающих интересов». Так, сотрудничество эффективно в конфликтных ситуациях: при значительной взаимозависимости оппонентов; выраженной склонности сторон конфликта игнорировать различия во властном, административном ресурсе; значимости принятия совместного решения для обеих сторон; непредубежденности участников.

Важно отметить, что в жестко регламентированных ситуациях делового общения, в условиях необходимого соблюдения субординации руководителям свойственно адаптироваться к конфликтной ситуации, что рассматривается как вынужденный или добровольный отказ от борьбы. Использовать данную стра-

тегию противоположной стороны провоцируют различные реальнодействующие мотивы: понимание своей неправоты, потребность в налаживании конструктивных взаимоотношений с оппонентом, со-зависимость от него. Возникает опасность значительного психологического ущерба, полученный в противоборстве, риски более значительных негативных последствий, уменьшение конструктивности в общении, усиление психологического давления третьей стороны конфликта.

Анализ психологических особенностей конфликтов у сотрудников органов внутренних дел, позволил определить мотивационные основания, способствующие возникновению конфликта. Психологические особенности профессиональной мотивации сотрудников, предполагающие изменение направления профессиональной служебной деятельности, являются конфликтные взаимоотношения с коллегами, отсутствие условий для самореализации, отсутствие перспектив карьерного роста в данном подразделении, надежда на установление нужных связей и удовлетворительных отношений на другом месте службы, что сопровождается ухудшением состояния здоровья, наличием психосоматических проявлений, в связи с чем возрастает актуальность рядом расположенного места жительства и наличие гибкого графика служебного времени.

Далее, с целью выявления причин решения об изменении направления служебной деятельности с личностными особенностями был осуществлен корреляционный анализ (табл 1).

Таблица 1

Корреляции факторов причин решения об изменении направления служебной деятельности с личностными показателями

Шкала	Первый фактор	Второй фактор	Третий фактор
	Недовольство+внешние причины	Профессиональная реализация	Удобство
На себя	–0,0162	–0,0373	0,0165
	p=,753	p=,468	p=,748
На взаимодействие	–0,0773	0,0142	**–0,1307**
	p=,133	p=,783	**p=,011**
На задачу	–0,078	–0,0586	–0,1002
	p=,129	p=,255	p=,051

Таким образом, значимым фактором. влияющим на изменение траектории профессиональной деятельности является отсутствие конструктивного взаимодействия с окружающими, возможно наличие неблагоприятного социального психологического климата в служебном коллективе. Урегулирование социально-психологического конфликта является необходимым и востребованным в современных условиях деятельности [1, с. 80]. Учет механизмов урегулирования конфликтов позволяет оптимизировать психоэмоциональное состояние сотрудника [3, с. 6; 4, с. 151]. Своевременное и психологически грамотное урегулирование конфликтов позволяет профилактировать развитие синдрома профессионального выгорания, способствует эффективному преодолению сложно-

стей в повышении эффективности оперативно-служебной деятельности, а также интенсифицировать процесс личностно-профессионального развития.

Список литературы

1. Виды конфликтов и их урегулирование в органах внутренних дел Российской Федерации : учебное пособие / [В. В. Вахнина и др.]; под ред. В. В. Вахниной. М. : Академия управления МВД России, 2020. 160 с.

2. Основы конфликтологии в деятельности руководителей органов внутренних дел : учебное пособие/ [В. В. Вахнина и др.]; под ред. В.В.Вахниной. М. : Академия управления МВД России, 2019. 100 с.

3. Душкин А. С., Юренкова В. А., Кораблёв С. Е. Психологические особенности профессионального общения сотрудников органов внутренних дел с различными категориями граждан: учебно-практическое пособие. СПб., 2017. 87 с.

4. Кубышко В. Л., Крук В. М., Федотов А. Ю. Психологическая подготовка: уроки и перспективы в контексте профессионально-личностного развития специалиста // Психология и право. 2018. Т. 8. № 4. С. 219–235.

Войтенко У. А.[1]***,***
курсант Института-факультета психологии
служебной деятельности органов внутренних дел
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель: ***Косыгина С. В.,***
преподаватель кафедры психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ И КОПИНГ ПОВЕДЕНИЯ КУРСАНТОВ В СТРЕССОВЫХ СИТУАЦИЯХ

Каждый год университеты МВД России принимают в свои ряды тысячи молодых юношей и девушек, которые впоследствии, приняв присягу, становятся полноценными сотрудниками органов внутренних дел. Ежедневно, сталкиваясь с ситуациями, которые тем или иным образом влияют на их адаптацию, они подвергаются различным воздействиям, которые зачастую имеют стрессовый характер. В профессиональной деятельности основное внимание психологов направлено на профилактику развития навыков эффективного поведения преодоления как кризисных, так и повседневных проблемных ситуаций, а также на решение задач, связанных с психологической диагностикой адаптационных ресурсов человека, поэтому проблема адаптации является одной из центральных в науке о человеке.

Изучение адаптации курсантов Московском университете МВД России имени В.Я. Кикотя к стрессовым ситуациям напрямую связана со спецификой их профессиональной деятельности, которая предъявляет повышенные требования к выполнению поставленных задач. Под адаптацией понимается приспособление к изменяющимся внешним и внутренним условиям среды [4, с. 42].

Для того чтобы понять какую роль играют стрессовые ситуации на адаптацию курсантов, необходимо понять, что такое стресс. Существует достаточно большое количество вариаций определения стресса. В Большом энциклопедическом словаре понятие стресса определяется как «состояние психической напряженности, возникающей у человека в процессе деятельности в наиболее сложных, трудных условиях, как в повседневной жизни, так и при особых обстоятельствах» [4, с. 279].

Автор теории стресса Ганс Селье считал, что «стресс – это неспецифический ответ организма на любое предъявленное ему требование». Человеческая жизнь приравнивается процессу совладания со стрессом. Канадский ученый неоднократно говорил о том, что стресс – это то, что важно для человека, поскольку стресс является необходимым составляющим для достижения организмом устойчивости в ответ на воздействие негативных факторов» [6, с. 56].

Также большой вклад в исследование стресса внес Ричард Лазарус, который ввел понятие об эмоциональном стрессе. «Эмоциональный стресс связан с ак-

[1] © Войтенко У. А., 2022.

тивизацией когнитивной деятельности, посредством которой индивид определяет для себя степень угрозы и сопоставления возникающей трудности с собственными возможностями их преодоления» [7, с. 140]. Он высказал мнение о том, что адаптация к среде определяется эмоциями.

Из всего вышесказанного можно выделить общие механизмы воздействия стрессовых ситуаций на адаптацию курсантов к профессиональной деятельности, но говоря про влияние стрессовых ситуаций на адаптацию курсантов, стоит упомянуть о том, что каждый реагирует и приспосабливается по-разному, под действием различных эмоциональных потрясений. Сам Селье признавал, что стресс влияет на каждого человека по-своему. То, что один человек считает серьезной стрессовой ситуацией, другой переживает как слегка огорчительную. Другими словами, кто-то несмотря ни на что продолжает двигаться вперед, кто-то закрывается в себе, а кто-то просто пытается убежать от всех проблем.

Проблема совладания со стрессом в эпоху растущих информационных нагрузок и критических ситуаций также актуальна для сотрудников не только органов внутренних дел, но и Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (МЧС России), Федеральной службы безопасности (ФСБ) и др. Например, для того, чтобы адаптироваться к трудным, стрессовым ситуациям, выделяют механизмы копинг-поведения и механизмы психологической защиты. Последнее направлено на ослабление психического дискомфорта и обычно действует неосознанно.

В отличие от защитного поведения, являющимся необходимым и значительно искажающим действительность, совладающее (копинг) поведение носит характер целенаправленности и ориентированности на реальность. Важно сказать, что процесс совладания направлен на удовлетворение биологических потребностей, а также на изменение критической ситуации. Процессы защиты направлены на смягчение психического дискомфорта, т. е. защитный механизм является пассивным копинг-поведением, который помогает снять эмоциональное напряжение, но не изменяет ситуации в целом, в то время как совладающее поведение направлено на активное взаимодействие с ситуацией, на преобразование и изменение обстановки, поддающейся контролю. Такое социальное поведение дает возможность субъекту с помощью осознанных способов, действий, адекватных личностных особенностей и ситуаций побороть стресс, преодолеть трудности.

Совладание с жизненными проблемами связано с постоянно изменяющимся познавательным и поведенческим усилием индивида, имеющим своей целью управлять особыми внутренними и (или) внешними требованиями, оценивающими их как подвергающие его испытанию или превышающие его ресурсы. Задача совладания с негативными жизненными обстоятельствами состоит в том, чтобы или избежать трудности, или уменьшить их отрицательные последствия, или преодолеть трудности, или же вытерпеть их. Человек справляется со сложными жизненными обстоятельствами с помощью своих индивидуальных стратегий и стилей, рассматриваемых как отдельные элементы сознательного социального поведения.

Ричард Лазарус понимал копинг, как средство психологической защиты, которое вырабатывается человеком от психотравмирующих событий и воздействует на его поведение. [1, с. 64]. В американской психологии в начале 60-х гг. термин coping начал активно применяться для изучения поведения личности в стрессовых ситуациях. Данные исследования стали частью когнитивного движения, формирующегося в этот период в работах I. Jams (1958), M. Arnold (1960), D. Mechanic (1962) и др.

Ричард Лазарус вместе с коллегой Сусанной Фолкман выделили восемь основных копинг-стратегий:

1. Конфронтационный копинг, предполагающий применение агрессии для изменения ситуации, т. е. он определяет уровень враждебности и готовности к риску.
2. Планирование решения проблемы. Данная стратегия говорит о том, что необходимо приложить всевозможные усилия для изменения ситуации, включая аналитический подход к решению проблемы.
3. Принятие ответственности. Данная копинг-стратегия исходит из готовности человека признать свою роль в возникновении проблемы и в попытке сделать все, чтобы ее решить.
4. Положительная переоценка. Данная стратегия предполагает применение усилий в поиске позитивных сторон существующего положения дел.
5. Самоконтроль. Личность прикладывает все усилия по регулированию своих действий и эмоций.
6. Поиск социальной поддержки- обращение к помощи окружающих;
7. Дистанцирование.Данная копинг-стратегия направлена на приложение максимальных усилий для того, чтобы отдалиться от ситуации и уменьшить ее значимость.
8. Бегство-избегание. Применяя эту стратегию, человек направляет все свои желания и усилия к бегству от проблемы [2, с. 50].

Несмотря на то, что у каждого человека присутствует индивидуальное разнообразие поведения в трудных ситуациях и степень ответной реакции на предъявленные требования у них отличаются, американский психолог выделил два глобальных стиля реагирования.

1. Проблемно-ориентированный копинг, направленный на поиск решения трудной задачи. Индивид во время переживания стресса пытается сделать все, чтобы изменить сложившуюся ситуацию с помощью осмысления проблемы, т.е. он начинает искать информацию о том, как поступить и что делать. Такое осмысление помогает избежать необдуманных поступков и импульсивных действий.

2. Эмоционально-ориентированный копинг, включает в себя мысли, помогающие снизить психологическое напряжение. Мысли помогают чувствовать себя лучше, но не направлены на решение проблемы. Примерами такого копинга могут послужить плач, смех, юмор, употребление алкоголя и многое другое.

Для понимания того как стрессовые ситуации влияют на адаптацию курсантов, мы провели исследование, с помощью методики: «Копинг-поведение в стрессовых ситуациях», разработанной С. Норманом, Д. Ф. Эндлером,

Д. А. Джеймсом, М. И. Паркером, под адаптацией Т. Л. Крюковой» [3, с. 326–327].

В исследовании приняли участие курсанты 1–2 курса ИПСД ОВД из них: 12 юношей (25 %) и 36 девушек (75 %). В результате исследования было выявлено:

– 44 % (11 чел.) курсантов 1 курса выбрали для себя смешанный вид копинг-поведения. Это говорит о том, что данные респонденты не смогли выбрать какой-то один из доминирующих копингов;

– 24 % (6 чел.) определили для себя проблемно-ориентированный копинг. Этот копинг направлен на поиск решения трудной задачи, это говорит о том, что человек во время переживания стресса пытается сделать все, чтобы изменить ситуацию;

– 20 % (5 чел.) выбрали для себя копинг, ориентированный на избегание. Представленные респонденты привыкли избегать проблемы, а не решать их, делать вид, что проблемы вовсе не существует;

– 8 % (2 чел.) определили для себя эмоционально-ориентированный копинг, включающий в себя мысли, помогающие, в свою очередь, снизить психологическое напряжение. Да, несомненно, мысли помогают чувствовать себя гораздо лучше, но они не направлены на ее решение;

– 4 % (1чел.) не смог выбрать доминирующий копинг-поведение.

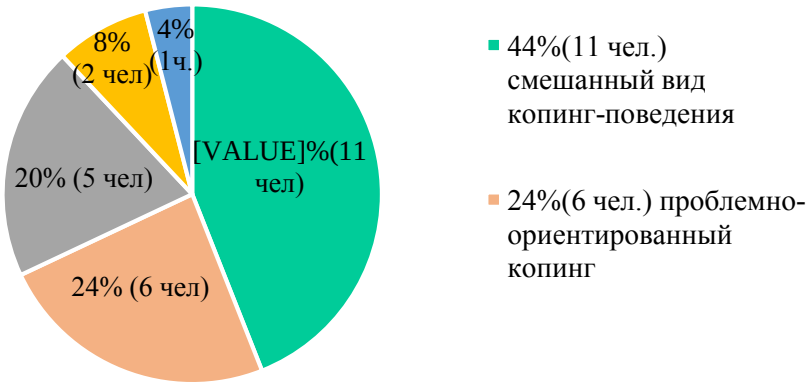


Рис. 1. Виды копинг-поведения у курсантов 1 курса

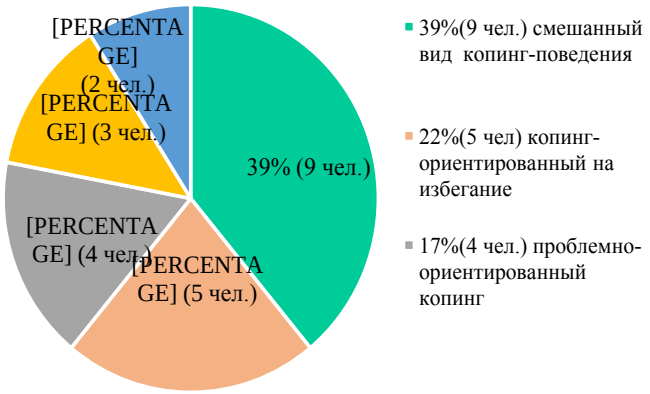


Рис. 2. Виды копинг-поведения у курсантов 2 курса

В результате исследования курсантов 2 курса выявлено:

– 39 % (9 чел.) выбрали для себя смешанный вид копинг-поведения;

– 22 % (5 чел.) – определили для себя копинг, ориентированный на избегание;

– 17 % (4 чел.) – определили проблемно-ориентированный копинг;

– 13 % (3 чел.) – выбрали для себя доминирующее копинг-поведение не определено;

– 9 % (2 чел.) – определили эмоционально-ориентированный копинг.

Таким образом, проанализировав результаты исследования, констатируем, что доминирующим копинг-поведением у курсантов 1–2 курса является смешанный вид. Но нас заинтересовало, почему практически 42 % респондентов (каждый 5 человек) предпочли выбрать копинг-поведение на избегание. Мы полагаем, что выбор копинга, ориентированного на избегание, неблагоприятно может отразится на их дальнейшей деятельности, поскольку респонденты не адаптируются к стрессовым ситуациям, а избегают их. Это может сказаться на их психоэмоциональном состоянии, поскольку попытка «загнать» эмоции внутрь может отразиться на здоровье сотрудников ОВД. Важно отметить то, что попытка избежать трудных ситуаций также влияет на учебную деятельность курсантов, что может привести к снижению успеваемости.

Поэтому нам, как будущим психологам, необходимо научиться проводить психокоррекционные мероприятия, тренинги для формирования у курсантов профессионально важных качеств.

Список литературы

1. Лазарус А. Мысленным взором : Образы как средство психотерапии / пер.с англ. Е. В. Курдюковой. М. : Класс, 2000. 98 с.

2. Лазарус Р. Стресс, оценка и копинг. М. : Медицина, 1984. 218 с.

3. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп : учебное пособие. М. : Изд-во Института Психотерапии. 2002. 362 с.

4. Прохоров А. М. Большой энциклопедический словарь. 2-е изд., перераб. и доп. URL: https://www.vedu.ru/bigencdic.

5. Селье Г. Очерки об адаптационном синдроме. М. : Медгиз, 1960. 254 с.

6. Селье Г. Стресс без дистресса. М. : Прогресс, 1982. 124 с.

7. Юнусова С. Г., Розенталь А. Н, Балтина Т. В. Стресс. Биологический и психологический аспекты // Ученые записки казанского государственного университета. Серия : Гуманитарные науки. 2008. Т. 150. № 3. С. 139–150.

Геталенко А. П.[1]*,*
курсант Института-факультета психологии
служебной деятельности органов внутренних дел
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель: ***Балашова В. А.,***
заместитель начальника кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

ИРРАЦИОНАЛЬНАЯ УСТАНОВКА КАК ДЕТЕРМИНАНТА МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

О роли установки известно в рамках теории Д. Н. Узнадзе, согласно которой установка лежит в основе активности человека. Особый интерес вызывает изучение влияния иррациональной установки на реализацию деятельности.

Феномен иррациональных установок (убеждений) рассмотрен в рамках когнитивно-бихевиорального подхода, согласно которому проблемы человека обусловлены искажениями при восприятии им реальности. При этом в соответствие с существующими иррациональными установками, обусловливающими процесс понимания и осмысления, осуществляется определенное реагирование на происходящие события.

Иррациональные установки напрямую влияют на реакции и «включаются», когда происходит какое-то событие, которое им противоречит. Процесс реакции организма на такое событие состоит из трех этапов: возникновение автоматических мыслей, эмоциональный отклик, поведенческая и телесная реакция.

Согласно А. Эллису, именно иррациональные убеждения приводят к неадекватной эмоциональной оценке ситуаций и, как следствие, способствуют неконструктивному поведению. С точки зрения А. Эллиса, иррациональные убеждения не имеют однозначно отрицательный характер, иногда они помогают человеку снизить сильную тревогу. Разрушающими иррациональные установки могут становиться тогда, когда становятся основой личности, руководят всем поведением человека, который испытывает постоянную фрустрацию, не достигая желаемого результата [1, с. 174–177].

Ю. А. Чупахина делает вывод о том, что, исходя из констатации факта наличия у человека того или иного иррационального убеждения, нельзя делать однозначные выводы. Какие-то иррациональные убеждения помогают в одних ситуациях, но могут сильно мешать в других [3, с. 28].

Одним из путей решения проблемы повышения эффективности профессиональной деятельности сотрудника правоохранительных органов является учет особенностей мотивации [2, с. 395–401].

В своей профессиональной деятельности сотрудники правоохранительных органов сталкиваются с противодействием со стороны отдельной категории

[1] © Геталенко А. П., 2022.

лиц, негативно и враждебно настроенных в отношении них. При этом, несмотря на подобного рода негативное воздействие (в том числе и психологическое) сотрудники правоохранительной системы должны руководствоваться социально значимыми мотивами и проявлять эмоциональную устойчивость, анализируя условия и обстоятельства конкретной ситуации. Кроме того, к сотруднику правоохранительных органов предъявляются высокие требования в связи с выраженным социально-правовым характером его профессиональной деятельности, отступление или нарушение которых означает привлечение к персональной ответственности.

Автором было проведено исследование, направленное на изучение иррациональной установки как детерминанты, влияющей на мотивацию профессиональной деятельности. Исследование было проведено с использованием методики «Диагностика иррациональных установок А. Эллиса» и методики «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А. А. Реана. Эмпирическую базу исследования составили курсанты 3-го курса образовательной организации МВД России.

Согласно результатам исследования по методике «Мотивация профессиональной деятельности», у всех испытуемых представлена «внутренняя мотивация», при этом «внешняя мотивация» свойственна 85 % испытуемых, а «внешняя отрицательная мотивация» – 71 % (рис. 1):

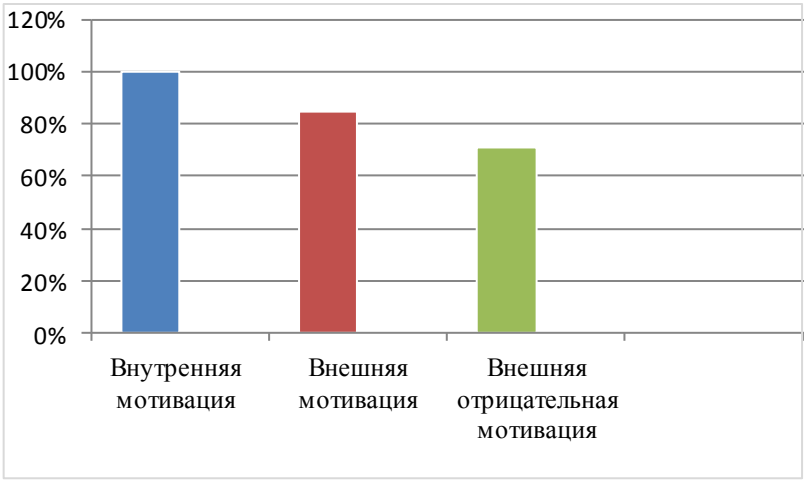


Рис. 1. Особенности мотивации профессиональной деятельности респондентов

Наличие внутренней мотивации у испытуемых является положительной характеристикой, имеющей особое значение для их будущей профессиональной деятельности, так как это означает их способность руководствоваться личностно значимыми ценностями и ориентирами. Иными словами, способность к самомотивации. Например, курсант будет стремиться к получению хороших и отличных оценок для освобождения от самоподготовки, чтобы иметь большее количество свободного времени.

Однако, наряду с внутренней мотивацией представлена и внешняя, что означает, наличие мотивационного влияния со стороны. Как известно, в ведомственной образовательной организации познавательная активность и выполне-

ние других служебных задач оценивается с учетом специфики будущей деятельности. В связи с этим в процессе профессиональной подготовки на курсантов оказывается социально-воспитательное, патриотическое, психолого-педагогическое воздействие. Например, в распорядке дня курсантов предусмотрены такие мероприятия, как воспитательный час, еженедельное информирование, на утренних разводах могут быть выделены курсанты, которые проявили себя с положительной стороны, или наоборот. В результате такой воспитательной и психологической работы, способствующей положительной внешней мотивации, происходит осознание важности и серьезности своей профессии, а также соблюдения служебной дисциплины.

Однако, у большинства испытуемых отмечается отрицательная внешняя мотивация, т. е. присутствует отрицание мотивации извне. И тогда выполнение своей деятельности курсант осуществляет без увлеченности, а по необходимости, что негативным образом отражается на ее успешности и результативности.



Рис. 2. Показатели выраженности иррациональных установок у испытуемых

Согласно результатам второй методики «Диагностика иррациональных установок», 50 % испытуемых обладают высокими требованиями к себе, при этом 20 % респондентов имеют высокие требования помимо себя и к другим. Таким образом, осознание высокой персональной ответственности происходит уже в рамках подготовки к профессиональной деятельности. 13 % респондентов свойственна адекватная самооценка себя и окружающих, а также развито рациональное мышление, что является хорошим ресурсом при реализации деятельности. При этом у 10 % взвода развита катастрофизация, что может негативно влиять на их психологический настрой при выполнении поставленных задач; 7 % – испытывают фрустрацию, что, в целом, является неплохим показателем, так как означает, что остальная часть обладает стрессоустойчивостью.

В заключение стоит отметить, что испытуемые демонстрируют положительный мотивационный комплекс (так как в нем преобладает внутренняя и поло-

жительная внешняя мотивация), что означает желание и стремление достичь поставленной цели. Среди иррациональных установок преобладает «долженствование в отношении себя», что показывает ответственное отношение к выполнению обязанностей. В целом, полученные результаты отражают комплексный подход подготовки будущих сотрудников правоохранительных органов, начиная с процедуры профессионального отбора кандидатов на учебу.

Список литературы

1. Франова И. В. Теоретико-методологические основания рационально-эмотивной поведенческой терапии А. Эллиса // Вестник Томского государственного университета. 2007. № 305. С. 174–177.

2. Цветков В. Л., Балашова В. А. Профессиональная мотивация курсантов // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2020. Т. 25. № 4 (83). С. 395–401.

3. Чупахина Ю. А. Влияние иррациональных убеждений родителей на иррациональные убеждения детей, формирующиеся к юношескому возрасту : автореф. дис. … канд. психол. наук : 19.00.01. СПб. : Санкт-Петербургский государстенный университет, 2002. 24 с.

Гончарова Е. М.[1]***,***
доцент кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

ФОРМИРОВАНИЕ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ КУРСАНТОВ ВЕДОМСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ

Профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел неразрывно связана со стрессом. Естественно, сила и воздействие стрессора, в зависимости от ряда как объективных, так и субъективных причин, может либо уменьшаться, либо увеличиваться.

Необходимо отметить, что вопрос личной психологической стрессоустойчивости является профессионально значимым, в связи с тем, что именно от него зависит эффективность служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Систематичные стрессовые ситуации, приводящие к длительному эмоциональному выгоранию, могут способствовать его переходу в хроническую фазу. При постоянной, напряженной работе со всей отдачей себя службе, но неполучении ожидаемого результата за свой труд ни в виде повышения по служебной лестнице, ни в качестве материального поощрения или простого человеческого «спасибо», сотруднику бывает сложно самому выйти из сложившейся ситуации.

Г. Селье в своих трудах утверждал, что профессиональная деятельность, которая заключается в работе с большим количеством людей в большей степени может влиять на развитие у сотрудника психологических стрессов, так как данная деятельность сопровождается высокой моральной ответственностью за других людей, и это влечет за собой возникновение трудных стрессовых и тревожных ситуаций, которые со временем сложнее разрешать.[1, с. 84] Эмоциональное выгорание постепенно проявляется в виде безразличия ко всему, что происходит вокруг, повышенной агрессивностью к коллегам, гражданам, членам семьи. У человека появляются сомнения в его компетентности, в выборе профессии и появляются проблемы в личностном становлении, явлениях деперсонализации. В дальнейшем у человека появляются проблемы не только в профессиональной сфере, но и в его личной жизни. Все эти факторы приводят к серьезным проблемам со здоровьем, психосоматические заболевания и психические расстройства.

Для профилактики подобных состояний необходимо проанализировать причины их возникновения, на постоянной основе с сотрудниками правоохранительных органов проводить комплекс мероприятий, направленный на повышение уровня стрессоустойчивости и эмоционального интеллекта, подогревать интерес к службе, путем повышения уровня профессиональной компетентности и профессиональной мотивации сотрудников, создать чувство психического

---

[1] © Гончарова Е. М., 2022.

комфорта и устроенности. В случае необходимости, под четким наблюдением психологической службы, сотруднику должна быть оказана грамотная и квалифицированная помощь, предоставлен отпуск. Кроме того, рациональными будут и организационные меры, такие как: допуск к исполнению служебных обязанностей лишь после прохождения специальной предварительной подготовки; регулярное повышение квалификации; обучение приемам снятия эмоционального дискомфорта и напряжения; создание атмосферы взаимопонимания и поддержки в коллективе; коррекция предвестников феномена выгорания.

Формирование стрессоустойчивости является важной задачей, стоящей не только перед курсовым звеном, но и перед психологами и педагогами, которые могут существенно повлиять на достижение данной цели.

Проблема проявления стрессов у курсантов ведомственных вузов на сегодняшний день является достаточно актуальным вопросом, так как помимо выполнения непосредственной задачи – получения образования, курсантов привлекают на службу по обеспечению охраны общественного порядка. Это накладывает на них дополнительную нагрузку и влияет на проявление различного рода эмоциональных срывов.

Хорошо известно, что существуют различные способы проявления стрессоров. Стрессовые симптомы по-разному влияют на все сферы психики. Так, эмоциональной сфере стрессоры могут проявляться как путем проявления чувства эмоционального подъема, так и обострения чувства тревоги, состояния апатии, депрессивного состояния, эмоционального дискомфорта. Оценка ситуации как неопределенного свидетельствует о наличии стресса в когнитивной сфере. В мотивационной сфере признаками стресса могут быть мобилизация сил или наоборот капитуляция, потеря мотивации или интереса. В поведенческой сфере это нарушение активности, темпа деятельности, «зажатость» в исполнительных движениях. Итак, общее для таких изменений – это сдвиг интенсивности активности процессов в определенной сфере путем увеличения или уменьшения.

В ситуации учебно-профессиональной деятельности курсантов образовательных учреждений МВД можно выделить рабочий, профессиональный и организационный стресс. Рабочий стресс возникает из-за причин, связанных с условиями и повседневной учебно-профессиональной деятельности, с организацией рабочего места. Профессиональный стресс непосредственно связан с самим видом деятельности. Организационный стресс проявляется вследствие негативного влияния на курсантов особенностей организации.

Обучение в ведомственном вузе требует от курсантов большой выдержки и нервно-психической устойчивости. Данный факт обуславливает необходимость профилактики негативных эмоциональных состояний, которые возникают под влиянием стресса, необходимо обучать курсантов приемам и навыкам регуляции собственных психических состояний [2, с. 211].

Проведенное исследование в трех взводах 2 курса ФПСППООП, в котором приняло участие 51 человек, на основе методики «Стрессоры» В. А Розановой показал высокий уровень наличия стрессоров. Результаты методики во всех трех взводах превысили 36 баллов.

Такие результаты обусловлены следующими факторами: нехватка времени; недовольство внешним видом; неправильное питание; небольшое количество свободного времени; физические нагрузки; контроль руководства; повышенные требования; проблемы в личной жизни; коллективная ответственность; разногласия во взводе.

Стрессоустойчивость, рассматриваемая как личностное свойство, которое определяет степень эффективности преодоления стрессовой ситуации, является многокомпонентным явлением. Такое явление тесно связанно с копинг-стратегиями и зависит от ряда индивидуально-типологических особенностей личности. Под оценкой устойчивости следует понимать неустойчивость человека к различным стрессовым воздействиям, что требует учета угрожающих условий, индивидуальных ресурсов личности, а также накопленного опыта в преодолении схожих ситуаций [3, с. 335].

Если в моделируемой ситуации участники могут оперировать приобретенными знаниями и навыками без каких-либо трудностей, то наиболее эффективным способом интеграции развиваемых компонентов признается тренинговая форма обучения.

Необходимо проводить профилактические мероприятия на различных уровнях:

– на личностном – это могут быть тренинги развития эмоциональной устойчивости, релаксационные занятия;

– на межличностном – коммуникативные тренинги, мониторинг психологического климата в коллективе;

– на организационном – нормирование профессиональной деятельности, строгое соблюдение распорядка дня, предоставление дополнительных отпусков.

Полученные результаты исследования могут быть использованы при создании профилактических программ в процессе работы с курсантами образовательных учреждений МВД России.

Список литературы

1. Селье Г. Стресс без дистресса. М. : Прогресс, 1982. 124 с.

2. Шадриков В. Д. Психология деятельности человека. М. : Институт психологии РАН, 2013. 464 с.

3. Гончарова Е. М. Субъективная оценка стрессоров и совладающее поведение в ситуации повседневной деятельности участковых уполномоченных полиции // Публичное/частное в современной цивилизации : материалы XXII российской научно-практической конференции (с международным участием). Екатеринбург : Гуманитарный университет, 2020. С. 333–337.

Горбачев И. В.[1]*,*
адъюнкт Военного университета имени князя Александра Невского Министерства обороны Российской Федерации

Научный руководитель: ***Агапов В. С.****,*
профессор кафедры юридической психологии учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя, доктор психологических наук

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ КУРСАНТОВ С РАЗНЫМИ КОГНИТИВНО-СТИЛЕВЫМИ КОМПЛЕКСАМИ

Важнейшим фактором успешного развития профессионала является психологическое благополучие личности. Для курсантов военных вузов, обучение в которых имеет целый ряд специфических особенностей, тема развития психологического благополучия стоит особенно остро. Это подтверждает обзор научно-практических исследований, предметное поле которых связано с различными аспектами психологического благополучия курсантов [1, с. 22–28; 2, с. 32–35; 3, с. 54–61]. В числе стресс-факторов, негативно влияющих на отдельных элементы психологического благополучия, ученые называют следующие:

– специфика будущей профессиональной деятельности, связанная с участием в силовых операциях, боевой и мобилизационной готовностью, наличием угрозы жизни и т. д.;

– особенности обучения в военном вузе, что предполагает жесткую дисциплину, строгую иерархию отношений, наличие режимных ограничений, отсутствие личных границ, невозможность свободных социальных контактов, высокие физические нагрузки и т. д.;

– индивидуальные особенности личности, связанные с когнитивным, эмоциональным, психофизиологическим уровнем функционирования личности.

Объективные факторы, относящиеся к стрессогенным условиям функционирования личности, не поддаются существенным изменениям именно в силу их отнесенности к внешней среде. Личностный выбор профессии военнослужащего требует принятия и адаптации к этой жизненной ситуации. Вместе с тем нельзя нивелировать роль самой личности в достижении психологического благополучия через эмоциональные и когнитивные механизмы, а также через копинг-поведение. В этой связи цель статьи заключается в изучении возможностей социально-психологического сопровождения развития психологического благополучия курсантов посредством активизации наиболее продуктивных когнитивно-стилевых комплексов. Через осознание и развитие когнитивных механизмов взаимодействия с внешним миром и условиями, в которых осуществля-

[1] © Горбачев И. В., 2022.

ется профессионализация личности, можно повлиять на достижение более высокого уровня психологического благополучия личности.

Обзор современных исследований в области психологического благополучия показывает, что данная тематика отличается разнообразием подходов и трактовок к содержанию этого феномена. Родоначальниками самой категории психологического благополучия считаются Н. Брэдбёрн и К. Рифф, которые сразу заложили основания к разным прочтениям этого понятия. Первый автор в своем понимании отталкивался от субъективного ощущения удовлетворенности или неудовлетворенности, или состояния счастья, что изначально подчеркивало важность эмоционального компонента психологического благополучия. В этом ключе сегодня ведут свои исследования Э. Динер (1984), Л. А. Головей, Т. Т. Ященко (2016), М. Аргайл (2007), М. Селигман (2010) и др. Эти авторы поразному интерпретируют счастье как ключевой элемент психологического благополучия, основанный на субъективных оценках человека отдельных составляющих его жизни.

В концепции К. Рифф автор выделила 6 компонентов психологического благополучия, в числе которых самопринятие, позитивные отношения с окружающими, автономия, управление окружающей средой, наличие жизненных целей и личностный рост. Эта модель стала одной из первых структурных моделей психологического благополучия, которых в современных исследованиях достаточно много. В числе таких подходов многомерная конструкция благополучия Marmot (2011), включающая удовлетворенность жизнью, чувство автономии, контроля и самореализации, отсутствие депрессии и одиночества; модель благополучия PERMA, автором которой является Seligman (2011), отечественные исследователи Е. Б. Весна и О. С. Ширяева (2009), в модели которых в структуру психологического благополучия включены аффективный, метапотребностный, мировоззренческий, интрарефлексивный и интеррефлексивный компоненты. Таким образом, структурные модели не акцентируют внимание на аффективной составляющей психологического благополучия, определяя ее как один из одинаково значимых элементов системы.

В концепции М. Луманна в структуре субъективного благополучия выделены аффективный и когнитивный компоненты (Luhmann et al., 2012), что обращает внимание еще на один пласт исследований, связывающих воедино эмоциональный и когнитивный комплекс, особое значение придавая роли когнитивной сферы в достижении психологического благополучия. В модели Р. М. Шамионова к эмоциональному и когнитивному добавлен поведенческий компонент [4, с. 6–21]. Механизм формирования аффективной оценки внешних факторов и жизненных ситуаций, вызывающих удовлетворенность или неудовлетворенность личности является результатом когнитивной оценки. Классическая двухкомпонентная модель эмоций включает в себя когнитивный и субъективный компоненты. Когнитивная сторона процесса предполагает психическое отображение объекта эмоции, которое осуществляется интеллектуальными механизмами. Субъективный компонент предназначен для отображения состояния субъекта, т. е. носителя психики. Таким образом, эмоция имеет когнитивную природу, возникает в ответ на когнитивную интерпретацию внешних стимулов,

связанных с потребностями личности, и, как правило, осознается (Р. Лазарус, 1974; П. Фресс, 1975; А. Н. Леонтьев, 1971 и т. д.). В отношении психологического благополучия когнитивный механизм позволяет сформировать глобальную оценку ситуации своего развития, сопоставить результаты с имеющимися у личности эталонными представлениями и на этой основе формировать определенный тип поведения, направленный на достижение максимального соответствия реального и желаемого [5, с. 27–41].

Актуальные исследования по-разному определяют значение когнитивных процессов в формировании психологического благополучия. Так, М. Ю.Луцик с соавторами описывают такие аспекты когнитивной сферы, как общий интеллект, эмоциональный интеллект и критическое мышление, которые могут быть связаны с различными элементами структуры психологического благополучия [6, с. 55–58]. В исследованиях С. А. Водяхи доказывается гипотеза о том, что у людей с высоким общим интеллектом более выражены критическое мышление и понимание разных сценариев развития ситуации, что может снижать уровень общего психологического благополучия. Незначительную корреляционную связь между уровнем интеллекта и удовлетворенностью жизнью эмпирически доказали Э. Хюбнер и Г. Олдермен, Х. Хмиль с коллегами, Дж. Роуд и коллектив его коллег [7, с. 82–89]. Таким образом, можно предположить, что связь между психологическим благополучием и когнитивными механизмами имеет сложный комплексный характер.

Одним из возможных подходов к определению взаимосвязи между разными элементами психологического благополучия является выделение когнитивно-стилевых комплексов, под которыми понимается способ восприятия внешних стимулов, а также особенности использования полученной информации в процессе регуляции собственного поведения. Содержание когнитивно-стилевых комплексов не ограничивается когнитивными процессами. Во многих исследованиях подчеркивается прямая связь между особенностями познания и личностными процессами, ресурсами, свойствами. Эти идеи разработаны в подходах таких авторов, как Г. Ходжкинсон и Э. Сэдлер-Смит [8, с. 243–268], Р. Стернберг [9, с. 700–712], Е. Григоренко [10, с. 205–229], М. Киртон [11], И. П. Шкуратова [12] и некоторые другие.

Таким образом, признание важности когнитивно-стилевых комплексов в достижении психологического благополучия открывает перед педагогами-психологами, работающими в военных вузах, больше возможностей, связанных с реализацией программ психологического сопровождения курсантов.

С одной стороны, целью этих программ является создание условий для более полной самореализации личности в условиях обучения в военном вузе и достижения гармоничного развития личности как обязательного условия психологического благополучия. С другой стороны, определение особенностей курсантов в отношении используемых когнитивных стилей позволяет расширить круг задач, которые могут быть решены в рамках программ психологического сопровождения. В связи с тем, что стилевые комплексы включают в себя как механизмы восприятия и переработки информации, так и личностные свойства, влияющие на интерпретацию внешней жизненной ситуации, то и психологические

средства могут иметь различное целевое назначение. Так, с учетом параметров психологического благополучия и особенностей различных когнитивно-стилевых комплексов, можно определить следующий перечень задач программы:

– расширение границ осознанности собственного поведения, причин собственных поступков и действий других людей, а также групповых процессов;

– развитие личностных предикторов психологического благополучия – независимости, самостоятельности, продуктивного копинга, уверенности в себе, положительного восприятия себя;

– развитие рефлексивности как важнейшего компонента продуктивных когнитивных стилей. Основная задача в этом направлении связана с развитием способности к самоанализу, концентрации на собственных состояниях, мыслях, чувствах, переосмыслению различных событий собственной жизни, способности делать осознанные личные выборы;

– развитие мотивационно-потребностной сферы, осознание собственных жизненных целей, поиск личных смыслов, формирование смыслового пространства самодетерминированной личности;

– развитие способности к эмоциональной саморегуляции;

– развитие трансцендентности, открытости новому опыту, готовность к выходу за собственные границы, развитие коммуникационных способностей и готовности поддерживать социальные контакты;

– достижение личностной зрелости через развитие ценностно-смысловой сферы, совершенствование личности в духовно-нравственном смысле, воспитание ценностей служения.

С учетом выделенных целей программы в качестве основного метода работы с курсантами выбран метод психологического тренинга, а также индивидуальные психологические консультации.

В соответствии с выделенными задачами программы развития психологического благополучия курсантов с разными когнитивно-стилевыми комплексами определены ключевые подходы, в рамках которых реализована программа и осуществлен выбор конкретных методов и инструментов работы с группой [13, с. 80].

1. Поведенческий подход позволяет осуществлять развитие коммуникативных умений, навыков разрешения различных типов конфликтов, гармонизовать отношения в учебных группах, получить опыт предоставления и получения обратной связи в ситуациях адаптивного и неадаптивного поведения.

2. Гуманистический подход основан на признании самоценности и уникальности каждого субъекта, что предполагает такие зоны развития, как ценностно-смысловая сфера, личная ответственность за свою жизнь и принятые решения, уверенность в себе, эмоциональная компетентность и сензитивность, проработка неэффективных психологических защит.

3. Рационально-эмоциональная терапия, основанная на когнитивном реконструировании А. Эллиса (1977), позволяет выявлять рациональные и иррациональные суждения, влияющие на интерпретацию событий, а значит, на эмоциональные и поведенческие реакции личности; развивать способности к самоана-

лизу, умения делать выборы на основе анализа объективной ситуации, исключая влияние иррациональных установок.

Итак, в условиях обучения в военном вузе проблема психологического благополучия будущих военнослужащих рассматривается как актуальная научно-практическая проблема, влияющая, прежде всего, на эффективность подготовки будущего профессионала. В этой связи для психологов и педагогов, работающих с курсантами, важен поиск новых методов и инструментов, позволяющих комплексно обеспечивать психологическое сопровождение становления будущих офицеров. Разработка и реализация программ социально-психологического сопровождения развития психологического благополучия курсантов с разными когнитивно-стилевыми комплексами нацелена на формирование эффективных когнитивных механизмов объективного и релевантного отражения действительности, саморефлексии, расширение границ осознанности. С другой стороны, использование в программе тренингового формата позволяет создавать условия для личностного роста и индивидуальных трансформаций, связанных с теми личностными особенностями, которые включены в различные типы когнитивно-стилевых комплексов. К таким качествам, определяющим особенности достижения психологического благополучия, относятся уверенность в себе, независимость, адекватная самооценка, продуктивный копинг, коммуникативные способности, самодетерминация, особенности ценностно-смысловой сферы. В связи с разнообразными задачами, на которые нацелены программы социально-психологического сопровождения, сложно выбрать универсальный подход к организации самого процесса развития. Таким образом, тренинги, как правило, основаны на интегральном подходе, соединяющем методы поведенческой, гуманистической и рационально-эмоциональной терапии. Такая практика обеспечивает многофункциональность социально-психологического воздействия и создает условия к развитию гармоничной личности, способной к позитивному личностному функционированию.

Список литературы

1. Бочарова Е. Е. Соотношение эмоциональных и когнитивных компонентов субъективного благополучия в разных условиях социализации // Проблемы социальной психологии личности. URL: https://psyjournals.ru/sgu_socialpsy/-issue/30281_full.shtml (дата обращения 12.02.2022).

2. Водяха С. А., Водяха Ю. Е., Погадаева Д. А. Когнитивная способности и психологическое благополучие студентов // Педагогическое образование в России. 2021. № 3. С. 82–89.

3. Зайцева Т. В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие. СПб. : Речь. М. : Смысл, 2020. 80 с.

4. Лапкина Е. В. Психологическое благополучие курсантов военного ВУЗа // Психологическое благополучие современного человека : материалы Международной заочной научно-практической конференции. Екатеринбург : Уральский государственный педагогический университет, 2018. С. 6–21.

5. Луцик М. Ю., Дронго А. В. Взаимосвязь психологического благополучия и когнитивной сферы // Научное отражение. 2021. № 1 (23). С. 55–58.

6. Опекина Т. П. Когнитивные предикторы психологического благополучия и удовлетворенности жизнью мужчин – курсантов военных ВУЗов // Вестник КГУ. 2020. № 3. С. 54–61.

7. Орлова Д. Г. Особенности психологического благополучия будущих офицеров войск национальной гвардии // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2017. № 3 (70). С. 32–35.

8. Шкуратова И. П. Когнитивный стиль и общение. Ростов н/Д. : РГПУ, 1994.

9. Grigorenko E .L., Sternberg R. J. International handbook of personality and intelligence. New York : Plenum Press, 1995. P. 205–229.

10. Hodgkinson G. P., Sadler-Smith E. Tary? A critique and empirical reassessment of the Allinson-Hayes Cognitive Style Index // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2003. № 76. P. 243–268.

11. Kirton M. J. Adaption-innovation in the context of diversity and change. New York : Routledge, 2003.

12. Sternberg R. J., Grigorenko E. L. Still in style? // American Psychologist, 1997. № 52. P. 700–712.

Горелов П. С.[1]*,*
курсант факультета подготовки сотрудников
для оперативных подразделений полиции
Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя

Научный руководитель: ***Ануфриева Д. А.****,*
преподаватель кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ КАК ФАКТОР, ВЛИЯЮЩИЙ НА ПРОЦЕСС АДАПТАЦИИ ОПЕРАТИВНЫХ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ К УСЛОВИЯМ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Ценностные ориентации составляют основы личностных качеств сотрудника органов внутренних дел, влияющие на его проявление себя в своей профессиональной деятельности. Многоаспектность данного подхода позволяет выработать те профессиональные качества, которые потребуются при включении в оперативно-служебную деятельность. Важность применения метода развития ценностного ориентирования к будущему сотруднику органов внутренних дел продиктована возможностью способствовать на его эффективность в последующей работе в органах внутренних дел.

Различные аспекты формирования ценностей и ценностных ориентаций широко изучались многими не только отечественными психологами и философами, но и специалистами в этой сфере из зарубежных стран в разные периоды времени существования человечества.

Еще в древности Аристотель в своей работе «Большая этика» рассматривал ценности на основе понятия «благо». Так, по его мнению, все блага делились на ценимые («божественные» – душа, ум и т. д.) и хвалимые (вызывающие похвалу). Высшим благом Аристотель считал «добродетель». Добродетели же, в свою очередь, делились на мыслительные (рассудительность, мудрость, сообразительность и т. д.) и нравственные (благоразумие, щедрость и т. д.) [1, с. 77]. Аристотель считал, что мыслительные добродетели могут быть сформированы посредством обучения, вторые – только посредством воспитательного процесса.

Философы и мыслители нового времени, в частности Т. Гоббс, ставили под сомнения вопрос субъективности ценностей: «то, что один называет жестокостью, а другой – справедливостью…» [2, с. 64]. Ценностные ориентации, по его словам, обуславливаются человеческими интересами и склонностями.

По мнению С. Н. Кайдаша, ценности представляют собой промежуточное звено внедрения личности в общественную деятельность, ценности выступают в роли социального контроля поведения, принятыми в данной общественной группе. Это позволяет личности адаптироваться к социуму и развиваться в нем [3, с. 112].

---

[1] © Горелов П. С., 2022.

Американский психолог М. Рокич предложил свою модель для изучения ценностного ориентирования человека. В своей работе он определял ценности как «обобщенное представление о благах и приемлемых способах их получения, на базе которых человек осуществляет сознательный выбор целей и средств деятельности» [4, с. 44]. Они являются основой формирования жизненной стратегии, во многом определяют сферу профессионального развития. Ценностные ориентации в данном случае формируются посредством усвоения социального опыта и отражаются на целях, убеждениях, идеалах и др. элементах внутреннего мира человека и, вследствие, реализуются в поведении личности.

Основываясь на взглядах философов и психологов, живших в разные эпохи, можно сказать, что ценности выступают инструментом социального регулирования поведения индивида или группы индивидов в обществе. На их основе человек определяет жизненно важные для него цели, задачи и способы их достижения. Личностные ценности приобретаются благодаря социальному опыту личности, а также в ходе обучения.

Метод ценностного ориентирования широко применяется в учебной практике, начиная еще со школьного образования. Таким образом у человека на протяжении всей учебно-познавательной деятельности формируется система ценностей, которая помогает ему определить в дальнейшем сферу профессиональной деятельности. В качестве подтверждения данной гипотезы, автором был проведен опрос среди 100 курсантов второго курса факультета подготовки сотрудников для оперативных подразделений полицииМосковского университета МВД России имени В. Я. Кикотя. Участникам опроса было предложено назвать те, ценностные качества, которые, по их мнению, формируются у будущего оперативного сотрудника полиции в ходе профессионального обучения. Результаты опроса были следующими: смелость – 20 %; надежность – 16 %; верность делу – 18 %; справедливость – 12 %; честь – 19 %; саморазвитие – 15 %.

Результаты опроса наглядно представлены на диаграмме:



Исходя из результатов опроса было установлено, что в ходе профессиональной подготовки у будущего оперативного сотрудника полиции должна быть сфор-

мирована такая ценностно-ориентировочная система, которая будет влиять на его проявление себя в профессиональной деятельности.

Смелость, честь и верность делу были определены в качестве одних и самых важных качеств, которые способствовали бы эффективной работе сотрудника полиции в органах внутренних дел. Реже назывались надежность, саморазвитие и справедливость. Однако стоит отметить, что разница между полученными данными составляет лишь несколько процентов, что позволяет говорить о том, что все вышеперечисленные ценностные качества представляются курсантам значимыми почти в равной мере.

В заключении, стоит отметить, что формирование ключевых ценностей необходимо на этапе психологической адаптации профессиональной деятельности в качестве социального регулятора поведения сотрудника оперативно-служебной деятельности в органах внутренних дел, так как ценности являются частью сознания и проявляются в целях, убеждениях стремлениях человека, определяя тем самым структуру направленности личности.

Список литературы

1. Аристотель. Сочинения: В 4 т. М. : Мысль, 1984. Т. 4. 830 с.

2. Выжлецов П. Г. Аксиология: становление и основные этапы развития // Социально-политический журнал. 1995. № 6. С. 61–73.

3. Кайдаш С. Н. Психокоррекция нарушений в структуре ценностных ориентаций личности // Молодой ученый. 2015. № 4. С. 112–116.

4. Рокич М. Природа человеческих ценностей, 1973. С. 36–68.

Данилова Е. А.[1]***,***
курсант факультета подготовки специалистов
в области информационной безопасности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель: ***Гончарова Е. М.,***
доцент кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

ТРЕВОЖНОСТЬ КАК ФАКТОР СНИЖЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ КУРСАНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ

Актуальность темы исследования обусловлена наличием проблем в учебной деятельности курсантов образовательных организаций МВД России (на примере Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя) из-за повышенного фактора тревожности. Особые требования, предъявляемые к курсантам, нагрузка и специфика обучения напрямую влияют на уровень тревожности.

Начало изучения тревожности было положено австрийским психологом З. Фрейдом. Он определял тревожность, как сильное эмоциональное переживание, в основе которого лежало чувство беспомощности и неопределенности [1]. А. Адлер рассматривал тревожность, как черту характера, которая сопровождает индивидуума постоянно [2]. Э. Фромм считал, что тревожность является реакцией организма человека на конкретные ситуации [3]. В основном зарубежные эксперты приходили к выводу, что проблему тревожности можно разграничить на два блока: в первый блок входит понимание тревожности как свойство личности, присуще ей с рождения, во второй блок – тревожность как реакция на воздействие окружающего мира на индивидуума. Отечественные психологи придерживаются мнения, что понятие тревожности можно разделить на две группы: характеристика личности человека с ее переходными состояниями, динамикой и реакцию психики человека на конкретную ситуацию.

Г. Г. Аракелов отмечал, что термин «тревожность» имеет много значений. Он рассматривал понятие тревожности как устойчивое свойство любого индивида и как состояние личности в определенной ситуации [4].

Тревога является неотъемлемой частью обучения, особенно это проявляется в образовательных системах МВД, из-за определенной специфики обучения. Именно поэтому данная тема вызывает интерес и является актуальной. Нельзя отрицать влияние тревоги на работоспособность индивидуума. Согласно многочисленным исследованиям, у тревоги есть положительные свойства, она способствует успешной деятельности в простых ситуациях, но препятствует в сложных. Именно поэтому существует оптимальный уровень тревожности.

[1] © Данилова Е. А., 2022.

Его необходимость заключается в том, что он необходим для эффективного приспособления к реальности. Сильно пониженный уровень тревоги или полное отсутствие является отклонением, это препятствует адаптации. Так же стоит отметить, что высокий уровень тревожности рассматривается как проблемы адаптации, характеризующееся снижением работоспособности, эмоциональной нестабильностью, рассеянностью.

Измерение тревожности как свойства личности особенно важно, так как это свойство во многом обуславливает поведение индивидуума. Современные исследователи рассматривают тревожность в двух направлениях: ситуативная и личностная тревожность. Под личностной тревожностью принято понимать индивидуальную характеристику, отражающую предрасположенность человека к тревоге. Ситуативная тревожность – напряжение, беспокойство, нервозность, возникает как эмоциональная реакция на стрессовую ситуацию и может быть различна по интенсивности и времени [5].

Методика Ч. Д. Спилбергера позволяет измерить личностный уровень тревожности и уровень ситуативной тревожности. Высокая ситуативная тревожность вызывает нарушения внимания, координации. Она связана с наличием невротического конфликта, эмоционального срыва, невротическими отклонениями и психосоматическими заболеваниями.

Результаты, полученные с помощью выбранной методики Ч. Д. Спилбергера, представлены в таблице. Для лучшего понимания опрос производился на 2–3 курсе факультета подготовки специалистов в области информационной безопасности.

Таблица 1

Результаты методики Ч.Д. Спилбергера на факультете ФПСОИБ

Пол	Кол-во человек	Шкала ситуативной тревожности			Шкала личностной тревожности		
		Низкий уровень	Умеренный уровень	Высокий уровень	Низкий уровень	Умеренный уровень	Высокий уровень
Жен.	6	1	3	2	1	4	1
Муж.	11	3	5	3	2	4	5
Всего	17	4	8	5	3	8	6

Проанализируем представленные результаты. Высокий уровень личностной тревожности представлен у шести испытуемых. Это дает основание предполагать, что у них присутствуют деструктивные отклонения, которые нарушают повседневную деятельность человека. У пяти курсантов обнаружен высокий показать в шкале ситуативной тревожности. Данное отклонение мешает нормальному функционированию индивидуума в определенной ситуации. Высокий уровень личностной тревожности отрицательно влияет на результаты деятельности индивида, подрывает психическое здоровье. Наличие высокого уровня проявления личностной тревожности требует коррекции.

Так же присутствуют курсанты с низким уровнем как ситуативной, так и личностной тревожности. Низкая тревожность сигнализирует о том, что ис-

пытуемый нуждается в повышении чувства ответственности и осознании реальных мотивов собственной деятельности.

Норма показателя по методики Ч. Д. Спилбергера выявлена у восьми курсантов, что является 47 % от общего количество человек, прошедших тестирование. Данная «норма» тревожности необходима для жизни, потому что такой уровень задает тон человеческой деятельности, мобилизует его силы для решения проблем и преодоления препятствий. Данную тревожность можно назвать конструктивной, она выполняет адаптивную функцию человека.

Следовательно, можно сделать вывод, что половина курсантов сталкиваются с неблагоприятным состоянием, ощущением нервозности, проблемой концентрации внимания, недостатком мотивации и ответственности, что значительно сказывается на процессе обучения и уровне жизни испытуемых. Данные состояния необходимо корректировать.

Методика измерения уровня тревожности Дж. Тейлора позволяет измерить проявление тревожности у индивидуума. Опросник, в отличие от других методик, дополнен шкалой лжи, которая позволяет судить о искренности в ответах испытуемого.

Результаты, полученные с помощью выбранной методики Дж. Тейлора, представлены в таблице. Для лучшего понимания, опрос производился на 2–3 курсе факультета подготовки специалистов в области информационной безопасности.

Таблица 2

Результаты методики Дж. Тейлора на факультете ФПСОИБ

Пол	Кол-во человек	Очень высокий уровень	Высокий уровень	Средней уровень (с тенденцией к высокому)	Средней уровень (с тенденцией к низкому)	Низкий уровень
Жен.	6	0	1	2	3	0
Муж.	10	0	4	1	3	2
Всего	16	0	5	3	6	2

По шкале лжи был выявлен один ответ, свидетельствующий о неискренности испытуемого, данный показатель не был представлен в таблице.

По результат проведенного тестирования можно выявить процент курсантов, в отношение которые необходимо проводить корректирующие работы. Высокие показатели тревоги представлены у 31 %, средней уровень (с тенденцией к высокому) – 19 %.

Необходимо отметить, что в рамках проведенного исследования наблюдается проблема повышенной тревожности среди испытуемых. Лишь у половины части респондентов, как мужского, так и женского пола сохраняется допустимый уровень тревожности.

Опираясь на данные, полученные в рамках нашей работы, можно констатировать тот факт, что у курсантов образовательного учреждения присутствуют многочисленный факторы, которые влияют на психологическое здоровье индивидуума.

Список литературы

1. Адлер А. Понять природу человека / пер. Е. А.Цыпина. СПб. : Академический проект, 1997. 256 с.

2. Аракелов Г. Г., Шишкова Н. Р. Тревожность : методы ее диагностики и коррекции // Вестник Московского университета. Серия : Психология. М. : Эксмо, 2013. № 1. 18 с.

3. Психологические тесты: В 2 т. / под ред.А. А. Карелина. М. : Владос. 2013. 312 с.

4. Фрейд З. Проблема тревоги. М. : АСТ, 2016. 544 с.

5. Фром Э. Иметь или быть / пер. с англ. Э. Телятниковой. М. : АСТ, 2008. 300 с.

Денисова А. Ю.[1]*,*
редактор редакторской группы
научно-исследовательского и редакционно-издательского отдела
Орловского юридического института МВД России имени В. В. Лукьянова

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ САМОРЕГУЛЯЦИИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ

Актуальность работы определяется развитием гражданского общества и верховенства закона, характеризующегося не только признанием индивидуальной свободы и ценности каждой личности, справедливым и беспристрастным законодательством, но и обязанностью полицейских противодействовать преступности, защищать жизнь, здоровье, права и свободы граждан; для обеспечения общественной безопасности [1]. При этом автором выделяется ряд проблем, с которыми сталкивается будущий сотрудник правоохранительных органов, проходящий практику «на земле» и, прежде всего, психологические аспекты его деятельности. Приводятся некоторые способы по развитию саморегуляции в условиях несения службы будущих полицейских.

Эффективность служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел определяется последовательностью управленческих решений, направленных на формирование кадрового потенциала органов внутренних дел, представленного совокупностью профессиональных возможностей, личностных характеристик персонала и показателей морально-психологического состояния. Качество человеческих ресурсов является необходимой основой для достижения целей и задач, поставленных перед органами внутренних дел. Эффективность управления человеческими ресурсами в организации определяется совокупностью факторов организационного, экономического и психологического характера.

Среди наиболее актуальных – факторы профессиональной мотивации, рассматриваемые как совокупность условий, мотивирующих сотрудников к деятельности, стимулирующей внутренний потенциал личности и направляющей усилия субъекта труда на достижение профессиональной цели. Безусловно, в современных реалиях и условиях сотрудников полиции успех выполняемой ими деятельности, психологический микроклимат на службе в значительной степени зависят от умения регулировать свое поведение, лавируя между сложными задачами, сдерживать эмоции и чувства, а также трезво оценивать ситуацию в принятии оптимального решения.

Сотрудникам органов внутренних дел особенно необходимо соблюдать четкий самоконтроль, высокое самообладание, способность принимать оперативные решения, управлять служебными операциями [2]. Но осуществление вышесказанного нередко крайне трудно молодому специалисту – будущему сотруднику полиции, проходящему практику, за спиной которого в лучшем случае только «багаж знаний» и отсутствие той самой практики как в служебной деятельности, так и психологической подготовки. Попадая на «землю» и начиная рабо-

[1] © Денисова А. Ю., 2022.

тать, многие обучающиеся утверждают, что поскольку университеты не создают целостной картины своей работы по специальности, они сталкиваются с трудностями по созданию дела с нуля. Преподавая теоретические аспекты, скажем, КУСПы (книга учета сообщений о происшествиях), рапорта, сроки, преподаватели, по их утверждению, нередко упускают то, как связать это в единую картину, чтобы выпускник понимал, как и что он должен делать «на земле».

Кроме того, на сотрудников органов внутренних дел ежедневно оказывают воздействие различные факторы (зачастую имеющие стрессовый характер), что, в свою очередь, может привести к появлению усталости, переутомления, возникновению различных отрицательных эмоциональны состояний, к расстройствам профессионально-служебной деятельности [3]. Многие факторы могут негативно сказаться на работоспособности и привести к тому, что сотрудники полиции станут самодовольными, выполняя необходимый минимум. Сложный характер борьбы с преступностью может привести к тому, что офицеры станут циничными по отношению к населению в целом и выработают точку зрения «мы против них». Негативное отношение к работе полиции может привести к ощущению несоответствия целям правоохранительных органов и либо замедлить, либо остановить внутреннюю мотивацию.

Повышение производительности и стимулирование индивидуальной мотивации – это постоянные процессы, которые лидеры в любой области карьеры всегда могут улучшить. Профессия сотрудника правоохранительных органов ничем не отличается от других, которые требуют от амбициозных и продуктивных сотрудников эффективной службы, но некоторые аспекты мотивации присущи только профессиональному сотруднику полиции.

Существуют значительные исследования, посвященные мотивации, которые могут помочь будущим полицейским повысить работоспособность, и некоторые результаты могут показаться удивительными. Характерной чертой этой теории является потребность в похвале и признании в рамках модели самоуважения, что для многих молодых обучающихся и проходящих практику нередко становится эффективным мотиватором. Марк Твен однажды заметил, что он мог бы прожить два месяца на одном комплименте. Правоохранительная деятельность широко считается одной из самых напряженных профессий и часто связана с высоким уровнем алкоголизма, самоубийств, проблем с эмоциональным здоровьем и разводов. Все эти факторы могут негативно повлиять на мотивацию и производительность сотрудников полиции. Руководители должны стремиться распознавать и уменьшать стресс, связанный с профессией, чтобы максимизировать производительность труда. Хотя присущие профессии сотрудника правоохранительных органов опасности (например, задержание подозреваемых и столкновение с нападениями) создают определенный стресс, руководители могут осуществлять организационные изменения, которые влияют на стиль руководства, программы обучения на местах, консультирование по критическим инцидентам, сменную работу и рабочие задания. Эти внутренние факторы часто оцениваются молодыми сотрудниками полиции, проходящими практику «на земле» как основные причины стресса. Некоторые из них сообщают, что сама работа не так напряжена, как звонок в кабинет начальника. Важная часть функ-

ции руководителя состоит в том, чтобы подавать пример и, прежде всего, иметь позитивный настрой. Самомотивация – главный ингредиент этой формулы. Способ, которым люди могут повысить свою собственную мотивацию, – это изучить свои сильные стороны и то, что делает их по-настоящему счастливыми, а затем посмотреть на свои слабые стороны с определенной степенью самоанализа. Например, кто-то мог бы составить дневник с фотографиями членов семьи и особыми событиями, которые вдохновляют и мотивируют. Регулярно просматривая и добавляя в журнал, он может служить мощным мотиватором и напоминанием для индивидуального вдохновения.

Здоровье и физическая подготовка будущих сотрудников внутренних дел также могут повлиять на их мотивацию. В правоохранительных организациях физическая подготовка имеет важное значение и может помешать работе сотрудников, если ее не поддерживать. В данной связи полагаем, что действенным способом в развитии саморугеляции в деятельности сотрудника органов внутренних дел является внимательное отношение к здоровью каждого конкретного сотрудника полиции, оказание ему необходимой помощи, увеличив расходы на его медицинское страхование.

Существуют простые способы саморегуляции, которые на наш взгляд, оптимальны для молодых сотрудников полиции, которые начинают свою деятельность. При этом сделаем акцент на следующих:

– саморефлексия и закрепление четкого понимания положительного решения вопроса («Я справлюсь»), повышение чувства уверенности в себе;

– гармонизация и активация эмоционально-аффективных процессов (особенно в ситуациях, связанных с риском, чувством страха, дефицитом времени на осуществление профессиональных действий и т. д.);

– повышение сосредоточенности при подготовке к выполнению оперативно-служебного действия (следственного, оперативно-розыскного, профилактического и т. д.);

– поддержание высокого уровня функциональной готовности и работоспособности при большой продолжительности оперативно-служебной деятельности (например, при круглосуточных дежурствах и т. п.) [4].

Хорошо показывает себя такой прием, как дыхание на счет. Этот прием заключается в том, что необходимо дышать на счет. В ситуации, когда необходимо успокоиться: на счет 1, 2, 3, 4 делается вдох, потом на счет 1, 2, 3, 4 – выдох, затем на счет 1, 2, 3, 4, 5 делается вдох и на счет 1, 2, 3, 4, 5 – выдох и так вдох и выдох удлиняются до 12.

Другой прием – задержка дыхания. В ряде случаев для того, чтобы снять острое нервное напряжение, можно сделать глубокий вдох и задержать дыхание на 20–30 с.

Сознательное управление мышечным тонусом. Мышечный тонус – один из показателей эмоционального состояния. Стоит нахмуриться, принять грустное выражение лица, как станет действительно грустно. И наоборот, улыбка способна сделать чудо [4].

Целенаправленное представление ситуаций. Умению настроиться или снять нервное напряжение помогает использование воображения.

Использование приемов логики. Очень часто сложившаяся ситуация требует, чтобы сотрудник органов внутренних дел умел хладнокровно разобраться в ней. При этом можно сначала убедить себя в нерациональности имеющегося психического состояния, неадекватного нервного напряжения, а затем в целесообразности другого стиля деятельности и поведения [4].

Каждый из предложенных простейших методов саморегуляции, естественно, может быть углублен и расширен. Поэтому сначала необходимо выбрать те из них, которые лучше отвечают характеру и темпераменту, кажутся наиболее удобными для систематического применения.

Результаты исследования мотивационного профиля показали, что уровень мотивации субъектов исследуемой сферы профессиональной деятельности определяется в основном средними показателями, независимо от стажа работы. При анализе общего мотивационного профиля всех сотрудников выявлен низкий уровень значений показателей «признание», «достижения», «разнообразие», «креативность», «самосовершенствование», «интересная работа» привлекает внимание. Исследование показало, что ядро мотивационной структуры каждой группы характеризуется принципиально разными ценностями. Они отражают средний уровень познавательной активности, интерес к деятельности, конкурентоспособность, стремление превзойти результаты деятельности, потребность в самоуважении в первый период профессиональной деятельности. Таким образом, гипотеза о наличии прогрессивных различий между показателями мотивации сотрудников с коротким и длительным стажем работы не подтвердилась.

Резюмируя, считаем, что разработка и внедрение системы диагностики профессиональной мотивации сотрудников МВД на разных этапах службы является одним из важнейших направлений в реализации мер по повышению эффективности использования человеческих ресурсов в системе МВД России.

Список литературы

1. Асямов С. В., Пулатов Ю. С. Профессионально-психологический тренинг сотрудников органов внутренних дел : учебное пособие. Ташкент : Академия МВД Республики Узбекистан, 2002. 141 с.

2. Валиев А. Н. Подготовка курсантов образовательных организаций МВД России к применению боевых приемов борьбы в процессе профессиональной деятельности: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. Йошкар-Ола : Марийский государственный университет, 2016.

3. Шахватова Е. В., Беспалова Т. М. К вопросу об агрессивности и волевой саморегуляции у работников правоохранительных органов // Единое образовательное пространство как фактор формирования и воспитания личности : материалы XIII Международной научно-практической конференции студентов, магистрантов и молодых ученых, 2019.

4. Шинкевич В. Е., Куприянчик Т. В., Карлова П. В. Профессионализм сотрудника органов внутренних дел как проблема акмеологического анализа // Вестник Калининградского филиала Санкт-Петербургского университета МВД России. 2020. № 1 (59).

Дерягина Л. Е.[1]*,*
профессор кафедры психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

Карпова А. А.[2]*,*
курсант Института-факультета психологии
служебной деятельности органов внутренних дел
Московского Университета МВД России имени В.Я. Кикотя

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ СОТРУДНИКА ПОЛИЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ АДАПТАЦИИ И ДЕЗАДАПТАЦИИ

Адаптация есть ключевой элемент во всей жизни человека, она определяет его становление как личности в окружающей среде. Каждый человек как субъект деятельности проходит данный этап, в том числе в профессиональной среде. Профессиональная адаптация сотрудника в любой сфере деятельности является ключевым элементом для реализации его как профессионала. При поступлении на службу сотруднику необходимо пройти первоначальную адаптацию. Под которой понимается первоначальное (после специальной подготовки) вхождение в профессиональную деятельность.

В связи с чем выделяют вторичную адаптацию – связанную с радикальным изменением профессиональных задач, а также смену социального окружения. Ярким примером может служить смена профессии, переезд в другой город, заключение под стражу.

Для оценки успешности прохождения первичной профессиональной адаптации допускается использование ряда следующих критериев:

1. Удовлетворенность выполняемой работой.
2. Установление деловых отношений с руководством.
3. Социально-психологическая совместимость (вхождение в коллектив; принятие целей и внутреннего распорядка организации).

Дезадаптация – процесс нарушения взаимодействия индивида с окружающей средой и социумом, возникающий по ряду причин, в том числе, в связи с эмоциональными перегрузками, риском в профессиональной или повседневной жизнедеятельности, неоконченным вхождением в новые профессиональные рамки. Сотрудник полиции, как лицо в большинстве своей деятельности, связан с риском, как личным, так и социальным, чем обусловлена большая угроза со стороны риска дезадаптации. Риск возникает в связи с угрозой жизни себе или окружающим. В том числе, в данную группу можно отнести тревожность, которая может возникать в связи с накладываемым обществом и государством ограничению к его социальной роли.

---

[1] © Дерягина Л. Е., 2022.
[2] © Карпова А. А., 2022.

Профессиональное выгорание – синдром, возникающий на основе продолжительного негативного психологического и физического воздействия на нервную систему внешних факторов и стресса, влекущее за собой эмоциональное изменение, выражающиеся в отстраненности и «невозможности» испытывать многие эмоции, безразличии к своей жизни и способное повлечь за собой дальнейшую депрессию.

Деятельность сотрудника полиции связана с применением специальных средств и огнестрельного оружия. В связи с чем возникает внутриличностный конфликт при их применении. Внутриличностный конфликт, как явление, является травмирующим стрессогенным фактором, приводящим, в том числе, к дезадаптации. [4, с. 124]

Также имеет место возникновение стресса в связи с угрозой жизнью себе и окружающим, и он не менее важен. Главная задача профессиональной деятельности сотрудника полиции – защита себя и окружающих от преступных посягательств, в связи с чем при выполнении профессиональной деятельности возникает психическое напряжение. Деятельность сотрудника полиции, чья профессиональная деятельность неотрывно влияет на состояние общества и государства, а также каждого отдельного лица, также имеет повышенный уровень стресса. И в начале, на этапе адаптации, данное условие носит более выраженный характер, что может привести к дезадаптации сотрудника полиции.

Стоит также отметить, что деятельность сотрудника полиции связана с преступным контингентом, с которым он функционирует в одной социальной среде. Данный спецконтингент, нарушающий законность и правопорядок в обществе, может повлечь за собой развитие у сотрудников полиции фрустрирующего состояния, что также негативно сказывается на адаптации к условиям деятельности и может повлечь дезадаптацию. Это проявляется в неосознанном перенимании лексикона и поведения, что в дальнейшем может развиться в использование мер преступников, тем самым сотрудник полиции стоит под угрозой личностного изменения в преступника. [5, с. 14–20] Данный факт связан с профессиональной деформацией и осознании собственной социальной роли.

В большинстве случаев работа сотрудника полиции связана с такими экстремальными факторами деятельности как ненормированный рабочий день, мультизадачность, эмоциональным и физиологическим напряжением. Однако далеко не каждый сотрудник может адаптироваться к постоянно растущим требованиям, эффективно осуществлять свою профессиональную деятельность и социальную роль в сложных конфликтных ситуациях общения, а потому возрастает вероятность возникновения и развития неблагоприятных психических, в том числе эмоциональных, состояний.

На основе разработанной теоретической базы, были проведено эмпирическое исследование на базе Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя, Института-факультета психологии служебной деятельности. В исследовании приняли участие преподаватели и высший начальствующий состав Московского университета МВД России (из 20 респондентов – 11 мужчин и 9 женщин), средний возраст испытуемых – 39,36 ± 9,09 лет, стаж службы от 4 до 26 лет.

Метод исследования: метод тестирования. В процессе исследования были использованы следующие методики:

1. Опросник социально-психологической адаптации Роджерса-Даймонда в адаптации А.К. Осинцкого. [2, с. 20] Данная методика направлена на выявление степени адаптированности-дезадаптированности личности в социальной сфере, и в качестве оснований для дезадаптации предполагает ряд разнообразных обстоятельств: низкий уровень самоприятия; низкий уровень приятия других; эмоциональный дискомфорт; сильную зависимость от других, то есть экстернальность; стремление к доминированию.

2. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. Бойко [1, с. 197] – направлена на диагностику механизмов психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия.

3. Тест жизнестойкости (Hardiness Survey) Мадди разработан в рамках изучения факторов, способствующих успешному совладанию со стрессом и снижению внутреннего напряжения. [3, с. 63].

Проведенный сравнительный анализ между мужчинами и женщинами по данным результатам дал следующие данные по адаптации, дезадаптации и развитию профессиональному выгоранию между группами:

У всей выборки мужчин показатели по социально-психологической адаптации не ниже среднего, преобладающему большинству испытуемых присущи высокие показатели по всем шкалам: Интегральный показатель адаптации, адаптация, низкий уровень дезадаптации (у 100 % испытуемых не выявлен данный фактор), самопринятие и низкий уровень непринятие себя (у 100 % испытуемых), принятие других, эмоциональный комфорт (у 72 % на среднем уровне, у 28 % – на низком уровне проявления признака), интернальность, внутренний контроль, стремление к доминированию. На среднем уровне находятся такие показатели как: доминирование (у 45,5 %). На низком уровне проявляют себя такие шкалы как эскапизм (у 72 % испытуемых), внешний контроль (100 %), эмоциональный дискомфорт (90,9 %), непринятие других (90,9 %), непринятие себя (100 %), дезадаптация (100 %).

Таким образом можно заметить, что сотрудники-мужчины, не испытывают трудностей с адаптацией к данной профессиональной деятельности и в целом не испытывают с выбранной деятельностью затруднений. Все сотрудники в полной мере берут ответственность за свои успехи и неудачи на себя, здраво оценивают собственные способности и стараются ими пользоваться в полном объеме. Как и было сказано ранее, сотрудники стремятся к доминированию, но в полной мере его не осуществляют, что может быть связано с занимаемой должностью и строгой подчиненностью.

Результаты диагностики уровня эмоционального выгорания среди мужчин-сотрудников также находится на удовлетворительном уровне, показатели находятся на низком и среднем уровне, при этом только несколько шкал проявляются в высокой степени: неадекватное реагирование, фаза напряжения. Таким образом можно заметить необходимость увеличения режима сна и отдыха, а также проведение мер психологической разгрузке персонала. Фаза напряжения

несет за собой предупредительный характер – детерминанта появления профессионального выгорания в дальнейшем. Дальнейшее усиление тревожного стимула поведет за собой обострение всех признаков выгорания и его появление.

Симптом неадекватного избирательного эмоционального реагирования является одним из главных симптомов профессионального выгорания и характеризуется утерей способности к оценке между такими двумя явлениями как экономическое проявление эмоций и неадекватное избирательное эмоциональное реагирование. Данный симптом может проявляться в двух формах: эмоциональная скупость на сильные по воздействию переживание и наоборот, чрезвычайно сильное реагирование на низкий по воздействию эмоциональный стимул. В связи с чем у окружающих его лиц, может появиться неправильное понимание личности сотрудника.

По остальным, вышеперечисленным шкалам, факторов риска развития профессионального выгорания не выявлено, что может говорить о в целом удовлетворительном состоянии.

В соответствии с тестом жизнестойкости результаты у мужчин-сотрудников также распределились между двумя группами (высокий и средний уровень), но показатели по всем шкалам не ниже среднего. Выраженность всех компонентов (вовлеченности, контроля, принятия риска) влечет препятствованию внутреннего напряжения в стрессовых ситуациях за счет совладением со стрессорами и восприятия их как менее значимых.

Исследование женщин-сотрудников дало следующие результаты.

Социально-психологическая адаптация женщин-сотрудников находится также на высоком уровне развития, что говорит о лучшем состоянии адаптации к выполняемой деятельности, нежели у мужчин-сотрудников. У сотрудников женщин (85,7 %) уровень принятия себя выше, чем у мужчин (72,7 %), что может быть связано с самооценкой и критическим мнением со стороны. Но стоит отметить, что у женщин выше уровень ведомости (низкий уровень у 57,1 %), чем у мужчин (низкий уровень у 72,7 %), которые склонны к доминированию (у женщин ведомость на среднем уровне, а доминирование на низком, по сравнению с мужчинами, где оба фактора находятся на среднем уровне). Таким образом можно заметить, что значимо существенных отличий между двумя выборками по уровню социально-психологической адаптации не выявлено. Обе группы имеют уровень социально-психологической адаптации выше среднего, что говорит о успешном завершении адаптации к выполняемой профессиональной деятельности.

У женщин значительно ниже показатели физического напряжения (у 100 % низкий уровень выражения признака по сравнению с мужчинами – 81,2 %). Но стадия резистентности и редукции профессиональных обязанностей выше, чем у мужчин. По данным шкалам женщины показывают высокий уровень значимости, что говорит о большем влиянии профессионального выгорания на их личность, более того они сильнее подвержены переживанию стресса в профессиональной среде и отстранение от некоторых профессиональных действий для избегания влияния негативных эмоциональных стимулов, что влечет за собой снижение качества выполняемой деятельности. Стоит отметить, что при выра-

женных некоторых симптомах картина профессионального выгорания у сотрудников-женщин, также находится на среднем и низком уровне, что говорит лишь о возможном проявлении профессионального выгорания в будущем, но как синдром полностью себя не раскрывает.

Жизнестойкость у женщин, как и у мужчин находятся на удовлетворительном уровне, при этом по шкале «жизнестойкость» у женщин составляет 57,1 % по сравнению с мужчинами – 45,5 %, но стоит отметить, что вовлеченность у женщин на среднем уровне нежели на высоком (71,4 %), у мужчин, как было сказано ранее, результаты по данной шкале распределились между средним уровнем и высоким в равной степени (45,5 %). Принятие риска женщинами также выше выражена у женщин (71,4 %), нежели у мужчин (54,5 %).

Из анализа респондентов, сотрудников полиции в возрасте от 24 до 49 лет были получены результаты о стабильно-низком уровне профессионального выгорания, что говорит о их адаптации к выполняемой служебной деятельности и способностью справляться с высокими эмоциональными и физическими нагрузками.

Список литературы

1. Гребнева В. В. Разработка и апробация методики оценки удовлетворенности преподавателей образовательной средой вуза // Знание. Понимание. Умение. 2013. № 1. С. 196–200.

2. Косарев А. Ю., Клочева Г. М. Психолого-педагогическое сопровождение адаптации к условиям военной службы военнослужащих по призыву : выпускная квалификационная работа : 44.03.02. Челябинск : Южноуральский государственный гуманитарно-педагогический университет, 2019. 117 с.

3. Леонтьев Д. А., Рассказова Е.И. Тест жизнестойкости. М. : Смысл, 2006. 63 с.

4. Бильданова В. Р., Бисерова Г. К., Шагивалеева Г. Р. Психология стресса и методы его профилактики : учебно-методическое пособие. Елабуга : Издательство ЕИ КФУ, 2015. 142 с.

5. Уразаева Г. И. Профессиональная деформация сотрудников полиции в аспекте эмоционального выгорания: социально-психологические условия, механизмы, особенности, факторы // Вестник Казанского юридического института МВД России. 2014. № 2 (16). С. 14–20.

Деулин Д. В.[1]*,*
ведущий научный сотрудник
Всероссийского научно-исследовательского института МВД России,
кандидат психологических наук, доцент.

Белых-Силаев Д. В.[2]*,*
старший научный сотрудник
Всероссийского научно-исследовательского института МВД России

ПРИЕМЫ УСТАНОВЛЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНТАКТА В УСЛОВИЯХ НЕПОСРЕДСТВЕННОГО ОБЩЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

В психологической литературе под психологическим контактом понимают как определенное соприкосновение (соединение) качеств, позиций, установок, так и взаимное сближение и согласованные действия [8, с. 157].

В юридической литературе существует множество подходов к проблеме психологического контакта: условие следственного действия, оперативно-розыскного мероприятия; тактическое средство; тактический прием; тактический метод; стадия следственного действия; тактическая операция (комбинация); благоприятствующее состояние следователя, оперуполномоченного; элемент криминалистической тактики и стратегии и др. [6, с. 121]. Интересным и наиболее удачным, с нашей точки зрения, является подход, согласно которого *«психологический контакт»* рассматривается как *«определенный результат направленных действий, состояние и характеристика профессионального общения»* [3, с. 96; 5, с. 31]. Установление психологического контакта представляет сложный психологический процесс. В своих ранних работах мы уже отмечали, что в целях установления и поддержания психологического контакта необходимо уметь правильно воспринимать и интерпретировать мимику, жесты, интонацию, речевые маркеры в поведении человека [12, с. 223]. Важно уточнить, что в рамках процесса восприятия и интерпретации вербальной и невербальной сигнализации происходит нормализация, стабилизация и оптимизация характера коммуникаций (общения, взаимодействия, построения отношений). Некоторые говорят о начале формирования нового научно-практического направления в психологии – контактологии [11, с. 362]. Важным представляется и расширение сети знакомств для решения профессиональных и личных задач (нетворкинг) [4, с. 7]. В нашем случае установление психологического контакта необходимо для решения задач оперативно-розыскной деятельности.

Таким образом, психологический контакт – это готовность опрашиваемого взаимодействовать с оперативным работником на условиях последнего [9, с. 15]. В рамках осуществления оперативно-розыскной деятельности установление психологического контакта имеет особое значение. Так, например, успешность

[1] © Деулин Д. В., 2022.
[2] © Белых-Силаев Д. В., 2022.

проведения опроса как разновидности оперативно-розыскного мероприятия с конкретными лицами зависит от качества общения с ними. [1, с. 332].

Рассмотрим особенности установления психологического контакта оперативным сотрудником в режиме непосредственного общения с лицами, представляющими оперативный интерес.

Оперативный сотрудник должен уметь прогнозировать успешность установления психологического контакта с учетом анализа поведенческих особенностей лиц, вызывающий оперативный интерес. Установлено, что успешность коммуникативно-познавательной деятельности сотрудника полиции зависит от возможности выявления целей, мотивов, намерений позиции собеседника по внешним психологическим признакам. В некоторых исследованиях отмечаются наиболее часто встречаемые в оперативной и следственной практики мотивы собеседника: избегание наказания; самозащита; доминирование; агрессия; аффилиация (поиск положительных контактов); пассивное повиновение; поиск покровителя; альтруизм; эгоизм [2, с. 6]. Отдельные исследования показывают взаимосвязь эффективности общения (установления психологического контакта) и преобладающих потребностей объекта оперативной заинтересованности. К таким потребностям относят прежде всего базовые потребности – потребности в жизнеобеспечении, потребность в безопасности, эмоциональной близости, в поощрениях и др. [13, с. 152].

В научной литературе приемы установления психологического контакта недостаточно разработаны. Вместе с тем, Ю. В. Чуфаровский к вариантам установления психологического контакта условно относит две группы. К первой группе относят приемы, где активной стороной выступает оперуполномоченный, ко второй – активной стороной взаимодействия является объект оперативного интереса. При этом важно понимать, что объект оперативного интереса, или, иначе говоря, заинтересованности, – это лицо, чье деяние (действие или бездействие) связано с совершением преступления (фактически или с достаточной степенью вероятности), а равно гражданин, подлежащий проверке по иным основаниям [14, с. 189]. Каждый конкретный случай сложно типизировать, поэтому от сотрудника требуется творческий подход, находчивость, смекалка. Наиболее часто описываются следующие техники установления психологического контакта: «прямой контакт»; «метод косвенного побуждения»; «техника мнимой потери вещей»; «прием всеобщей заинтересованности [16, с. 163].

1. «Прямой контакт» имеет недостаток, поскольку он инспирируется самим сотрудником и в качестве последствий может нести угрозу невозможности активировать контакт из-за отсутствия лица в силу различных причин вступать в общение.

2. «Метод косвенного побуждения» предполагает опосредованно активизировать интерес у необходимого человека и создать ситуацию понуждения его к общению.

3. «Техника мнимой потери вещей» заключается в том, что сотрудник имитирует пропажу вещей и своими действиями демонстрирует активный ее поиск, тем самым привлекая внимание объекта оперативного интереса.

4. «Прием всеобщей заинтересованности» может использоваться в местах проведения массовых, зрелищных мероприятий. Здесь спонтанно возникают обсуждения, в которые невольно вовлекаются все заинтересованные стороны. Установление психологического контакта в таких условиях выглядит естественным и не вызывает настороженности у собеседника.

Также можно использовать и другие приемы установления психологического контакта: *техника самоподачи «доброжелательность»* (выражена демонстрацией положительного эмоционального регистра: улыбка, радушное обращение, мимика участия и др.); *использование «да-вопроса»* (собеседнику предъявляются нейтральные вопросы, на которые подразумеваются положительные ответы); *техника «втягивание в диалог»* (побуждающие обращения к собеседнику); *техника ограничений* (не допускается несогласие со взглядами собеседника, необходимо прибегать к ситуационной похвале, не проявлять неуверенность и заискивания) и некоторые другие [16, с. 164].

Если это возможно, то следует по возможности подбирать сотрудника для установления психологического контакта с похожей фенотипической и психологической конструкцией (внешней схожестью, а также похожей направленностью личности, то есть с общими интересами, взглядами, мировоззрением и т. п.) что и у объекта оперативной заинтересованности. Как отмечается в исследованиях, фактор сходства является крайне важным в условиях взаимодействия. Когда мы наблюдаем за действиями таких же людей, как мы сами, включается принцип социального доказательства как орудие влияния. [15, с. 123].

Во взаимоотношениях с объектом оперативного интереса крайне важным является запоминание его имени и фамилии. Поскольку допущение ошибки в имени при обращении к человеку может негативно сказаться при установлении психологического контакта. Д. Карнеги верно указывал на то, что большинство людей не запоминает значимую информацию о собеседнике из-за того, что не придают ситуации установления контакта должного значения и не уделяют достаточно времени при подготовке к первому контакту, зачастую оправдываясь тем, что слишком заняты чем-то более важным [7, с. 152]. При установлении психологического контакта оперативному сотруднику важно находится в рамках правовых, политических, религиозных, моральных норм, обычаев, ритуалов, традиций. Нарушение данных правил может негативно сказаться на процессе психологического взаимодействия с объектом оперативного интереса и вызвать конфликтную ситуацию.

Важным, на наш взгляд, является вопрос разграничения объектов оперативного интереса, с которыми планируется установление психологического контакта в целях решения задач оперативно-розыскной деятельности. Условно таких лиц можно разделить на две группы:

– лица, которые рассматриваются оперативно-разыскными органами в качестве лиц, оказывающих содействие в рамках оперативно-разыскной деятельности [10, с. 208, 213–214];

– лица, имеющие процессуальный статус в рамках расследования уголовного дела.

При установлении контакта необходимо учитывать мотивы сотрудничества, к которым некоторые авторы относят:

– добровольное желание безвозмездно помочь правоохранительным органам, основанное на моральных убеждениях;

– предусмотренная законом возможность освобождения от уголовной ответственности в случае сотрудничества, активной помощи в раскрытии преступления и возмещении причиненного ущерба;

– чувства мести и зависти, конкуренции в преступной среде;

– личные симпатии конкретным сотрудникам правоохранительной сферы;

– склонность с рискованным действиям;

– иные мотивы [10, с. 214].

В отдельных публикациях важную роль в рамках руководства лицами, оказывающих содействие оперативно-розыскным органам, отводят «реализации осознанной потребности склонить к оказанию содействия и использовать личностные, деловые, профессиональные и иные возможности и способности человека в решении задач борьбы с преступностью» [10, с. 229].

Таким образом, рассмотренные приемы установления психологического контакта повышают эффективность профессионального общения и результативность оперативно-служебной деятельности в целом. При этом важно учитывать при установлении психологического контакта мотивацию собеседника. Предметом отдельного исследования могут быть вопросы опосредованного общения сотрудников органов внутренних дел.

Список литературы

1. Абидов А. С. К вопросу о понятии опроса как оперативно-розыскного мероприятия // «Черные дыры» в российском законодательстве. 2006. № 3. С. 332–333.

2. Аминов И. И. Психологическое изучение собеседника в профессиональном общении сотрудника органов внутренних дел : автореф. дис. … канд. психол. наук : 19.00.06. М. : Академия управления МВД России, 2000. 23 с.

3. Богаевский В. А., Деулин Д. В. Проведение специальных психофизиологических исследований с применением полиграфа : курс лекций. М. : Московский университет МВД России имени В.Я.Кикотя, 2019. 125 с.

4. Вавилова Е. С., Безруков А. О. Нетворкинг для разведчиков : как извлечь пользу из любого знакомства. М. : Эксмо, 2021. 256 с.

5. Деулин Д. В., Белых-Силаев Д. В., Богаевский В. А. Психологическое значение оговорок, телодвижений и мимики обследуемого в рамках тестирования на полиграфе // Психология и педагогика служебной деятельности. 2021. № 2. С. 31–37.

6. Зорин Г. А. Руководство по тактике допроса : учебно-практическое пособие. М. : Юрлитинформ, 2001. 320 с.

7. Карнеги Д. Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей. Минск : Попурри, 2020. 352 с.

8. Психологический лексикон : энциклопедический словарь. Общая психология В 6 т. Т. 1. / под общ. ред. А. В. Петровского. М. : ПЕР СЭ, 2005. 250 с.

9. Семенова И. В. Тактические и психологические основы получения от потерпевших правдивых показаний : автореф. … дис. канд. юрид. наук : 12.00.09. Краснодар : Кубанский государственный аграрный университет, 2009. 30 с.
10. Теория оперативно-розыскной деятельности : учебник / под ред. К. К. Горяинова, В. С. Овчинского, Г. К. Синилова. М. : Инфра-М, 2006. 832 с.
11. Тигунцева Г. Н. Генезис психологического знания о феномене установления контакта и его использования в преодолении коммуникативных деструкций // Вестник Иркутского государственного технического университета. 2014. № 12. С. 362–386.
12. Шаевич А. А. К вопросу о понятиях психологический контакт и установление психологического контакта в структуре тактико-криминалистических средств допроса // Криминалистика: вчера, сегодня, завтра : сборник научных трудов. Иркутск : Восточно-Сибирский институт МВД России, 2015. 248 с.
13. Цветков В. Л., Шевченко В. М., Шаматава Н. Е. Психология оперативно-розыскной деятельности : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция». М. : Юнити-Дана: Закон и право, 2009. 255 с.
14. Основы оперативно-розыскной деятельности : учебное пособие / под ред. С. Н. Емельянова. Владимир: Владимирский юридический институт ФСИН России, 2010. 344 с.
15. Чалдини Р. Психология влияния. Убеждай, воздействуй, защищайся. 5-е изд. СПб. : Питер, 2011. 336 с.
16. Чуфаровский Ю. В. Психология оперативно-розыскной и следственной деятельности : учебное пособие. М. : Проспект, ТК Велби, 2008. 208 с.

Дзьоник Д. В.[1]***,***
доцент кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса по исследованию проблем кадровой работы
и морально-психологического обеспечения
деятельности органов внутренних дел
Санкт-Петербургского университета МВД России,
кандидат юридических наук

ФОРМИРОВАНИЕ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ У ОБУЧАЮЩИХСЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ

Проблема влияния специфики профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел на их личностные особенности и служебное поведение привлекает внимание отечественных и зарубежных ученых на протяжении длительного времени. Особое внимание уделяется вопросам изменения эмоциональной и личностной сферы сотрудника. Служба в органах внутренних дел сопряжена с опасностью для жизни, необходимостью идти на риск, непредсказуемыми ситуациями, психологическим давлением и физическими нагрузками, что значительно повышает степень ответственности сотрудника за свои действия.

Последовательное реформирование системы МВД России, наблюдающееся на протяжении последнего десятилетия, затронуло и образовательную деятельность по подготовке будущих специалистов для правоохранительных органов, что, в первую очередь, нашло отражение в федеральных государственных образовательных стандартах высшего образования, в которых сегодня кроме профессиональных качеств сотрудников полиции существенное внимание уделено их личностным характеристикам.

Личностно-профессиональное развитие офицера полиции сегодня обуславливается высокими ожиданиями гражданского общества, среди которых выделяются моральные и духовно-нравственные качества готовность прийти на помощь, толерантность, умение находить решение в сложных коммуникативных ситуациях, в том числе, при взаимодействии с иностранными гражданами.

Среди общекультурных компетенций в рамках ФГОС по специальностям и направлениям подготовки, реализуемым в образовательных организациях МВД России, необходимо выделить ОК – 11, предусматривающую способность и готовность выпускника в осуществлению профессиональной коммуникации с иностранными гражданами.

В рамках эмпирического исследования изучены коммуникативные свойства личности обучающихся по специальности 40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности, специализация – Государственно-правовая при помощи многофакторного личностного опросника 16-PF, форма С (Р. Кеттелл).

Согласно полученным данным коммуникативными свойствами обучающихся являются:

---

[1] © Дзьоник Д. В., 2022.

– общительность, склонность к объективности в оценках других, способность к установлению и поддержанию контактов с другими людьми (фактор A, M=6,73±1,41);

– самостоятельность, адекватная настойчивость и упрямство при достижении целей, умеренный лидерский потенциал (фактор E, M=6,83±1,23);

– склонность иметь и выражать собственное мнение, критичность к высказываниям и поведению других, умеренная подозрительность (фактор L, M=5,37±1,38);

– смелость, активность, спонтанность, склонность к авантюрным поступкам и принятию неординарных решений (фактор H, M=7,20±1,30);

– доброжелательность при стремлении соблюдать дистанцию в общении (фактор N, M=5,80±1,33);

– отсутствие стремления навязывать другим существующую точку зрения, уважительное отношение к мнению большинства (фактор Q1, M=5,80±1,33).

В рамках формирования межкультурной коммуникативной компетентности у обучающихся нами предполагается проведение тренингов в рамках практико-ориентированных занятий по дисциплинам психологического цикла. Результативность тренинговой работы обеспечивается проработкой порядка взаимодействия с иностранными гражданами, исходя из осознания различий в ценностно-смысловой сфере, культурных и национальных особенностях.

Проведение тренинга предполагает дотренинговое изучение этнической самоидентификации его участников, степени ее сформированности и основных характеристик, сочетающих представление о собственной культуре, ее влияние на поведение субъекта, осознание различий между представителями различных этносов, способствующее формированию у них различных моделей поведения, а также готовность к изменению собственного поведения при взаимодействии с различными народами.

Тренинг предполагает работу с сотрудниками, имеющими представление о наиболее важных психологических закономерностях профессионального общения. Основу разработки тренинга, направленного на развитие мультикультурной компетентности сотрудника, составляет общекультурный тренинг, или тренинг самосознания, способствующий осознанию собственных этнических и культурных особенностей, принятию их ценности в преемственности поколений. Подобное осознание обеспечивает развитие этнокультурной эмпатии, лежащей в основе эффективного межэтнического взаимодействия.

Начальное содержание тренинга представлено специальными семинарами, посвященными аспекту влияния этнических особенностей на мыслительную деятельность, эмоциональное состояние и поведение представителя определенной культуры.Далее предлагается проведение общего межкультурного тренинга, направленного на выработку навыков профессионального взаимодействия с представителями различных народов.

Сотрудники усваивают знания, умения и навыки общения с представителями наиболее часто встречаемых этносов. В зависимости от цели и задач, тренинги межкультурной коммуникации, проводимые для сотрудников органов внутренних дел, могут быть типологически отнесены к тренингам:

– самосознания (познание своих собственных культурных основ);

– когнитивным (изучение этнических особенностей различных народов);

– атрибуции (анализ причинно-следственной связи поведения и действий различных этносов);

– поведения (выработка навыков эффективного межэтнического взаимодействия);

– ситуативным (анализ конкретного межэтнического профессионального общения).

Таким образом, проведенное исследование позволило сформулировать следующие выводы:

1. Ожидания гражданского общества обуславливают необходимость формирования у сотрудников полиции высокого уровня моральных и духовно-нравственных качеств, готовности прийти на помощь, толерантность, умении находить решение в сложных коммуникативных ситуациях, в том числе, при взаимодействии с иностранными гражданами, обеспечивающие способность и готовность выпускника к осуществлению профессиональной коммуникации с иностранными гражданами, что можно объединить такой характеристикой как межкультурная коммуникативная компететеность.

2. Для обучающихся Санкт-Петербургского университета МВД России по специальности 40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности, специализация – Государственно-правовая свойственны следующие коммуникативные особенности: общительность, склонность к объективности в оценках других, способность к установлению и поддержанию контактов с другими людьми, самостоятельность, адекватная настойчивость и упрямство при достижении целей, умеренный лидерский потенциал, склонность иметь и выражать собственное мнение, критичность к высказываниям и поведению других, умеренная подозрительность, смелость, активность, спонтанность, склонность к авантюрным поступкам и принятию неординарных решений, доброжелательность при стремлении соблюдать дистанцию в общении, отсутствие стремления навязывать другим существующую точку зрения, уважительное отношение к мнению большинства.

3. Эффективное профессиональное взаимодействие с другими этносами предполагает специализированную психологическую подготовку, направленную на развитие межэтнической компетентности. Важным средством является тренинговая работа, позволяющая овладеть практическими навыками взаимодействия, а также развить компетентность в вопросах миграционной и национальной политики у обучающихся по специальности 40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности.

Дружинина В. Н.[1]*,*
научный сотрудник
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ПРОЯВЛЕНИЕ ОБРАЗА ПРОФЕССИИ СЛЕДОВАТЕЛЯ

Актуальность настоящего исследования обусловлена тем, что в ходе выполнения служебных обязанностей сотрудники полиции ежедневно сталкиваются со сложностями, которые непосредственным образом влияют на их психоэмоциональное состояние. Результатом такого рода влияния может стать дезорганизация (расхолаживание) при выполнении оперативных задач, отказ от их выполнения. Исследование факторов, влияющих проявление образа профессии, позволит нам выявить скрытые латентные признаки, а также причины их возникновения указанных отрицательных элементов депрофессионализации.

Одним из центральных положений современной психологии труда является проблема изучения образов профессии. В последнее время отечественные психологи все чаще подходят к ее решению. Наиболее ярким представителем, рассматривающим данную проблему, является А. Н. Леонтьев, который писал «... ощущение, восприятие, представления и вообще сознание человека принимается за образ объективной реальности»[1, с. 195].

В ходе проведения теоретического анализа научной литературы удалось выявить, что у понятия «образ профессии» отсутствует единое общепринятое определение. По мнению Е. А. Климова и Е. Ф. Платаша под образом профессии понимается структурная упорядоченная конструкция личности, включающая в себя взаимосвязанные компоненты.

С другой стороны, С. В. Зиброва и М. Н. Рыбникова рассматривают указанное понятие как некое структурное образование, которое формируется в процессе профессионального становления личности. Вместе с тем, А. М. Сосновская и Н. В. Куберт понимают его как совокупность представлений человека о своей профессии в целом [2].

Эмпирическую базу исследования составили 30 сотрудников (n=30) проходящих службу в следственных подразделениях ГУ МВД России по г. Москве.

С целью всестороннего изучения заявленной темы, нами было проведено эмпирическое исследование, направленное на выявление факторной структуры образа профессии следователя. В качестве методов были использованы: анкетироване, беседа, а также метод анализа результатов служебной деятельности. Далее рассмотрим полученные результаты.

Первый фактор – административный. Рассматриваемая профессия предполагает наличие у сотрудника скептицизма по отношению к потерпевшим и подозреваемым. Постоянное общение с правонарушителями приводит к появлению развития у следователя недоверия ко всем людям. Подозрительность рас-

[1] © Дружинина В. Н., 2022.

крывается за счет необходимости следователя обосновывать и доказывать любую имеющуюся информацию по уголовному делу. Процессуальный статус следователя, а также предписанные ему обязанности и правовые полномочия предполагают его доминантный статус ко всем членам группы и отдельным участникам уголовного судопроизводства. Показатель агрессивности, в данной ситуации необходимо раскрывать в контексте императивности по отношению к подозреваемому, обвиняемому и иным участникам уголовного судопроизводства.

Второй фактор – *непривлекательности служебной деятельности*. Он определяет негативные показатели работы следователя. Предметом труда таких сотрудников, является распознавание различных аспектов человеческого поведения, на что уходит большое количество времени. Более того, зависимость от режима работы медицинских организаций, органов прокуратуры, суда, а также граждан, подлежащих вызову на допрос, устанавливают ненормативный характер работы сотрудников следственных подразделений. Также, познавательная и поисковая интеллектуальные работы деятельности, а также отсутствие полноценного отдыха, становятся причинами появления негативных психических состояний, в том числе и переутомления.

Третий фактор – *стимулирования*. В него вошли положительные факторы привлекательности профессии, которые имеют как социальное, так и субъективное значение для личности следователя. Системообразующей переменной данного фактора является значимость данной профессии для общества. Способность помощи населению проявляется и в реализации достижения социальной справедливости.

Четвертый фактор – *аналитический*. Раскрывая краткую характеристику работы следователя, мы можем описать ее одним словом – анализ. Их интеллектуальная деятельность связана с анализом собственных рассуждений, выводов и действий и одновременной имитацией мыслей и действий иных участников конфликтного взаимодействия; постоянным переходом вероятного знания к достоверному. Для следователя характерно наличие и аналитического и синтетического видов мышления. Их равновесие позволяет находить важное и существенное для систематизации данных. Соответственно, системогинез деятельности, анализ собственных поступков и действий являются неотъемлемым компонентом его образа профессии.

Пятый фактор – *пассивности*. В связи в высокой загруженностью, а именно наличием большого количества уголовных дел в производстве, как с «лицом», так и «без лица», следователь отдает приоритет первой категории дел. С целью качественной организации служебной деятельности, им приходится расставлять приоритеты в направлении выполнения неотложных дел, таких как: подготовка документов в суд, проведение следственных действий с выездом, а также расследования и доказывания имеющихся подозреваемых или обвиняемых.

Деятельность следователя является многогранной по своему содержанию. Поимка правонарушителей; выявление преступных связей; умение качественно составлять процессуальные документы; способность устанавливать психологический контакт с различными категориями граждан; ненормированный рабочий день; анализ своей служебной деятельности (в том числе совершенных ошибок);

способность обосновать руководителям о необходимости продления сроков расследования преступлений; готовность брать на себя ответственность за принятые решения – это малая часть того, с чем ежедневно сталкиваться следователь.

Проведенное исследование показало, что перечисленные компоненты описываемой служебной деятельности, образуют единую факторную структуру, влияющую на проявление образа профессии сотрудника. Следовательно, квалифицированный отбор потенциальных кадров, специальная подготовка будущих сотрудников образовательными организациями системы МВД России, а также непосредственное взаимодействие психологов с действующими следователями, определяют высокий уровень сложности формирования и сохранения целостности психической организации следователей, отвечающей за качественное исполнение предписанных обязанностей.

Список литературы

1. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. М. : Политиздат, 1975. 304с.

2. Рыбникова М. Н. Индивидуально-типологические и социально-психологические факторы формирования образа профессии: автореф. дис. … канд. психол. наук : 19.00.01, 19.00.03. М. : Московский гуманитарный университет, 2008. 26 с.

3. Дружинина В. Н. Психологическая структура образа профессии сотрудника органов внутренних дел / отв. ред. В. Б. Рожковский // Образ современного полицейского : сборник материалов Международной научно-теоретической конференции. Ростов н/Д : Ростовский юридический институт МВД России, 2019. С 106–112.

4. Агапов В. С. Становление Я-концепции в управленческой деятельности руководителей : монография. М. : Альтекс, 2012. 487 с.

Евраев Л. О.[1]*,*
доцент кафедры огневой подготовки
учебно-научного комплекса специальной подготовки
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

Макарова Ю. П.[2]*,*
курсант Института-факультета психологии
служебной деятельности органов внутренних дел
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ, НАПРАВЛЕННЫЙ НА ФОРМИРОВАНИЕ АДЕКВАТНЫХ СТРАТЕГИЙ ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ, СТОЛКНУВШИХСЯ С АГРЕССИЕЙ ГРАЖДАН

Тренинг – это любая система тренировок, предназначенных для совершенствования в разных сферах жизни, а также для снятия отрицательного воздействия при различных ситуациях.

Тренинги способствуют повышению успешности учебной и служебной деятельности, боевой и физической подготовке, так как курсанты имеют возможность развивать и совершенствовать самообладание, отслеживать свое психологическое здоровье, а также способность устойчиво переносить различные тяготы и не впадать в состояние виктимности.

Часто тренинги, состоящие из проработки фрустрирующих ситуаций характерных для службы в ОВД через выполнение кей-заданий для микрогрупп необходимы в профессиональной деятельности, рассмотрим их применение в органах внутренних дел.

Полиция охраняет общественный порядок, защищает граждан от противоправного посягательства иных лиц, осуществляет профилактику совершение преступлений. Однако сотрудникам ОВД постоянно приходилось сталкиваться с осуждающими взглядами и нелестными словами гражданских людей в их сторону.

К сожалению, не всех граждан устраивает деятельность полиции по тем или иным причинам, сложность распознавания которых является отдельным изучением такими науками как криминология, социальная психология, психологии массового сознания и т. д. Часто высказывают неодобрение, обычно люди неудовлетворенные собственной жизнью, либо находящиеся в состоянии кризиса, которым легче переложить ответственность за свои жизненные неудачи на одного из представителей структуры МВД или иного другого представителя государственной власти. Как и любому человеку, сотруднику правоохранительных органов неприятно слышать подобные обвинения, особенно если бранят не по

[1] © Евраев Л.О., 2022.
[2] © Макарова Ю. П., 2022.

существу спорного вопроса в дискуссии, а собирательный образ сотрудника ОВД, сформировавшийся из негативного опыта и истории в целом.

Деятельность сотрудников проходит публично, подлежит общественной огласке, что дает возможность граждан давать субъективную оценку уровню подготовленности и профессионализму сотрудников и в последующем влияет на формирование имиджа сотрудника правоохранительных органов. Исходя из этого можно с уверенностью отметить, что профессиональное и психологически грамотное выполнение оперативно-служебных задач существенно повышает уровень доверия среди гражданского населения и социальный престиж службы в целом.

Негативное влияние на личность сотрудника также сказывается в моменты, когда осуществление оперативно-служебных задач связано с силовым воздействием на правонарушителей, которое неадекватно воспринимается гражданским населением в связи с тем, что сотрудники оперативных подразделений выполняют служебные обязанности в гражданской форме одежды. Люди оказывают противодействие сотрудникам думая, что происходит противоправное деяние, не понимая, что препятствуют законным требованиям и действиям сотрудников. Данный аспект сказывается не только на деятельности, но и на формировании негативного имиджа и конфликтного характера взаимодействия между органами исполнительной власти и гражданским населением.

С недоброжелателями возможно встретиться всегда и везде, где бы вы не находились, что бы вы не делали, всегда найдутся индивиды, стремящиеся принизить чужие достоинства. Каждый человек, в особенности сотрудник полиции, должен это понимать и быть готовым противостоять обидчику, не позволив расшатать свою психику и негативно повлиять на своё настроение и мировоззрение.

С помощью тренингов возможна выработка навыков противодействия провокациям, агрессии и манипуляции со стороны недоброжелателей. Чтобы справиться с агрессией со стороны граждан и не проявить слабость в отстаивании своего мнения, стоит разобраться, почему человек стремится обидеть и унизить других.

В первую очередь стоит понять, что граждане ежедневно оценивают все происходящее в своей жизни, как сами себя, собственные заслуги и неудачи, так и окружающих их людей. Стоит заметить, что, как правило, люди считают нужным выделять только неудачи, делают на них акцент, обращают излишнее внимание на недостатки, а про хорошие моменты забывают или вообще просто не видят. Из этого получается некий вывод, что в сознании окружающих в большинстве своем фиксируются только негативные оценочные высказывания, а похвалу за достижения опускают.

Чтобы проверить, как часто полицейские сталкиваются с агрессией и негативным отношением граждан, мы провели опрос среди курсантов 1 курса, который показал, что только к 24 % обучающихся поменялось отношение со стороны окружающих с тех пор, как они стали сотрудниками полиции.

Среди тех, к кому поменялось отношение 83 % – в лучшую сторону, 17 % – в худшую. Как правило, 57 % опрошенных уже столкнулось с негативом окружа-

ющих людей в сторону полиции, 43 % – не сталкивалось. Интересно отметить, что 90 % опрошенных курсантов не принимает эту агрессию близко к сердцу, а остальные 10 % расстраиваются из-за этой агрессии.

В свою очередь, 52 % курсантов предпочитают при знакомстве с новыми людьми оставить в тайне тот факт, что они полицейские, чтобы избежать лишних вопросов и возможного негатива, остальные 48 % спокойно рассказывают о роде своей деятельности. Так, 90 % обучающихся не будут спорить с агрессором, который принижает структуру МВД, чтобы избежать неблагоприятные исходы, 10 % выскажет свое мнение.

В результате сотрудник органов внутренних дел чувствует, что его труд и достижения на профессиональном поприще временами недостаточны, через некоторое время погружается в деструктивные мысли и установки.

Обесценивание трудов достаточно негативно отражается на психологическом здоровье человека. Оно снижает уверенность в себе и в своей деятельности, дискредитируя представление о собственных возможностях. Сотрудник перестаёт считать, что может добиться выдающихся результатов, приложив адекватные усилия и все свои способности. Если человек понимает, что доставшееся с трудом достижение не имеет ценности, то у него зачастую пропадает мотивация развиваться в дальнейшем.

Обесценивание имеет накопительный эффект. Со временем оно становится огромным и разрушительным.

Чтобы противостоять опустошительной силе обесценивания, психологам следует проводить социально-психологические тренинги с сотрудниками полиции, направленные на выработку навыков спокойной реакции на вербальную агрессию и умения противостоять открытой агрессии и возможным провокациям.

Для организации тренингов по формированию адекватных стратегий поведения сотрудников органов внутренних дел, столкнувшихся с агрессией граждан, в первую очередь психологу, можно использовать те психокоррекционные приемы и упражнения, которые позволят сотруднику их в дальнейшем использовать самостоятельно:

– каждый день мысленно рефлексировать себя приучить отмечать все, что было сделано и осознавать усилия, которые были потрачены. Не пропускать маленькие достижения и незаконченные дела;

– если захочется сказать себе: «Ну, это мелочь, что помог донести тяжелые сумки бабушке», то следует остановиться и внимательно продумать, какие именно действия позволили помочь пожилому человеку, сколько это заняло времени. Важно не игнорировать маленькие достижения, чтобы чувство «Я старался и у меня получилось» стало само собой разумеющимся;

– разрешать себе отдыхать без чувства вины и восстанавливать силы специальными психологическими приемами, находить в себе опору и психологические ресурсы;

– сравнивать себя только с самим собой в прошлом, принимать свое прошлое, выстраивать личные границы при сравнении с окружающими людьми;

– принимать с благодарностью похвалу и комплименты от близких и значимых людей, мнение которых действительно авторитетно для сотрудника,

научившись отвечать: «Мне очень приятно», при этом прорабатывая свои реакции и отслеживая у самого себя рост адекватной самооценки;

– перестать фрустрировать на неконструктивную критику в свой адрес, не принимать весь негатив на свой счет, заботится о своем психологическом здоровье.

Теперь следует разобраться, как же грамотно реагировать на негатив. Большинство людей неправильно считают игнорирование агрессора лучшей реакцией. Но на практике данный прием считается неудачным, виктимным: чувствуя безнаказанность, агрессор продолжает оскорблять ОВД и их деятельность. Чтобы не стать жертвой буллинга, каждому сотруднику следует научиться правильно реагировать на негатив, учитывая обстоятельства, а также личные отношения с оппонентом.

В зависимости от того, кто пытается занизить заслуги сотрудников, существуют разные приемы реагирования, которые психолог отрабатывает в процессе тренингов:

– если агрессором является начальник или коллега по работе, нельзя делать вид, что ничего не произошло. Чтобы прекратить конфликт, нужно попросить сотрудника соблюдать субординацию, напомнить ему о рабочей этике и попросить не переходить обозначенные границы.

– часто в роли обидчика выступают родственники. Надо сообщить члену своей семьи, что нельзя делать вывод обо всей структуре, опираясь только на некоторые случаи, надо рассматривать любую ситуацию с разных сторон.

– на порицания близких друзей нужно реагировать особенно осторожно. В первую очередь, важно выяснить, чего именно хотел добиться агрессор и объяснить ему, что отстаивание собственной позиции путем унижений не позволит ему получить нужный результат, а наоборот, может разрушить дружбу, испортит ваше общение и поменять отношения сотрудника ОВД к другу/знакомому.

– когда источником негатива являются далекие знакомые или вовсе посторонние личности, не стоит вступать в спор. Нужно напомнить себе о том, что такой человек играет короткую, промежуточную роль в вашей жизни, у него нет никакого права каким-либо образом обесценивать вашу деятельность.

При проведении курса тренинговых занятий (после того, как курсант разобрался в том, кто оппонент), можно приступать уже к тренингу, который включает в себя выработку навыков противодействия агрессии через, к примеру, приемы, которые психолог или отрабатывает со всеми, либо более детально под «профили» сотрудников.

Альтер-Эго. Представьте себе, что вы находитесь в мыльном пузыре, который отделяет вас от агрессора. И через этот пузырь проходит только сам текст, сухой смысловой остаток, а вся грязь, негатив, эмоции – тускнеют и остаются с той стороны. Прием основан на создании и осознании образов, и даже при минимально развитом воображении хорошо работает. Текст – проходит, эмоции – за пузырем. В итоге сохраняется трезвость мышления и реагирует только разум.

Спокойное озеро. Озеро – это тишь и спокойствие. Половина медитаций начинается с подобного настроя – «представьте себя сидящим на берегу …» – уметь абстрагироваться от фрустрирующих состояний.

Если при общении с агрессором вы часть внимания направите на создание в своем сознании этого образа, вы нейтрализуете внешнюю агрессию, и неизбежно уровень тревожности будет гораздо меньше. При этом то, что хочет сказать собеседник, понятно и ясно, сотрудник сможет отреагировать уже на сухой остаток.

Концентрация на дыхании. Следует отслеживать процесс дыхания. Медленно и сосредоточенно своим вниманием следите за тем, как воздух постепенно входит в носоглотку, как струя воздуха проходит через горло, трахею, заполняет легкие. Как происходит некоторая пауза и смена фазы дыхания. Как начинается процесс выдоха: обратно отработанный воздух перемещается через трахею, через горло, через рот и нос выходит обратно в атмосферу, и опять небольшая пауза … цикл повторяется.

В результате происходит перераспределение внимания от собственного страха на наблюдение за нейтральным спокойным процессом дыхания, и дискомфорт опять вынужден отступить на задний план. Другая же часть внимания по-прежнему позволяет отслеживать то, что происходит во внешнем мире и уже абсолютно трезво реагировать по существу происходящего.

Снижение значимости оппонента. Суть приема в мысленном обесценивании оппонента, который перестанет быть грозным в сознании. Тогда агрессор перестает быть «великим и ужасным» и становится маленьким и глупеньким, от которого даже агрессия и давление будет восприниматься смешно и нестрашно» [102].

Обязательно нужно проводить кейсовые задания с их последующем разбором на тренингах: психолог создает стрессовую ситуацию, а каждый член группы, используя данные приемы, вырабатывает необходимую реакцию. Далее можно меняться ролями. Это следует делать для того, чтобы каждый почувствовал себя не только в роли жертвы, но и агрессора, рассмотрел ситуацию с разных сторон. Регулярное повторение данных приемов, путем выполнения кейсовых заданий на тренинговом занятии под руководством психолога, позволит сотруднику более спокойно реагировать на агрессию с последующем стратегированием развития ситуации.

Во время разрешения конфликтных ситуаций и отстаивании чести и достоинства сотрудника органов внутренних дел, не стоит забывать про саморегуляцию. Приемы саморегуляции можно применять в любых ситуациях. «В результате саморегуляции могут возникать три основных эффекта: эффект успокоения (устранение эмоциональной напряженности); эффект восстановления (ослабление проявлений утомления); эффект активизации (повышение психофизиологической реактивности)» [102].

Своевременная саморегуляция выступает своеобразным психологическим защитным средством. Она предотвращает накопление остаточных явлений перенапряжения, способствует полноте восстановления сил, нормализует эмоциональный фон деятельности, и усиливает мобилизацию ресурсов организма.

Существуют разные способы саморегуляции, но не все подойдут для ситуаций, когда надо отстоять себя. Достаточно странно будет выглядеть со стороны, если полицейский вовремя того, как ему активно претензии предъявляют в провока-

ционной форме, будет улыбаться, тем самым стараясь регулировать себя в негативном разговоре. Гражданин может подумать, что над ним издеваются, а это, как известно, может провоцировать еще большую агрессию. Самое подходящее в таких ситуациях – психологическое, саморефлексирующее слияние с окружающей средой, а именно следует прислушаться к окружающим звукам, попытаться распознать пение птиц, гул мотора, звуки ветра, из рядом находящихся помещений и т. д. Можно попробовать сосредоточиться на каком-нибудь предмете, подумать о том, как его могли произвести и кто. Также можно проследить за своим дыханием через одежду, ощущение ткани у тела, наполнить полную грудь воздухом, потом от него полностью освободиться.

Еще одним хорошим способом саморегуляции является воспоминание, оно должно быть приятным.

Когда обидчик выговорится, уравновешенный и спокойный сотрудник имеет больше шансов не дать себя в обиду. Действуя по схемам, которые я обозначила выше, сотрудник полиции обозначит свои рамки и рамки агрессора. Более того, состояние спокойствия может перейти от одного человека к другому, тем самым объединяя беседующих в одно энергетическое поле.

Для организации социально-психологических тренингов, направленных на формирования адекватных стратегий поведения сотрудников органов внутренних дел, столкнувшихся с агрессией граждан (мероприятий по формированию стрессоустойчивости сотрудников) следует помнить, что все тренировочные и воспитывающие воздействия желательно реализовывать и закреплять в пространстве кейс-отработок, непосредственно примыкающих к сфере служебной деятельности. Тем самым, основными направлениями профилактики фрустрирующего поведения на агрессию граждан можно выделить: укрепление внутренних опор и ресурсов сотрудников, их психологическую защищенность, регулярную рефлексию психологической самопомощи, особенно после выполнения наиболее эмоционально-напряженных заданий.

Список литературы

1. Гафиатулина Н. Х., Самыгин С. И. Социальная коммуникация в профилактике конфликтов : учебно-методическое пособие. М. : Русайнс, 2016.

2. Лебедев И. Б., Михайлова С. Ю. Социально-психологический тренинг в деятельности правоохранительных органов: теоретические и прикладные аспекты : учебное пособие. М., 2013. 93 с.

3. Михайлова С. Ю., Мирзахмедов Д. Ш. Целенаправленное воздействие на ценностные ориентации курсанта как один из факторов личностной надежности на ранних стадиях обучения // Подготовка кадров для силовых структур: современные направления и образовательные технологии : материалы двадцать первой всероссийской научно-методической конференции. Иркутск : Восточно-Сибирский институт МВД России, 2016. С. 98–100.

4. URL: https://studbooks.net/890456/psih–ologiya/samo–regulyatsiya_–kompo–nenty.

5. URL: https://syntone.ru/article/dmitrij-ustinov-kak-ustoyat-protiv-agressii/.

6. URL: https://www.sevsk9school.ru/_ld/14/1494.pdf.

Ермаков А. Г.[1]*,*
доцент кафедры юридической психологии
Санкт-Петербургского университета МВД России,
кандидат педагогических наук

Белянкина В. А.[2]*,*
старший преподаватель кафедры юридической психологии
Санкт-Петербургского университета МВД России,
кандидат психологических наук

АСПЕКТЫ АДАПТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ (ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ДАЛЬНЕГО ЗАРУБЕЖЬЯ) ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ

Популярность студенческих программ обмена опытом и стажировок, определяет увеличение социальной мобильности молодежи, представителей различных национальностей, не только представителей стран СНГ, но и представителей стран дальнего зарубежья.

В настоящее время, опираясь на основные направления внешней политики Российской Федерации, одним из ключевых является установление дипломатических связей и налаживание отношений со странами-партнерами. В рамках реализации данного направления все чаще ведомственные организации высшего образования России осуществляют набор иностранных слушателей, с целью расширения полей взаимодействия и установление более прочных международных контактов. И в данном случае реализация данного направления и поставленных задач частично была возложена на министерство внутренних дел Российской Федерации, например, первый набор обучающихся, представителей дальнего зарубежья в Санкт-Петербургском университете на факультет подготовки иностранных специалистов был осуществлен задолго до 2010 г.

Стремление привлечь все большее число молодых людей из разных стран, обусловлено увеличением популярности и востребованности программ по обмену опытом, по обучению молодых людей из зарубежных вузов-партнеров по всему миру (всех стран). В свою очередь, расширение культурного, социального и экономического полей взаимодействия, рост профессиональных и образовательных контактов стран-партнёров раскрывает проблему адаптации обучающихся образовательных организаций МВД России к новым условиям жизнедеятельности. Учебная и служебная деятельность, климатические условия, социокультурные условия, в том числе, наличие языкового барьера, существенно увеличивают время адаптации, и влияет на качество адаптации. Обучающиеся, прибывшие из стран Дальнего Зарубежья, испытывают множество затруднений, в том числе в период адаптации, в сравнении с курсантами, являющимися гражданами Российской Федерации. В качестве примера, можно рассмотреть тот факт, что курсанты ведомственных образовательных организаций

[1] © Ермаков А. Г., 2022.
[2] © Белянкина В. А., 2022.

МВД России в основном испытывают трудности в адаптации к условиям учебной и служебной деятельности, в отличие от обучающихся, которые, дополнительно к вышеуказанным трудностям, испытывают еще и трудности в адаптации к социокультурной среде и климатическим условиям, но и конечно же не стоит забывать о наличии языкового барьера, который не способствует успешности адаптации и сокращению этого периода. Поэтому проблемы адаптации обучающихся, представителей дальнего зарубежья образовательных организаций МВД России к иным условиям жизнедеятельности выходят на первый план.

Необходимо отметить, что исследование проблемы адаптации человека взаимосвязано с изучением феноменов стресса. Так, Г. Селье, определил понятие адаптационного синдрома как неспецифическую защитную реакцию, которая детерминирована влиянием различных внешних раздражителей или стрессоров. Адаптационный синдром с точки зрения исследователя представляет собой попытку восстановить гомеостатическое равновесие [1, с. 11].

Социальная адаптация рассматривается в качестве интегративного показателя состояния человека, который показывает его реальные возможности выполнять определенные биопсихосоциальные функции, в том числе:

– адекватное восприятие внешней и внутренней среды;
– построение адекватной системы межличностных отношений;
– проявление способностей к деятельности, обучению, организации досуга и отдыха;
– коррекция собственного поведения в соответствии с ролевыми ожиданиями других [3, с. 8].

В современной психологии выделяют несколько видов дезадаптации индивида. В первую очередь обращает на себя внимание следующие виды: психологическая дезадаптация, где наблюдаются нарушения в эмоционально-волевой сфере индивида, что сопровождается неверной оценкой объективной ситуации, нарушениях в согласовании целей, средств и результата деятельности, снижением или полной утратой самоконтроля, неадекватностью поведенческих реакций. Социально-бытовая дезадаптация проявляется в том, что бытовые условия не в полном объеме удовлетворяют потребности личности. Она применима, например, в ситуации проживания в общежитие, где присутствует эффект публичности, когда слушатель находится постоянно в окружении коллег. Ситуационно-ролевая дезадаптация, не позволяет позитивно справляться с конкретной социальной ролью, необходимой в определенных актуальных ситуациях.

Социокультурная дезадаптация, проявляется в неспособности, неготовности, нежелании личности усвоить необходимые знания, ценности, социальные и культурные нормы, принятые в социуме. Социально-психологическая адаптация заключается в приспособлении к совершенно новому кругу общения, к незнакомым для личности режиму и требованиям единоначалия, она соединяет все виды адаптации.

При анализе научных исследований в области изучения адаптации, можно отметить некоторое количество, посвященных именно изучению академической адаптации студентов образовательных организаций. Пожалуй, особое место в структуре адаптации занимает академическая адаптация иностранных студентов.

А. И. Сурыгин выделяет две группы трудностей академической адаптации [4, с. 230]:

– трудности, которые испытывают слушатели при переходе от обучения в школе к обучению в вузе;

– трудности, связанные с вхождением в образовательную среду российского вуза.

Как показало исследование [2, с. 92–98], академическая и физиологическая адаптация вызывают у иностранных учащихся трудности в равной степени.

По результатам исследования выделены следующие аспекты академической адаптации.

1. Коммуникативный: трудности, связанные с уровнем знания русского языка и способности свободно его использовать в сфере общения с преподавателями, администрацией, товарищами по группе, трудности при работе с учебной литературой и информационной средой вуза.

2. Физиологический: трудности привыкания к режиму занятий и трудности адаптации к особенностям климата.

3. Формальный (организационный): трудности привыкания к требованиям преподавателей и деканата, к необходимости личностного самоконтроля учебной деятельности.

4. Методический: трудности привыкания к технологиям, методам обучения, к специфике учебных и методических пособий, к формам контроля.

5. Содержательный: трудности, связанные с несоответствием общеобразовательных программ в области изучения общенаучных дисциплин в России и на родине слушателя.

6. Психологический: трудности привыкания к новому стилю общения с преподавателями, сотрудниками, товарищами по группе.

Проблема адаптации иностранных обучающихся не теряет своей актуальности, так как российское образовательное пространство, к особенностям которого необходимо привыкнуть иностранным обучающимся, в последние годы претерпевает существенные изменения, связанные с развитием информационно-коммуникационных технологий.

Итак, рассматривая процесс адаптации необходимо учитывать тот, факт, что обучающиеся, представители дальнего зарубежья, попадая в новые для них условия среды должны не только приспособиться к изменившимся условиям жизнедеятельности, но и быть способными реализовать в этих условиях свои личные потребности, интересы, устремления.

Необходимо отметить, что проблеме социально-психологической адаптации обучающихся (представителей дальнего зарубежья) образовательных организаций МВД России в научной сфере не уделяется должного внимания. Проблема психологического сопровождения обучающихся образовательных организаций МВД России сохраняется и в настоящее время.

Анализ нормативных правовых актов, регламентирующих организацию психологической работы в образовательных организациях МВД России, позволил сделать вывод, о том, что существующие приказы, методические рекомендации, распоряжения по организации психологической работы направлены на курсан-

тов, слушателей (первоначальное обучение), и постоянный состав образовательных организаций МВД России. То есть, практически не затрагивают - не регламентируют порядок организации психологической работы, направленной на решение существующих проблем, обусловленных особенностями (сложностями) адаптации иностранных обучающихся. В связи с этим, формируется некий пробел, в котором подразделения психологической работы не могут в полном объеме осуществлять психологические мероприятия, направленные не только на профилактику чрезвычайных происшествий среди личного состава ОВД, но и на развитие личных, деловых и профессиональных качеств обучающихся, представителей дальнего зарубежья.

Подводя итог сказанному выше, можно заключить, что социально-психологическая адаптация обучающихся, представителей стран дальнего зарубежья, играет весьма важную роль в процессе обучения, особенно на начальном этапе для формирования благоприятных условий, которые позволят в полном объеме реализовать имеющиеся адаптационные ресурсы к социокультурным и климатическим условиям. Создания нормативных правовых актов как качественно, так и количественно улучшили бы возможности подразделений психологической работы. И позволило бы создать единую программу, ориентируясь на которую психологи способствовали формированию адаптационного потенциала личности обучающегося.

Список литературы

1. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. СПб. : Питер, 2002. 282 с.

2. Лебедева О. А., Скопина Ю. И. Проблемы и трудности адаптации иностранных студентов-первокурсников к условиям жизни и обучения в России // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. 2014. № 35-1. С. 92−98.

3. Раева Т. И. Психолого-акмеологические закономерности успешной адаптации выпускников основных школ к новой образовательной среде : автореф. дис. … канд. психол. наук : 19.00.13. Иваново : Костромской государственный университет имени Н. А. Некрасова, 2004. 22 с.

4. Сурыгин А. И. Основы теории обучения на неродном для учащихся языке СПб. : Златоуст, 2000. 230 с.

Журавлева А. К.[1]***,***
адъюнкт факультета подготовки научно-педагогических и научных кадров
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель: ***Лебедев И. Б.,***
профессор кафедры психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя,
доктор психологических наук, профессор

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КОРРЕКЦИЯ Я-КОНЦЕПЦИИ ЛИЧНОСТИ МЕТОДОМ ПСИХОФИЗИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

Проводя анализ психокоррекционной работы в русле различных психологических школ, можно выявить определенные тенденции. [4, с. 221] Среди них такие, как работа с клинически здоровой личностью, направленная на настоящее и будущее, однако в момент коррекции сложность вызывает тот факт, что психологу приходится сталкиваться с уже сформированной личностью и поведенческими паттернами. Сотрудник, с которым работает психолог, является, как уже говорилось выше, здоровой в психическом отношении личностью, но при этом его неконструктивные модели поведения, эмоциональные реакции и другие особенности способствуют снижению уровня адаптации, эффективности в деятельности, нестабильному эмоционально-поведенческому фону.

Немаловажным фактом также является разделение проблем психического и физического состояний. При воздействии стресс-фактора на человека, помимо изменения его психического состояния, наблюдаются физические изменения: набор или потеря веса, возникновение расстройств, связанных с желудочно-кишечным трактом, проблемы со сном, выпадение волос, повышенная утомляемость, приступы аритмии и т.д. Крайне показателен эффект плацебо, когда положительное воздействие на физическое состояние зависит от предустановки и самоубеждения. Обратная зависимость также фиксируется в мировой науке. Это такие явления, как нейрогуморальная регуляция, например, зависимость нашего настроения от уровня содержания серотонина, эндорфина в крови. Фантомные боли также являются крайне показательным примером взаимозависимости физической и психической составляющих.

Интересно, что в современной психокоррекции основное внимание сконцентрировано исключительно на психических и поведенческих проявлениях. Тогда как взаимозависимость психического и физического состояний, лежащая в основе психофизического тренинга практически не учитывается. В связи с этим, целесообразно оказывать воздействие со стороны психолога не только на его психическую составляющую, но и физическую. Следует отметить, что речь идет не о медикаментозном вмешательстве в организм, а о комплексе специальных

[1] © Журавлева А. К., 2022.

физических и психорегулирующих упражнений, дыхательных техник и медитативных практик.

Под психофизическим тренингом понимается определённая совокупность дыхательных, физических и медитативных упражнений, направленных на развитие психологической устойчивости сотрудников, формирование их личностных и профессионально значимых качеств, а также повышение психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях. [5, с. 302–305].

Близкими к психофизическому тренингу методами коррекции являются телесноориентированная терапия, психодрама Я. Морено, психогимнастика Г. Юновой, аутогенная тренировка И. Шульца, методика «Ключ» Х. Алиева. Снятие психического напряжения в данных методах достигается путем различных манипуляций с телом. Массаж определенных зон (телесноориентированная терапия); бег, ходьба и другие ритмичные движения используются в психогимнастике, методике «Ключ»; произвольное внимание, направленное на различные участки тела с целью воспроизвести конкретные ощущения на отдельных участках тела (аутогенная тренировка); наибольшие различия в подходах наблюдаются в психодраме (несмотря на то, что она легла в основу психогимнастики) – в ней двигательная активность сведена к физической активности в рамках инсценировки травмирующих событий. Значимым является тот факт, что коррекция в рамках данных методов осуществляется не только вербальным путем, но в том числе и посредствам телодвижений, требует двигательной активности. Таким образом, все вышеперечисленные методы ставят в качестве одной из целей снятие напряжения как физического, так и психического и релаксацию. Метод психофизического тренинга использует произвольное усилие (напряжение) как инструмент работы. Предполагается, что некоторые элементы Я-концепции личности возможно развивать по средствам данного инструмента.

Кратко описывая психофизический тренинг, можно выделить несколько основополагающих принципов. Психофизический тренинг не является физической тренировкой, он отличается от нее и проводится не тренером, а психологом [5, с. 224]. В его основе лежит психологическая подготовка, осуществляемая с группой в форме медитации или саморегуляции (аутотренинг), которая сочетается с выполнением физических упражнений.

Попеременное использование психологических методов и физических упражнений позволяет повысить продуктивность психокоррекции за счет постоянной смены деятельности. В момент физического усилия деятельность мозговых центов направлена на напряжение и расслабление мышц организма, при этом психическая активность сильно снижена и концентрируется на контроле за правильным выполнением техники упражнения и постоянной поддержки мотивации для продолжения работы. Тоже самое справедливо относительно дыхательных упражнений.

Крайне важным является и тот факт, что физические упражнения помогают снижению предметной и межличностной агрессии, это связано с возможностью переадресовать агрессию с источника ее возникновения на визуализированного противника (при выполнении приемов рукопашного боя), боксерскую грушу или же преобразовать в физическую активность. Применение физических

нагрузок умеренной сложности в ходе проведения тренинга способствует притоку крови к внутренним органам, и как следствие улучшению их функционирования, а также способствует восстановлению травм сухожилий, связок и суставов, насыщению головного мозга. Эти процессы протекают за счет движения крови, обогащенной кислородом и питательными веществами, от органов пищеварения к поврежденному месту и в обратном направлении, забирая продукты распада.

Адекватные нагрузки на организм, благотворно влияют на сердечную мышцу, растягивая ее стенки, делая их эластичными, из-за чего, сердце в спокойном состояние реже сокращается, и как следствие укрепляется, что способствует ускорению общего восстановления после различного рода нагрузок, тем самым снижая риск переутомления. Благодаря физическим нагрузкам повышается уровень лейкоцитов в крови, нейтрофилов, NK-клеток, моноцитов, а также незначительно уровень цитотоксических Т-лимфоцитов, что способствует повышению иммунитета, которое в свою очередь значительно снижает риск развития ипохондрического расстройства.

Затем в процессе выполнения медитативных упражнений происходит обратный эффект. Мозговая деятельность сконцентрирована на мышечном расслаблении и произвольном контроле за эмоциональным состоянием и контроле сознания. Такая деятельность требует волевого акта со стороны человека, а также развивает устойчивость и концентрацию внимания. Тем самым происходит попеременное усиление работы центров головного мозга и снижение их активности. Г. С. Никифоров, исследуя различные способы саморегуляции, пришел к выводу о том, что пребывание в измененном состоянии сознания, которое достигается путем медитации, способствует достижению таких эффектов, как: формирование и развитие воли, повышение работоспособности, снижение конфликтности и агрессивности при взаимодействии с окружающими, развитие памяти и внимания, нормализация нервных процессов, общих личностных изменений. Ко всему вышеперечисленному можно добавить, что медитация способствует развитию воображения (например, при вхождении в образ олимпийского чемпиона и т. п.).

Постоянная смена деятельности в процессе психофизического тренинга способствует постепенному развитию переключаемости внимания, что позитивно сказывается на продуктивности человека. Медитативные упражнения требуют умения абстрагироваться от негативных состояний, предшествующих тренингу, а в совокупности с другими элементами психофизического тренинга обеспечивают эффективное восстановление организма в более короткие сроки, повышению стрессоустойчивости.

Вышеперечисленные процессы способствуют научению произвольной активизации различных структур психики, что является эффективным как в условиях служебной деятельности, так и в повседневной жизни сотрудника. Таким образом, психофизический тренинг можно использовать в рамках общей психокоррекции, не требующей директивного управления. Не предполагается полностью заменить все коррекционные методы психофизическим тренингом, его можно

использовать как эффективное дополнение к уже используемым методам или в качестве профилактического метода.

Преимуществами данного метода для работы в ОВД, помимо его психокоррекционного действия, можно выделить следующие. Во-первых, это возможность минимизировать отрыв сотрудников от служебной деятельности, это связано с тем, что такой тренинг можно проводить в рамках занятий по физической подготовке, предусмотренной Федеральным законом № 342, приказом МВД России № 450, приказом МВД России № 345 и другими нормативными правовыми актами. Во-вторых, тренинг эффективен как в рамках групповой работы (при этом нет необходимости в группе, объединённой общей проблемой), так и при индивидуальной работе. И наконец, принцип действия психофизического тренинга доступен для понимания сотрудников ОВД, эффективность физических упражнений для большинства сотрудников – очевидна, а аналогия развития психических структур с натренированностью мышц понятна людям, не имеющим психологического образования. Таким образом, можно говорить об относительно сниженной скептичности по отношению к психокоррекционной работе, однако, это индивидуально и нельзя давать какие-либо гарантии.

Данный подход можно рассматривать как базу для проведения психокоррекции в классическом понимании, однако не может способствовать выходу из патологии. [5, с. 225] Психофизический тренинг является эффективным способом профилактики психических расстройств и «удержания» человека в рамках нормы. [5, с. 225] Это направление является новаторским и учитывает недоработки предыдущих методов психокоррекционной работы.

В рамках данного подхода главной целью является сбалансированность оптимального физического и психического состояний, так как взаимосвязь этих двух составляющих крайне значима. Также предполагается повышение готовности к непредвиденным ситуациям за счёт научения быстрой мобилизации психики человека даже при условии физического утомления. Таким образом, можно говорить о формировании продуктивной Я-концепции личности. Так с улучшением физической формы изменяется самовосприятие, уходят комплексы, связанные с недостатками в телесном Я, повышается уверенность в собственных силах. Постановка микроцелей в ходе проведения тренинга (полноценное выполнение упражнения, концентрация и удержание сознания на заданные тематики), приводит к повышению самоконтроля, дисциплинированности, развивает волевую сферу. Формула успеха У. Джеймса удовлетворяется путем достижения микроцелей, тем самым повышая самооценку. Развитая волевая сфера является необходимым элементом саморазвития на пути к достижению Я-идеального. Также конгруэнтность реального Я и Идеального Я, по мнению Р. Бернса, лежит в основе формирования самооценки. Снижение тревожности и агрессивности способствуют более грамотному и продуктивному построению социальных взаимодействий, принятию новых социальных ролей, формирующих Я-социальное. Положительная динамика в социальной сфере отражается на внешней оценке личности со стороны социума. Интериоризация социальных реакций, по мнению Ч. Кули, Дж. Мида, является основным фактором, склады-

вающим отношение к себе. Таким образом, опираясь на различные концепции, можно говорить о формировании здоровой самооценки.

В последнее время направление психофизического тренинга получило определенное распространение в психокоррекционной работе. Многим стало очевидно и понятно, что, не развивая физически тело, добиться высоких показателей в оптимизации психического состояния очень сложно. Психофизический тренинг, используя элементы тренировки, дыхательных техник в сочетании с медитативными практиками, позволяет развивать произвольный контроль за своим психическим состоянием, стимулируя динамику развития Я-концепции.

Список литературы

1. Агапов В. С. Становление Я-концепции в управленческой деятельности руководителей : монография. М. : Альтекс, 2012. 487 с.

2. Алтанчулуу. Повышение эффективности физического воспитания в вузе средствами психофизического тренинга ушу: автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Улан-Удэ : Бурятский государственный университет, 2007. 25 с.

3. Архипов А. А. Психофизический тренинг в восстановлении психического здоровья школьников : методическое пособие. Оренбург : Оренбургский государственный педагогический университет, 2006. 91 с.

4. Лебедев И. Б., Русецкая Д. В., Маркелов В. В. Психофизический тренинг как направление в коррекционной работе : монография. Рязань : Коняхин А. В. (Book Jet), 2018. 226 с.

5. Русецкая Д. В. Использование психофизического тренинга в рамках моральнопсихологической подготовки сотрудников органов внутренних дел // Вестник Московского университета МВД России. 2018. № 6. С. 302–305.

Закревская П. А.[1]**,**
курсант международно-правового факультета
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель: ***Балашова В. А.,***
заместитель начальника кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

ОСОБЕННОСТИ ЦЕЛЕПОЛАГАНИЯ И ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ЭТАПЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

Деятельность сотрудников органов внутренних дел в первую очередь нацелена на результат. Однако стоит отметить, что результат во многом зависит от различных факторов, в том числе и от тех качеств, которые формируются у него на этапе профессиональной подготовки [1, с. 11–12].

Отметим, что для получения наиболее эффективного результата уже на этапе профессиональной подготовки необходимо учитывать тип личности [2, с. 111–113], а именно на кого возлагает ответственность за свои действия будущий сотрудник полиции. Кроме того, для наиболее эффективного результата необходимо ставить определенные цели и подбирать соответствующие средства для ее достижения.

Д. Голланд полагал, что поведение человека определяется окружением, в котором он проявляет себя. Каждому типу личности соответствует определенный тип профессий. В том случае, если человек выбирает профессию, соответствующую типу его личности, то он может достичь в ней наибольших успехов. Д. Голланд разделял все профессии на шесть типов, а именно: реалистичный, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, предприимчивый, артистичный.

Таким образом, результат деятельности связан с выбором профессии, подходящей для определенного типа личности. Иными словами, успешность личности в профессиональной деятельности зависит от согласованности ее индивидуально-психологических особенностей с предъявляемыми профессией требованиями.

Автором было проведено исследование, направленное на изучение особенностей целеполагания и оценки результативности деятельности на этапе профессиональной подготовки.

Эмпирическую базу исследования составили курсанты 2 курса образовательной организации МВД России в количестве 30 человек.

В ходе исследования были использованы следующие методики: методика Дж. Роттера «Локус контроля», методика А. А. Карманова «Цель-Средство-

[1] © Закревская П. А., 2022.

Результат» и методика Д. Голланда «Типы профессиональной направленности личности».

Анализ результатов исследования показал, что большинство испытуемых (87 %) являются экстерналами.

Результаты по методике А. А. Карманова «Цель-Средство-Результат» позволили установить, что испытуемые не ставят перед собой масштабные цели, а ограничиваются лишь «микроцелями». При этом большинство испытуемых (83 %) встречаются с трудностями в выборе средств. Однако, несмотря на это, 67 % испытуемых адекватно оценивают результаты своей деятельности.

Результаты испытуемых по методике Д. Голланда «Типы профессиональной направленности личности» позволяют отметить, что им, в первую очередь, соответствует предприимчивый тип профессиональной направленности личности, средние показатели имеет интеллектуальный тип и наименее проявляется артистичный.

Предприимчивому типу личности характерно проявление энергии, импульсивности и энтузиазма (например, директор, журналист, предприниматель и др.). Интеллектуальный тип аналитичен, рационален и независим (например, физик, математик и др.). Артистичному типу свойственна оригинальность в решении задачи (творческие профессии).

Анализ и обобщение полученных результатов исследования позволяет отметить следующие выводы.

1. Большинство курсантов обладают экстернальностью, т. е. внешним локусом контроля. Данный результат может быть обусловлен возрастными психологическими особенностями (ориентированность на требования, предъявляемые окружающей средой); психолого-педагогическим и социально-воспитательным воздействием, оказываемым в ходе профессиональной подготовки; соответствием сотрудника правоохранительных органов ожиданиям со стороны общества и его оценки.

2. Для большинства курсантов характерно наличие «микроцелей» и наличие трудностей в выборе средств для их достижения. Более половины из них адекватно оценивают результаты своей деятельности. Данный результат отражает, что для испытуемых ведущей деятельностью является учебная, при реализации которой они выполняют конкретные задачи, поставленные им извне (преподавателем, начальником курса, командиром взвода). Постепенно в процессе профессиональной подготовки происходит осознание полифункциональности и многоаспектности деятельности сотрудника правоохранительных органов посредством усвоения профессионально важных знаний, что соответствует старшим курсам.

3. Особенности проявления типов профессиональной направленности личности у курсантов соответствует специфике содержания их будущей профессиональной деятельности, где необходимо проявление познавательной и мыслительной активности с применением нестандартного и творческого подходов, оперативно реагируя при этом на изменение условий профессиональной ситуации.

Таким образом, для успешной реализации деятельности на этапе профессиональной подготовки необходимо четко и конкретно формулировать постав-

ленные задачи, оказывать помощь в выборе средств для достижения целей. Обладание потенциалом предприимчивого и интеллектуального типа профессиональной направленности личности, в дальнейшем, на этапе профессионального развития будущий сотрудник правоохранительной системы будет способен к проявлению персональной активности и самостоятельности.

Список литературы

1. Балашова В. А. Оценка психологической подготовленности курсантов к профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел // Совершенствование профессиональной и нравственной культуры курсантов и слушателей в образовательных организациях системы МВД России : сборник научных трудов межвузовской конференции и всероссийского семинара, 2018. С. 11–12.

2. Балашова В. А. Особенности личности как предпосылки стратегии взаимодействия // Правопорядок в России: проблемы совершенствования : сборник научных статей Всероссийской конференции. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2017. С. 111–113.

3. Цветков В. Л. Психология в деятельности сотрудников органов внутренних дел : учебное пособие. М. : Юстиция, 2019. 350 с.

Каналина А. А.[1]***,***
курсант факультета подготовки сотрудников полиции
для подразделений по охране общественного порядка
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель: ***Гончарова Е. М.,***
доцент кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

УСЛОВИЯ БЕСКОНФЛИКТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КУРСАНТОВ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ

Конфликт всегда является сложным явлением, присутствующим во всех сферах жизни человека и общества в целом. Такие науки как, например, конфликтология, психология, социология и другие позволяют рассматривать конфликты как неотъемлемую часть нашей жизни. Изучая причины появления конфликтных ситуаций, а также их развитие и проявление в динамике, можно сформулировать правила, способные предотвратить конфликт еще до его начала или же урегулировать уже происходящую конфликтную ситуацию.

Возникновение конфликтов может происходить на почве различия мнений, интересов, разного подхода к решению задач и достижения целей, различного уровня образованности и осведомленности в той или иной сфере. Именно такое разнообразие проблем, способствующих возникновению конфликтных ситуаций, усложняет процесс их предотвращения и решения.

Со временем в обществе подход к изучению и решению конфликтов кардинально изменился: от неприятия конфликтов - к необходимости регулировать их и «работать» с ними. Высокие темпы изменения поведения общества и личности в процессе развития конфликтных ситуаций лишь подтверждают высокую значимость и необходимость дальнейшего изучения конфликтов, управления уже сложившимися конфликтными ситуациями, а также их изначальное предотвращение.

В большинстве конфликтов каждая из сторон уверена в своей правоте и выбирает разные модели поведения, близкие себе, кто-то идёт на поводу у оппонента, а кто-то агрессивен и настойчив в доказательстве своей правды. Оба этих пути не решают саму суть конфликта, а лишь создают иллюзию его разрешения.

Проявление конфликта так же само по себе является очень разнообразным явлением. Конфликтная ситуация может проявиться и в виде различных негативных эмоций и реакций: обиды, раздражения, агрессии.

Изучение конфликтов, особенностей их проявления и решения, выбора эффективной стратегии поведения во время конфликтной ситуации, выхода из нее, освещается во многих научных работах в области современных общественных

[1] © Каналина А. А., 2022.

наук, уже перечисленных ранее, но исследований конфликтов в замкнутых коллективах, особенно в ведомственной/правоохранительной специфике не так уж и много.

Рассмотрим типичный пример такого коллектива: учебные группы в ведомственном учебном учреждении, коллектив в них можно охарактеризовать как «группа дисциплинированных и самоотверженных курсантов и слушателей, способных и готовых нести служебные, боевые, учебные и другие обязанности».

Такие группы чаще подвержены межличностным конфликтам, нежели межгрупповым. Частоту межличностных конфликтов можно объяснить разнообразием деятельности, которой совместно занимаются курсанты и слушатели, особенностью среды, в которой они проходят обучение, типом руководства, непривычным для вчерашних школьников. Предметом конфликтов может являться что угодно: разные мнения, желания, образы жизни, интересы, а также различные личностные характеристики.

Курсанты младших курсов более подвержены конфликтным ситуациям, так как в своем поведении они еще используют опыт школьной жизни, им еще предстоит адаптироваться к новым для них условиям обучения и несения службы. Они, еще не имея богатого жизненного и служебного опыта на начале пути своего обучения, могут проверять свое поведение путем оценивания своих однокурсников. Во время конфликтов курсанты младших курсов чаще могут стремиться к передаче своих чувств оппоненту и разделению стратегии своего поведения, нежели курсанты старших курсов, уже имеющие опыт и устоявшиеся в своих стратегиях поведения в конфликтах. Младшие курсанты находятся в поиске удобных стратегий поведения в конфликтных ситуациях, а также укрепления и установки уже имеющихся.

Курсанты старших курсов в силу уже пройденных лет обучения, накопившегося жизненного и служебного опыта, могут видеть истинную сущность конфликта, оценивая в совокупности и слова, поступки людей, так и их возможные намерения, а также определять внешнее воздействие.

Таким образом, очевидно, что необходимо искать и изучать способы профилактики межличностных конфликтов ещё на младших курсах, исходя из их неопытности, недостатка знаний и однообразия путей решения конфликтных ситуаций.

Прежде чем говорить о методах профилактики конфликтов в процессе адаптации курсантов и слушателей, необходимо получить сведения о том, как выбирают первокурсники стратегии своего поведения.

Для возможности рассмотрения моделей поведения в конфликте мы использовали опросник К. Томаса [5; с. 389] и опросили первый курс одного факультета, состоящий из 100 курсантов. Каждая анкета состоит из 30 суждений, в каждой из которых необходимо выбрать суждение, более подходящее обычному поведению человека в конфликтных ситуациях (табл. 1).

Таблица 1

**Модели регулирования конфликтов
и стратегия поведения в конфликте курсантов первого курса
в % от общего числа опрошенных по методике К. Томаса**

Стратегии поведения в конфликте	%
Конкурентность	25
Избегание	23
Сотрудничество	20
Компромисс	20
Приспособление	12

Результаты, полученные при исследовании показали, что лидирующими стратегиями поведения у курсантов 1 курса являются конкуренция и избегание. Сотрудничество и компромисс используются реже, а приспособление является самым редкой моделью поведения. Эти результаты вполне предсказуемы, учитывая, что первокурсники находятся на новом этапе своей жизни, каждый из них хочет выделиться и занять лидирующие позиции в коллективе, так сказать «не ударить в грязь лицом». Они более подвержены к одностороннему отстаиванию своих интересов и мнений. Приоритет конкурентного поведения так же оправдан ярко выраженной вертикализацией отношений в специфической сфере ведомственного образования.

Для возможности рассмотрения уровня конфликтности с учетом опыта и возраста, была взята контрольная группа курсантов 4 курса в количестве 25 курсантов.

Таблица 2

**Модели регулирования конфликтов
и стратегия поведения в конфликте курсантов четвертого курса
в % от общего числа опрошенных по методике К. Томаса**

Стратегии принять поведения картине в конфликте	%
Конкурентность	12
Избегание	8
Сотрудничество	40
Компромисс	40
Приспособление	0

В этом случае было выявлено, наиболее популярными и как показывает практика, эффективными были выявлены такие способы разрешения конфликтов как компромисс и сотрудничество, уровень конкуретности и избегания сократились, а приспособление и вовсе не проявляется на более старших курсах. Это может свидетельствовать о том, что курсанты чаще отстаивают свою точку зрения и умеют парировать в споре.

Для определения стратегий их поведения в конфликтных ситуациях было проведено тестирование в адаптации Г. Н. Маркова. Тестирование, построенное

на положении о ведущей роли одного из полушарий головного мозга человека. Он состоит из четырех практических заданий, при выполнении которых явно отражается доминирование одного из полушарий мозга человека (табл. 3 и 4).

Таблица 3

Уровень конфликтности курсантов первого курса в % от общего числа опрошенных курсантов по методике Г. Н. Маркова

Уровень конфликтности	%
ПППП	4
ПЛЛП	6
ЛПППП	20
ЛПЛП	12
ЛПЛЛ	4
ЛЛПП	25
ЛЛПЛ	25
ЛЛЛЛ	4

Полученные данные свидетельствуют, что первокурсники стараются избегать конфликтов и используют тактики решения вопросов мирным путем, проявляется склонность к компромиссам, чувствуют себя некомфортно при конфликтном взаимодействии.

Таблица 4

Уровень конфликтности курсантов четвертого курса в % от общего числа опрошенных курсантов по методике Г. Н. Маркова

Уровень конфликтности	%
ПППП	20
ПЛЛП	8
ЛПППП	12
ЛПЛП	32
ЛПЛЛ	8
ЛЛПП	8
ЛЛПЛ	4
ЛЛЛЛ	8

Результаты опроса показали, что подавляющее большинство курсантов старшего курса стараются избегать конфликтов, но при этом готовы здраво отстаивать свои интересы, так же проявляя гибкость для совместного решения поставленных задач.

Подводя итоги и принимая во внимание результаты опросов, мы можем подтвердить теорию о необходимости обучения курсантов, именно в процессе адаптации к новым условиям, решению и стратегий поведения в конфликтных ситуациях.

В ведомственных учебных учреждениях ответственность за адаптацию лежит как на начальствующем, так и на преподавательском составе. Необходима разработка мер, позволяющих предотвратить большинство конфликтных ситуаций, а также решать те ситуации, предотвратить которые не предоставляется возможным.

По нашему мнению это могут быть следующие меры:

– увеличение количества часов социально-гуманитарных дисциплин, таких как психология, социология и другие;

– проведение социологических тренингов, во время которых будет возможность создавать разные ситуации, раскрывающие проблемы в коллективе и между отдельными личностями;

– проведение курсантами общего досуга, посещение мест, способствующих общему культурному развитию;

– исключение неформальных иерархических отношений в коллективах, основанных на дискриминации курсантами друг друга.

Подводя итоги можно сказать, что адаптация курсантов к новым для них условиям обучения и несения службы является очень важной темой для обсуждения и решения. Психологическое состояние курсантов напрямую влияет на результаты служебной и учебной деятельности, как всего подразделения, так и каждого курсанта в частности. Главная задача как начальствующего, так и педагогического состава облегчить период адаптации и минимизировать возможность возникновения конфликтных ситуаций в учебных коллективах.

Список литературы

1. Войтович Л. В. Профилактика и преодоление дезадаптации курсантов младших курсов в педагогическом процессе института ФСБ России пограничного профиля : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Хабаровск, 2006. 228 с.

2. Волкова М. Г. Адаптация курсантов военного вуза в условиях изменения социальной среды : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. Ярославль, 2003. 239 с.

3. Денисов Н. Л. Факторы, влияющие на адаптацию к условиям учебной среды студентов гражданского и курсантов военного вузов : автореф. дис. ... канд. мед. наук : 03.03.01. Томск, 2010. 23 с.

4. Ефремов О. Ю. Военная педагогика: учебное пособие. СПб., 2008. 640 с.

5. Лавриненко В. Н. Психология и этика делового общения : учебник для вузов. М. : Юнити-Дана, 2005. 415 с.

6. Охремчук С. Н. Социально-педагогическая адаптация курсантов в условиях высшего военного учебного заведения : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Магнитогорск, 2002. 192 с.

7. Пахомов В. В. Функциональное состояние организма и военно-профессиональная адаптация курсантов с разным уровнем нервно-психической устойчивости в процессе обучения в институте радиационной, химической и биологической защиты : автореф. дис. ... канд. мед. наук : 03.00.13. Саратов, 2007. 23 с.

Караяни А. Г.[1]*,*
профессор Санкт-Петербургского университета МВД России,
доктор психологических наук, профессор

ГРАДАЦИЯ УРОВНЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЧУВСТВИТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Служебная деятельность сотрудника ОВД в значительной степени состоит в общении с сослуживцами, командирами, различными категориями граждан (пострадавшими, свидетелями, подозреваемыми, преступниками и др.). Успешность такого общения в значительной степени зависит от того, насколько он точно «прочитывает» за внешними проявлениями различных партнеров по общению их личностные качества и психические состояния, то есть от его социальной чувствительности [4].

Социальная чувствительность понимается нами как совокупность способностей человека замечать и правильно оценивать чувства, мысли, мотивы, намерения, возможные модели поведения других людей, а также их отношение ко всем элементам ситуации общения [2, с. 32]. Другими словами, социальная чувствительность представляет собой способность человека обнаруживать, воспринимать и понимать сигналы и контексты в социальных взаимодействиях. Она является результатом социальной перцепции – специального процесса по построению точного образа партнера по общению.

Анализ научной литературы по вопросу социальной чувствительности показывает, что на сегодняшний день отсутствует внятная градация ее уровней. Исследователи чаще всего анализируют либо такое более широкое явление, как коммуникативная компетентность либо значительно более узкие феномены, такие как способность воспринимать и понимать кинесические (мимические, пантомимические сигналы, походку, элементы внешнего вида и т. д.), пара- и экстралингвистические, такесические, проксемические и другие сигналы. В результате нет возможности оценить социальную чувствительность сотрудника в целом.

По нашему мнению, в основу градации социальной чувствительности должно быть положено представление о предмете социальной перцепции – коммуникативных сигналах. Под *коммуникативными сигналами* в психологии понимаются способы, которыми люди передают сообщения невербально и вербально с помощью своих слов, мимики, пантомимики, действий, внешнего вида и др. Другими словами, коммуникативные сигналы – это совокупность наблюдаемых вербальных и невербальных проявлений человека, содержащих информацию о его личностных качествах, психических состояниях, намерениях, возможных схемах поведения, и важных для процесса общения.

Известно, что любой человек в процессе общения бессознательно или сознательно посылает в коммуникационное пространство большое количество сигналов, обнаружение и верная интерпретация которых позволяет окружаю-

[1] © Караяни А. Г., 2022.

щим судить о его социальном положении, материальном благополучии, физическом здоровье, некоторых личностных чертах, эмоциональном состоянии, увлечениях, отношении к общественному мнению, мотивах общения, возможной тактике коммуникативного поведения и т. д.

Логико-семантический анализ этих сигналов позволяет констатировать, что они сильно отличаются по силе, степени согласованности с другими сигналами и контекстом (конгруэнтность).

Результатом проведенного анализа стало выделений сильных и слабых коммуникативных сигналов.

К *сильным коммуникативным сигналам* относятся такие сигналы, которые проявляются явно, экспонируются в течении времени, достаточного для их обнаружения, не противоречат другим сигналам и контексту коммуникации. К таким сигналам можно отнести четко выраженные вербальные послания, типа «я хочу…», «я чувствую…», «мне не нравится…», «я не хочу…» и др., невербальные сигналы согласия-несогласия (качание головой), одобрения-неодобрения (большой палец вверх или вниз) и т. д.

Слабые коммуникативные сигналы – это сигналы, экспонируемые в течении крайне короткого времени, обнаружение которых требует специальных навыков и усилий, а также сигналы, конфликтующие с другими вербальными, невербальными проявлениями или контекстом коммуникативной ситуации.

Для выявления способности людей «читать» сильные и слабые коммуникативные сигналы мы провели пилотный эксперимент. Экспериментальную выборку составили восемь обучающихся одного из вузов, готовящиеся для работы на должностях психологов ОВД ряда стран.

В качестве экспериментального материла выступили:

– известное пиктографическое изображение базовых эмоций (радость, гнев, удивление, отвращение, страх, грусть);

– поз, изображающих робость, ощущение вины; высокомерие, пренебрежение, самоуверенность; тревожность, ожидание, неуверенность; растерянность, удивление, непонимание, сомнение; смущение, застенчивость, печаль; удивление, нерешительность, недоумение;

– тест-тренажер диагностики эмоций FAST, разработанный на основе концепции мимических проявлений эмоций П. Экмана.

Участникам обследования экспериментальные материалы предъявлялись следующим образом.

Пиктографическое изображение эмоций демонстрировалось на экране с помощью мультимедиапроектора в течение 10 с. Конкурирующие коммуникативные сигналы исключались. Продолжительная демонстрация материала и отсутствие конкурирующих коммуникативных сигналов позволяют отнести данный сигнал к сильным.

Пиктографическое изображение поз человека демонстрировалось на экране с помощью мультимедиапроектора в течение 10 с. Конкурирующие коммуникативные сигналы исключались. Продолжительная демонстрация материала и отсутствие конкурирующих сигналов позволяют также отнести данный сигнал к сильным.

Краткосрочное (0,3 с) предъявлений видео с изображением эмоций представителями разных рас с использованием тест-тренажера FAST. Предъявление каждого мини-видео осуществлялось три раза. Чрезвычайная краткосрочность сигнала позволяет отнести его к слабым.

Результаты эксперимента показали, что из 8 обследуемых 5 – правильно интерпретировали как сильные, так и слабые коммуникативные сигналы. 1 человек не смог правильно «прочитать» все изображенные на экране позы человека и 1 неверно интерпретировал пиктограммы эмоций. Они делали по 1–2 ошибки на этом этапе эксперимента. 3 обследуемых неверно определили эмоции по системе FAST, двое из них были те же обследуемые, которые ошибались при интерпретации сильных сигналов.

Таким образом, обследуемые продемонстрировали разный уровень социальной чувствительности: одни из них были способны читать и сильные и слабые сигналы, другие лишь сильные, третьи не могли оценить слабые сигналы и делали ошибки при интерпретации некоторых сильных сигналов.

Полученные результаты позволяют прогностически выделить три степени (уровня) социальной чувствительности человека: социальную зоркость, социальную близорукость, социальную слепоту.

Под *социальной зоркостью* мы будем понимать способность сотрудника замечать и правильно интерпретировать как сильные, так и слабые коммуникативные сигналы.

Социальную близорукость мы будем интерпретировать как такой уровень социальной чувствительности, при котором человек правильно интерпретирует сильные коммуникативные сигналы и не может правильно оценивать слабые сигналы.

Социальная слепота – это неспособность человека верно интерпретировать не только слабые, но и сильные коммуникативные сигналы.

Социальная слепота и близорукость – характеристики, которые достаточно быстро корректируются при наличии у сотрудника соответствующей мотивации.

Так, в проведенном исследовании при 5–6 повторениях демонстрации мини-видео тренажера FAST и последующего краткого обсуждения ошибок, все обследуемые точно оценивали эмоции на всех последующих видеороликах.

Таким образом, сигналы, которые человек непроизвольно или произвольно посылает в коммуникационное пространство, можно отнести к сильным или слабым. Люди обладают разной способностью читать коммуникативные сигналы. Одни из них не способны безошибочно читать ни слабые, ни сильные сигналы (социальная слепота), вторые могут без ошибок читать лишь сильные сигналы (социальная близорукость), третьи уверенно интерпретируют как сильные, так и слабые сигналы (социальная зоркость).

Такая градация сотрудников по уровню социальной чувствительности позволяет более качественно подбирать сотрудников для решения различных специальных задач, требующих оценки состояний и личностных качеств людей, например, таких, как профайлинг [3], мотивировать сотрудников на повышение социальной чувствительности, оказывать им адресную методическую помощь.

Сотрудники могут развивать свою социальную чувствительность и повышать ее уровень посредством тренировки на пиктографических изображениях, видеороликах, тренажере FAST, путем «живой» демонстрации эмоций партнером и т. д.

Особое внимание при этом нужно обратить на то, чтобы сотрудники могли отличать коммуникативные сигналы от сигналов организма на боль, телесный дискомфорт, изменение окружающей среды, а также от проявлений его соматического здоровья (например, проблемы со зрением, слухом и т. д.) [1; 2].

Повышение социальной чувствительности позволит сотруднику ОВД быть более эффективным в общении с различными категориями людей в процессе повседневной служебной деятельности.

Список литературы

1. Дерябо С. Д., Ясвин В. А. Гроссмейстер общения. М. : Смысл, 2008. 192 с.
2. Караяни А. Г., Цветков В. Л. Психология общения и переговоров в экстремальных условиях : учебное пособие. М. : Юнити-Дана: Закон и право, 2014. 247 с.
3. Профайлинг в деятельности органов внутренних дел : учебное пособие / [В. Л. Цветков и др.]. М. : Юнити-Дана, 2021. 263 с.
4. Психология в деятельности сотрудника полиции : учебник / [И. А. Калиниченко и др.]. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2019. 307 с.

Кодоева А. Ч.[1]*,*
доцент кафедры социально-экономических и гуманитарных дисциплин
Калининградского филиала
Санкт-Петербургского университета МВД России

Бортникова К. М.[2]*,*
курсант Калининградского филиала
Санкт-Петербургского университета МВД России

ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПОЗИТИВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ИМИДЖА СОТРУДНИКА ПОЛИЦИИ

Органы внутренних дел, как институт исполнительной власти, является одним из главных взаимодействующих с обществом государственным органом.

Формирование авторитета сотрудника ОВД напрямую зависит от общественного мнения, социального института, регламентирующего нормы, установки, поведения человека.

Ведущим направлением кадровой политики Министерства внутренних дел является повышение уровня профессионализма сотрудников. Безусловно, формирование уровня профессионализм связано с формированием современного позитивного образа и имиджа сотрудника ОВД.

Следует отметить достаточное количество научных исследований, посвященных изучению данного направления. Однако продолжающийся поиск эффективных технологий и методов формирования позитивного профессионального имиджа сотрудника ОВД говорит о том, что действующий подход не в полной мере соответствует запросам практики.

В данной статье обозначены основные факторы формирования позитивного имиджа сотрудника ОВД.

В первую очередь необходимо рассмотреть понятие имиджа, профессионального имиджа.

Имидж – объективный фактор, один из главных, благодаря которому формируется образ любого социального явления или процесса, совокупность внутренних и внешних проявлений человека, отражающие профессиональные и личностные качества человека. Под имиджем сотрудника органов внутренних дел воспринимается оценка образа сотрудника ОВД, создаваемый СМИ и оказывающий психологическое воздействие на различные социальные группы [1, с. 9].

Имидж может быть положительным и отрицательный. Положительный имидж – это образ, вызывающий у людей позитивные чувства: доверие, удовлетворение, восторг, гордость. Имидж является нестабильной, динамичной структурой, поскольку зависит от многих факторов, которые могут изменяться. Он откликается на изменение ситуации, вариабелен, включает в себя ряд переменных, определяющих его динамизм [5, с. 58].

---

[1] © Кодоева А. Ч., 2022.
[2] © Бортникова К. М., 2022.

Формирование профессионального имиджа МВД и каждого сотрудника в отдельности предполагает не только использование самых актуальных методов и современных технологий, таких как информационное обеспечение технологии, взаимодействие с гражданами в сети Интернет, но и соблюдение устоявшиеся концепции поведения сотрудника полиции.

На заседании расширенной коллегии МВД России, которое состоялось 15 марта 2016 г. В. В. Путин, выделил основные задачи кадровой политики системы МВД России по образованию образа работника полиции в настоящее время, он отметил, что разработка образа нынешней полиции и ее работников является определяющей и главной целью. Главный акцент был нацелен на образование доверия у людей к органам правопорядка. Ключевыми свойствами современного полицейского являются высокий профессионализм и заслуживающие доверия нравственные качества. Но при этом отдельные полицейские показывают такое поведение, которое содействует образованию отрицательного отношения людей к работникам полиции, к органам правопорядка и государственной власти в целом [3, с. 51].

Утвержденная концепция кадровой политики МВД России выделяет следующие базовые аспекты направления развития:

– формирование профессионального состава кадров;

– повышение качества кадрового потенциала органов внутренних дел;

– воспитание и всестороннее развитие личности сотрудника органов внутренних дел как гражданина Российской Федерации, защитника жизни, здоровья, прав и свобод граждан, интересов социума и государства, патриота своего Отечества с помощью профессионально-нравственных идеалов, моральных ценностей службы и норм профессиональной этики;

– образование профессиональной культуры органов внутренних дел;

– обеспечение благоприятного общественного самочувствия работников;

– образование системы профилактики и предупреждения коррупционных и иных преступлений среди сотрудников полиции [4, с. 142].

Созданный положительный образ сотрудника полиции, это отражение позитивного имиджа сотрудника органов внутренних для власти и государства в целом, это означает доверие общества к органам внутренних дел как к государственному органу, так и к действующей власти в целом:

– для населения – определяющий фактор при формировании доверия к органам внутренних дел, способствующий продуктивной совместной деятельности по обеспечению правопорядка в конкретном регионе, местности;

– для личности сотрудника ОВД – оптимистическое мировоззрение, уважение к профессии, повышение самооценки [3, с. 49].

Таким образом, среди факторов, определяющих формирование позитивного имиджа сотрудника можно выделить факторы, которые зависят от самого сотрудника полиции и внешние, те, которые формируют иные источники. Факторы, которые зависят от сотрудника.

1. Внешний облик, образ. Первое на что обращают внимание граждане – это внешний вид сотрудника ОВД, чистота его форменной одежды, соразмерность, общий внешний облик.

2. Общую культуру, которая включает в себя манеры поведения, отсутствие вредных привычек, высокий уровень культуры речи, правильные жесты, мимика, интонация.

3. Профессиональные личностные качества – соблюдение норм профессиональной этики, социальность, коммуникабельность, уважение к окружающим.

4. Профессионально субъектные качества, такие как образованность, применение на практике знаний и умений, навыков, опыта.

5. Отношение к себе. Правильная постановка себя при общении с гражданами, самопознание.

6. Индивидуальность. Жизненные приоритеты, установки, уровень здоровья, социальная роль, иная деятельность.

7. Осознание сотрудников своей социальной значимости.

Внешние факторы:

1. Литература. Общество часто формирует свое мнение о той или иной сфере жизни посредством прочтения соответствующих книг. Сейчас книги стали более доступными, почти любая литература доступна в интернете. Книги про полицейских пишутся как для детей дошкольного, школьного возраста, так и для взрослых, в большинстве случаях, это детективы, но именно там рассказывается о том, какая сложная и ответственная работа у полиции.

2. Фильмы, сериалы. Один из самых популярных источников, который формирует мнение людей. Сериалы про полицейских, детективы, расследование преступлений – это то, что привлекает среднестатистическое население. Во многих фильмах и сериалах образ полицейского положительный.

3. Средства массовой информации создают не только отрицательный образ сотрудника полиции, но и положительный. На формирование позитивного имиджа сотрудника полиции влияет освещение героических поступков сотрудников, которые заслуживают уважения. Работа полицейского показывается, как опасная и сложная.

4. Информирующие встречи с обществом. Мероприятия в образовательных организациях, экскурсии для обучающихся в определенные подразделения ОВД. Дни правового информирования, в частности, касается работы участковых уполномоченных, которые должны чаще взаимодействовать с населением, разъяснять какие-то правовые нормы, касающиеся их сферы деятельности.

Следует также отметить наряду с положительными и существование неблагоприятных факторов, способствующих формированию отрицательного имиджа сотрудника полиции. Основным источником являются средства массовой информации, которые создают негативный образ сотрудника полиции, транслируя критические ситуации, связанные с деятельность ОВД:

– считают одной из основных причин роста преступности низкое качество работы сотрудников МВД;

– сообщения о неадекватности социальной структуры восприятия имиджа сотрудников органов внутренних дел;

– неофициальные источники, которые влияют не только на восприятия имиджа сотрудника полиции гражданами, но и на самих сотрудников;

– отрицательные мотивы характерные для специфических характеристик уволенных сотрудников органов внутренних дел [2, с. 188].

Так же отрицательный имидж сотрудников ОВД формируется при низком уровне социально-психологических навыков работы с гражданами, профессиональной подготовки, профессиональная деформация и ряд других свойств.

Таким образом, позитивный имидж сотрудника определяет его статусное значение, является показателем уровня доверия населения. Информационное пространство служит средой формирования как положительного образа, так и полем для негативного воздействия.

Список литературы

1. Мордвинов К. В., Удавихина У. А. Имидж правоохранительных органов: актуальное состояние и практики его улучшения // Теоретическая и прикладная юриспруденция. 2021. № 3 (9).

2. Жуков Б. А. Повышение престижа службы в органах внутренних дел Российской Федерации. Формирование положительного имиджа сотрудника полиции // Молодой ученый. 2019. № 27 (265). С.188–189.

3. Кали Ботакоз Каматайкызы. Психологические особенности имиджа сотрудников полиции МВД России // Наука и современность. 2015. № 41. С. 49–53.

4. Передня Д. Г., Захаров Д. В. Имидж сотрудников полиции сквозь призму социальных ожиданий граждан // Социально-гуманитарные знания. 2018. № 2. С. 141–150.

5. Соловьева А. В. Роль диагностики исходных личностных потенциалов в формировании позитивного имиджа сотрудников ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2014. № 3 (58).

Косыгина С. В.[1],
преподаватель кафедры психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ УСПЕШНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ КУРСАНТОВ ПЕРВОГО ГОДА ОБУЧЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ МВД РОССИИ

Специфические особенности обучения в вузах системы МВД Российской Федерации способствуют созданию условий повышенного физического и эмоционального напряжения у курсантов, что существенно затрудняет социальную и профессиональную адаптацию.

Необходимо также отметить возрастные особенности развития курсантов первого года обучения, которые проявляются в поведенческих реакциях; сказываются на мотивации к учебно-профессиональной деятельности.

Вопросами адаптации курсантов в вузах занимались В. Н. Грибов, О. Н. Казакова, Т. И. Каткова, Г. П. Кузина, С. А. Рунова, Ю. В. Стафеева и др.

Процессы адаптации курсантов в системе МВД России представлены в трудах Н. В. Ерошенкова, Е. А. Жигаловой, Е. М. Земцовой, Ю. Ю. Комлева, Е. И. Мещеряковой, Т. И. Поповой и др.

Изучая процесс адаптивных способностей и возможность появления признаков дезадаптации у курсантов первого года обучения, обнаружено, что у 92 % респондентов низкие показатели по шкале «Чувство благополучия» (Калифорнийского психологического опросника (CPI). Такие значения подтверждают наличие внутреннего беспокойства, тревожность по поводу имеющихся проблем, неуверенность и растерянность. Низкие значения по шкале Cm у первокурсников можно интерпретировать как чувство глубокого сомнения в самореализации, отчужденности и общей нестабильности в первые месяцы обучения в вузе, отчужденность и даже проявления соматизации.

85,3 % респондентов показали низкие значения по шкале «Интеллектуальная эффективность» (Ie). Таким образом, можно констатировать малоуспешный адаптивный потенциал у большинства первокурсников. Значит, возможны затруднения как в учебной деятельности, так и в выстраивании социально-значимых коммуникаций. Испытуемые с низкой адаптацией – недоверчивые, скрытные люди, они не проявляют инициативу в ходе новых знакомств. Склонны к повышенной тревожности, забывчивости, растерянности. Их, как правило, преследует страх перед будущим. Этот факт подтверждают результаты, полученные с помощью опросника «Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ). 69 % участников не выстраивают далеко идущие планы и не интересуются различными сторонами жизни.

[1] © Косыгина С. В., 2022.

У курсантов первого года обучения с низким уровнем адаптации можно наблюдать негативную оценку себя и собственных поступков. Эти курсанты с трудом решают жизненные задачи. Встретившись с трудностями, испытывают грусть, тоску и стресс.

Психологические и социальные затруднения адаптации курсантов в условиях образовательной среды позволили выявить следующие особенности: у курсантов с уровнем адаптации ниже среднего занижена самооценка, не принятие себя как самостоятельную личность. Интерес к жизни снижен, они часто впадают в уныние, с трудом принимают решение, обижаются и обвиняют других в своих неудачах. Таким людям сложно ставить перед собой цели и двигаться к их достижению.

Обращая внимание на возможные трудности в социальной и профессиональной адаптации курсантов первого года обучения, предлагаем ряд целевых психолого-педагогических:

– диагностика личностных особенностей первокурсников;

– выявление сложностей и трудностей адаптационного периода и индивидуальных особенностей обучающихся;

– подготовка рекомендаций для преподавателей и кураторов, работающих с первокурсниками;

– включение в учебное расписание курсантов кураторского часа;

– организация и проведение практических занятий с активом учебных групп, направленных на формирование адаптивных способностей, развитие навыков взаимодействия в коллективе и соблюдении уставных норм и правил;

– организация «школы кураторов»;

– проведение индивидуальной и групповой работы по формированию и развитию у курсантов навыков успешной адаптации.

Важным аспектом приспособления к новым условиям образовательной среды является личность самого первокурсника, его способности, умение и желание. Учитывая возрастные, физиологические и поло-ролевые особенности развития курсанта первого года обучения, необходимо научить его самостоятельности, самоорганизации и саморазвитию.

Курсанту необходимо: адекватно оценивать собственные ресурсы, все условия «вхождения» в новый социум и справляться с трудностями, проявляя социальный интеллект.

Помочь будущему специалисту принять все условия новой образовательной среды должны все подразделения вуза в тесном взаимодействии. Таким образом, выявление трудностей в социальной и профессиональной адаптации у курсантов и определение путей их преодоления позволит повысить их успеваемость и качество знаний, активность в учебной и служебной деятельности. От умения справляться с трудностями, успешности адаптации в учебной и профессиональной деятельности зависят и дальнейшая карьера, и личностное развитие будущего сотрудника правоохранительных органов.

Список литературы

1. Виноградова А. А. Адаптация курсантов младших курсов к обучению в вузе // Образование и наука. Известия Уральского отделения Российской академии образования. 2008. № 3.

2. Ерошенков Н. В. Образовательная среда вуза МВД России как фактор профессионально-нравственной подготовки курсантов // Вестник Белгородского юридического института МВД России. 2014. № 1.

3. Жигалова Е. А. Адаптация курсантов к служебной и учебной деятельности высших учебных заведений МВД России // Вестник Восточно-Сибирского института МВД России. 2014. № 4 (71).

4. Извольская А. А. Возрастные особенности развития личности студента как фактор адаптации к процессу обучения в вузе // Молодой ученый. 2010. № 6.

5. Седин В. И., Леонова Е. В. Адаптация студента к обучению в вузе: психологические аспекты // Высшее образование в России. 2009. № 7. С. 83.

Кравцов О. Г.[1]*,*
доцент кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук, доцент

ФОРМИРОВАНИЕ УНИВЕРСАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ «САМОРАЗВИТИЯ» В РАМКАХ ОБУЧЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ ДИСЦИПЛИНАМ

Одной из ключевых компетенций, формируемых в рамках профессионального обучения кафедрой юридической психологии УНК ПСД, является компетенция «саморазвитие». В современных образовательных стандартах она формулируется немного по-разному. Сейчас она, как правило, появляется под индексом УК-6. Несмотря на различия в формулировках это компетенция, по сути, отражает психологическую готовность обучающегося к саморазвитию и самосовершенствованию. За этой компетенцией стоит очень содержательная сентенция о том, что с формальным завершением образования и получения аттестата обучение человека не заканчивается. И это не пустые лозунги. В действительности хорошее качественное образование раскрывает для человека перспективы дальнейшего развития и показывает возможности, которые ранее были неочевидны.

Развитие этой компетенции важно в широком гуманистическом ключе. Так способность и готовность к саморазвитию говорит о психологической зрелости личности. Развитию волевых процессов и способностью управлять собственными психическими функциями. С точки зрения культурно-исторического подхода это является своего рода вершиной развития сознания [2, с.158-164].

Особую актуальность развитие этой компетенции приобретает в контексте адаптации обучающихся к условиям несения службы. Реальная практическая деятельность ставит перед ним несколько другие, а иногда и совсем иные задачи, чем те с которыми они сталкивались в ходе обучения. В этом плане существует очень острая необходимость, особенно для молодых специалистов, приводить в соответствие полученные в ходе обучения знания и применение их для решения конкретных практических задач. То есть через эту компетенцию происходит осуществление одного их аспектов профессиональной адаптации [1, с. 292–300].

Очень важным в этой связи оказывается вопрос о том, что содержательно стоит за этой компетенцией и главное, как должна быть организована работа по ее развитию. Вопрос значительно сложнее, чем может показаться на первый взгляд и требует самостоятельного научного осмысления.

Хитрость этой компетенции в том, что она не сводима к простым навыкам. Проще говоря, для развития этой компетенции недостаточно сформировать умение прилагать усилия для развития в себе качеств. Эта компетенция не про

[1] © Кравцов О. Г., 2022.

инструменты и способы работы с саморазвитием. Иными словами, если даже показать обучающимся на конкретном примере как человека достиг высот занимаясь саморазвитием – это не поможет сформировать эту компетенцию.

Саморазвитие и самосовершенствование не может быть продиктовано целью просто развиваться. То есть саморазвитие должно быть зачем-то нужно самому человеку. Это его собственная интенция развиваться и прилагать усилия, чтобы стать лучше. Но что такое стать лучше это тоже часть представлений самого человека. Не названный ему извне ориентир, усвоенные в контексте общечеловеческих или социальных идеалов. Это представление о следующем шаге к совершенствованию часть его уникальной индивидуальной картины мира.

Если понятие о совершенствовании у каждого человека уникально, то как же этому можно обучать в ходе фронтальных занятий с группой при освоении дисциплина реализуемых кафедрой? То есть формирование этой компетенции точно не связанно с передачей неких эталонных знаний о том, как организовывать человеку собственно саморазвитие.

Компетенция саморазвития предполагает несколько составляющих. Прежде всего это постановка задачи развития. То есть сам человек должен быть способен выстроить для себя самого цель развития. В рамках гуманистической психологии К. Роджерса это сложная категория решалась очень простой и изящной концепцией разницы между «я-реальное» и «я- идеальное». Если эта разница слишком велика, это негативное состояние которое приводит к непродуктивному фантазированию или невротическому спаду. Если же разница слишком мала, или ее вообще нет, это тормозит любое развитие человека и приводит к различным негативным последствиям в психике [5, с. 64–75].

Таким образом, формирование компетенции «саморазвитие» обязательно включает в себя развитие смысловой сферы обучающихся. Именно категории смысла позволяют описать происходящие в сознании обучающегося изменения. И смысл в этом случае задается не культурными значениями, но личностными приоритетами. Это также соответствует важнейшему основополагающему принципу культурно исторической психологии о главенства смысла над значением. [3, с. 67]

Однако развитие только смысловой сферы обучающихся для формирования это компетенции недостаточно. Кроме того, что обучающихся готов поставить перед собой цель своего развития, он должен иметь представления о способах и вариантах ее достижения, как и в целом средствах работы с самим собой. Здесь также не так много универсальных решений. И в большей степени эта задача решается через разбор конкретных кейсов, примеров саморазвития.

И в этом контексте крайне удачной с точки зрения практического применения представляется концепция из культурно-исторической теории про зону ближайшего развития. именно это понятие, в современной психологии лучше всего описывает процесс обучения и развития взрослых людей. И хотя изначально зона ближайшего развития применялась в большей степени относительно детского онтогенеза, по нашим данным это справедливо относительно всего культурного развития человека. Расширение и заполнение зоны ближайшего

развития лучше всего подходит в качестве инструмента достижения цели саморазвития [4, с. 365–374].

Подводя итог можно заключить что формирование универсальной компетенции «саморазвитие» в рамках изучения психологических дисциплин достигается по меньшей мере двумя важнейшими аспектами. Это развитие смысловой сферы обучающихся. И формирование у них способности работать со своей зоной ближайшего развития. Именно эти две составляющих обеспечивают не только формирование этой компетенции, но обеспечивают адаптацию обучающихся к профессиональной деятельности наилучшим образом.

Список литературы

1. Балашова В. А., Котова А. А. Психологические индикаторы профессионального поведения сотрудников органов внутренних дел // Вестник Московского университета МВД России. 2020. № 5. С. 292–300.
2. Выготский Л. С. Психология развития человека. М. : Смысл; Эксмо, 2005. 1 136 с.
3. Кравцов Г. Г., Кравцова Е. Е. Психологическое содержание взаимосвязи смысла и значения в культурно-исторической теории // Культурно-историческая психология. 2018. № 3. С. 67.
4. Кравцова Е. Е. Индивидуальные и коллективные аспекты зоны ближайшего развития : коллективная монография// Педагогическое мышление: направления, проблемы, риски. М. : Русское слово, 2015. С. 365–374.
5. Роджерс К. Клиент – центрированная психотерапия : теория, современная практика и применение. М. : Психотерапия, 2007. 558 с.

Кравцова Л. В.[1]*,*
старший преподаватель кафедры психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

АНАЛИЗ ФАКТОРОВ РИСКА ПРИ ОТБОРЕ АБИТУРИЕНТОВ, ПОСТУПАЮЩИХ В МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ МВД РОССИИ ИМЕНИ В.Я. КИКОТЯ (НАБОР 2021)

Проблема надежности сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, в смысле его идеального соответствия установленным требованиям профессиональной деятельности и профессионального поведения [1] тесно переплетается с проблемой нормативного поведения личности или проблемы взаимодействия личности и социума, об актуальности данной проблемы свидетельствует статистика девиантного поведения в молодежной среде.

А. А. Реан рассматривает актуальность данной проблематики в следующем контексте: «Грандиозные социальные изменения, произошедшие в последние десятилетия, привели к еще не понятым и не исследованным изменениям общественного и индивидуального сознания. Изменения индивидуального сознания связаны, несомненно, с изменением шкалы социальных ценностей, позиций и установок личности, ее системы отношений, т. е. со всем тем, что прямо связано с детерминацией нормативного и контрнормативного поведения» [2].

Применительно к проблеме повышения качества и эффективности профессионального психологического отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел следует остановиться на аспекте выявления факторов риска девиантного общественно опасного поведения и его детальном анализе на примере абитуриентов, поступающих в образовательное учреждение МВД России.

В связи с этим следует обратиться к семантическому анализу таких категорий и понятий как «поведение», «девиантное поведение», «аддиктивное поведение», «делинквентное поведение» «фактор риска», «группа риска», который позволит более четко определиться в понимании самой главной категории профессионального психологического отбора как «девиантное общественно опасное поведение».

В общем широком представлении поведение понимается как внешне проявляющаяся активность живых существ. Тогда как поведение человека – это совокупность действий, в которых выражается его отношение к обществу, другим людям, к предметному миру. Таким образом, поведение может соответствовать нормам морали, быть доброжелательным, целенаправленным, а может и не соответствовать общепринятым нормам, быть аморальным, агрессивным и даже агрессивным. Надо отметить, что индивидуальное и групповое поведение является предметом изучения не только психологии, в том числе и социальной пси-

[1] © Кравцова Л. В., 2022.

хологи, но и таких областей знаний как педагогика, социология, медицина и многих других.

Американский исследователь Дж. Уотсон (1878–1958) считал, что надо изучать поведение, а не сознание, трактовал его как совокупность реакций на стимулы внешней среды, тем самым недооценивал роль сознания, внутреннего мира человека и его регуляции. Исследования и идеи Дж. Уотсона легли в основу классического бихевиоризма.

В научной литературе существует огромное множество трактовок в понимании девиантного поведения. Остановимся на одной из них, где под *девиантным поведением* (от лат. deviation – отклонение) понимается система поступков или отдельные поступки, противоречащие принятым в обществе (группе) правовым, нравственным нормам или нормам психического здоровья [3].

В этой связи *аддиктивное поведение* является одной из разновидностей девиантного и понимается как нарушение поведения или расстройство, при котором физическая и психическая зависимость еще отсутствует, а факты злоупотребления наркотическими средствами (психотропными веществами) или алкоголем имеет место быть.

В той же связи *делинквентное поведение* как вид девиантного понимается, как отклоняющееся поведение в крайних проявлениях представляет собой уголовно наказуемые действия [6].

Таким образом, девиантное, аддиктивное и делинквентное поведение характеризуется наличием определенных рисков, которые могут проявиться в дисгармоничных проявлениях, поэтому многие исследовали, изучая проблему поведения, в том числе девиантного, аддиктивного и делинквентного, выделяют такие условия и обстоятельства внутренней и внешней жизнедеятельности, которые обозначили как факторы риска возникновения таких форм поведения.

В частном буквальном понимании *фактор риска* обозначает такие условия (обстоятельства), которые сами по себе не являются непосредственными источниками появления нежелательных результатов, т. е. не играют роли этиологических, но увеличивают вероятность их возникновения, способствуют, облегчают их появление [4]. В понимании психологии развития *факторы риска* – это широкий круг неблагоприятных (отрицательных) условий и обстоятельств, влияющих на психоэмоциональное состояние человека и соответственно его здоровье. Они создают определенного рода предпосылки так называемую «благоприятную» почву для формирования эмоционально-поведенческих нарушений в развитии личности, но при этом не являются их непосредственными причинами, а лишь более или менее вероятностными угрозами возникновения отрицательных последствий. В зависимости от степени их вероятности ученые выделяют факторы высокого, умеренного и низкого риска. Контингент людей, подверженных действию того или иного фактора риска, принято называть *группой риска* по данному фактору.

Следует отметить, что как понятие *фактор риска*, так и понятие *группа риска* первоначально использовались в медицине. В конце 60-х гг. прошлого века они стали активно внедрятся в психологию, дефектологию, переосмыслены и постепенно распространены с анализа патологии на проблемы психологического

развития человека. Поэтому под *группой риска* на современном этапе понимается категория лиц, у которых наследственные факторы, условия развития и воспитания, личностные и функциональные особенности определяют повышенную вероятность возникновения состояний дезадаптации, способствующую развитию нервно-психических и психосоматических заболеваний, девиантного (аддиктивного, делинквентного), поведения, аутоагрессии, приводящих к снижению эффективности и надежности служебной деятельности [5].

Анализируя профессиональный психологический отбор кандидатов, поступающих на учебу в Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, который организуется, и проводиться в новом формате с 2015 г. и регламентируется Правилами профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2012 г. № 1259, следует уделить особое место факторам риска девиантного общественно опасного поведения.

В данных правилах обозначена новая система профессионального психологического отбора, целью которой является комплексное и комиссионное рассмотрение психологами кадровых подразделений и специалистов центров психофизиологической диагностики вопросов о профессиональной пригодности граждан к службе в органах внутренних дел, а также перечислены факторы риска, подлежащие выявлению в ходе обследований, к которым относятся:

а) злоупотребление алкоголем или токсическими веществами;

б) потребление без назначения врача наркотических средств или психотропных веществ;

в) участие в незаконном обороте наркотических средств или психотропных веществ;

г) противоправные контакты с лицами, имеющими неснятую или непогашенную судимость;

д) участие в незаконном обороте оружия;

е) участие в деятельности запрещенных общественных объединений;

ж) совершение уголовно наказуемых деяний (кроме уголовно наказуемых деяний, указанных в других подпунктах настоящего пункта);

з) сокрытие или искажение анкетных данных, сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;

и) попытка поступления на службу в интересах деятельности запрещенных общественных объединений, преступных и иных организаций;

к) склонность к злоупотреблению должностными полномочиями;

л) склонность к совершению суицидальных действий [10].

Говоря о проблеме выявления факторов риска девиантного общественно опасного поведения детальному анализу, будут подвергаться аддиктивные формы поведения в современной молодежной среде, а это злоупотребление алкоголем, опыт употребления наркотических веществ или его сбыт и суицидальные попытки. Следует отметить, что острота данного вопроса с каждым годом только возрастает, о чем красноречиво свидетельствуют данные проведенных исследований [8; 9].

Перейдем непосредственно к анализу факторов риска при отборе абитуриентов, поступавших в Университет в 2021 г.

Из общего количества кандидатов комплексное обследование проведено в отношении 849 человек, из них комиссией по ППО рассмотрено 836 кандидата на службу, которым была выставлена та или иная категория пригодности.

По результатам работы комиссии ППО в отношении 202 абитуриентов была определена третья категория профессиональной пригодности (рекомендуется условно), а в отношении 52 абитуриентов четвертая категория профессиональной пригодности (не рекомендуется, не способен выполнять служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел Российской федерации), что составило 254 человека (30,4 %) от общего количества рассмотренных дел комиссией по ППО.

Из числа третьей категории профессиональной пригодности (202 чел.) 23 человек имеют факторы риска (11,4%):

Фактор «А» – 2 человека (юноши – 1 чел.; девушки – 1 чел.).

Фактор «Б» – 17 человек (юноши – 6 чел.; девушки – 11 чел.).

Фактор «Л» – 2 человека (девушки – 2 чел.).

Фактор «В» – 2 человека (юноши – 1 чел.; девушки – 1 чел.).

Как видим из анализа выявленных факторов риска по третьей категории профессиональной пригодности, преобладает фактор «Б» (17 чел.), который связан с различными фактами и способами наркопотребления. И надо отметить, что по гендерному признаку в наркопотреблении лидируют девушки (11 чел), также это лидерство сохраняется и по фактору «А» (2 чел.). Таким образом, 23 человека с третьей категорией профессиональной пригодности, имеют опыт наркопотребления, и им представилась возможность поступления в Университет, что в свою очередь повышает риск проникновения в ряды органов внутренних дел наркопотребителей, негативно влияя на имидж сотрудника ОВД.

Из числа четвертой категории профессиональной пригодности (52 чел.) – 51 человек имеют аддиктивные факторы риска (98 %), а всего выявлено аддиктивных факторов – 71, так как некоторым абитуриентам были выставлены от 2 (15 чел. – 28,8 %) до 3 (2 чел. – 3,8 %) факторов одновременно:

Фактор «А» – 12 человек (16.9 % – юноши – 6 чел.; девушки – 6 чел.).

Фактор «Б» – 29 человек (40,8 % – юноши - 20 чел.; девушки – 9 чел.).

Фактор «В» – 5 человек (7,04 % – юноши 4 чел.; девушки – 1 чел.).

Фактор «Л» – 24 человека (юноши – 9 чел.; девушки – 15 чел.).

Как видим из анализа выявленных факторов риска по четвертой категории профессиональной пригодности, так же преобладает фактор «Б» - 29 человек, и лидируют в наркопотреблении юноши - 20 человек. Тогда как по склонности к суицидальному поведению – фактор «Л» (24 человека) лидируют девушки – 15 человек, что говорит о тенденции к увеличению числа абитуриентов женского пола склонных аутоагрессивному поведению.

Немаловажное значение для анализа имеет фактор «В» – 5 человек, куда входит покупка, сбыт и распространение наркотических веществ, где так же лидируют юноши – 4 человека, что объясняется желанием получать денежные средства легким способом путем наркобизнеса. Особым образом следует отме-

тить фактор «Л» – 24 человек, где преобладают девушки – 15 человек. Этот фактор из года в год имеет высокий количественный показатель суицидальных попыток, а именно порезы и шрамы предплечий рук. По анализу 2021 г. набора абитуриентов данный фактор стоит на втором месте после фактора – употребление наркотических веществ без назначения врача. Преобладание данного фактора среди лиц женского пола, характеризуется тем, что по статистике завершенные суициды преобладают среди мужчин, а суицидальные попытки среди женщин, в силу преобладания эмоциональной нестабильности и т. д.

Хотелось бы отметить, что проведенный анализ факторов риска девиантного общественно опасного поведения у абитуриентов набора 2021 г., говорит о не снижающих тенденциях выявления факторов риска. Такая ситуация негативно сказывается на качественном психологическом показателе профессионального психологического отбора кандидатов на службу, в связи с тем, что есть вероятность проникновения в ряды сотрудников органов внутренних дел лиц, имеющих опыт наркотического и алкогольного употребления, опыт наркобизнеса, а также суицидальных попыток. Это требует от всех должностных лиц внимательного отношения к данной проблеме и усиление комплексных мер профилактической работы.

Список литературы

1. Актуальные проблемы обеспечения надежности сотрудника в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции/ под общ. ред. В.Л. Кубышко. М. : ДГСК МВД России, Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2017. 236 с.

2. Военно-психологический словарь-справочник : учебное пособие / [Л. А. Кандыбович и др.]; под общ. ред. Ю. П. Зинченко; Общество психологов силовых структур. М. : Этника, 2010. 591 с.

3. Ильин Е. П. Психология риска. СПб. : Питер, 2012. 286 с.

4. Кравцова Л. В. Влияние аддиктивных форм поведения на качественный психологический показатель отбора абитуриентов, поступающих в Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя (набор 2020) // Профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел. Педагогика и психология служебной деятельности: состояние и перспективы: V Международная научно-практическая конференция, 10 июня 2021 г. : сборник научных трудов. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2021. С. 122–125.

5. Кравцова Л. В. Профессиональный психологический отбор кандидатов на службу/учебу в органы внутренних дел как первый этап психопрофилактики наркопотребления / под ред. В. Л. Кубышко // Российская полиция: три века служения отечеству : сборник статей Юбилейной международной научной конференции. В 2-х частях. Ч. 2. М. : Академия управления Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2019. С. 213–219.

6. Методические указания ГУК МВД России и МУ СТ МВД России «Факторы «группы риска» и профессиональная пригодность кандидатов, поступаю-

щих на службу в органы внутренних дел и учебу в образовательные учреждения системы МВД России» от 20 мая 1999 г.

7. Постановление Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2012 г. № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации» // НПП «Гарант-сервис». URL: https://base.garant.ru/70276070/.

8. Психологический словарь / [В. Н. Копорулина и др.]; под общ. ред. Ю. Л. Неймера. Ростов-н/Д : Феникс, 2003. 640 с.

9. Реан А. А. Факторы риска девиантного поведения семейный контекст // Национальный психологический журнал. 2015. № 4 (20). С. 105–110.

Красноштанова Н. Н.[1]*,*
ведущий научный сотрудник НИЦ № 2
Всероссийского научно-исследовательского института МВД России,
кандидат педагогических наук

САМОУПРАВЛЕНИЕ КАК ЛИЧНОСТНЫЙ РЕСУРС САМООБЕСПЕЧЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И АДАПТИРОВАННОСТИ КУРСАНТОВ

В статье предлагается авторский взгляд на причины возникновения адаптационных затруднений у курсантов образовательных организаций МВД России в русле концепции адаптироваться в сложных жизненных ситуациях самоуправления Ю.Куля и ресурсной концепции стресса С.Хобфолла. Одним из внутренних ресурсов личности, способствующих адаптации в сложных жизненных ситуациях является способность к самоуправлению, развитая в навыках самоуправления (то есть во владении приемами саморелаксации, самоконтроля, саморегуляции). «Контроль за действием» в сложных ситуациях также становится одним из важнейших ресурсов личности, определяющих готовность к самообеспечению психологической безопасности курсантов

Вопросам психологической безопасности личности в современной отечественной науке уделяется большое внимание. Психологическая безопасность, как состояние положительного самоощущения человека, переживание эмоционального, интеллектуального, личностного и социального благополучия в конкретных социально-психологических ситуациях, а также отсутствие условий для нанесения психологического ущерба личности, предполагает сохранение определенного баланса между отрицательным воздействием на человека окружающей среды и его способностью преодолеть эти воздействия собственными ресурсами.

В этой связи особый интерес для нас представляет исследование внутренних ресурсов самообеспечения психологической безопасности личности курсантов образовательных организаций МВД России, которые согласно ресурсной концепции стресса Стивена Хобфолла «помогают адаптироваться в сложных жизненных ситуациях» [1] выступает способность к самоуправлению. Наиболее структурировано понятие самоуправления в науке представлено Юлиусом Кулем, который определяет его «как интеграцию всех функций, в результате которой обеспечивается такая координация психических процессов, при которой оптимизируется осуществление некоторого намерения и вытекающих из него конкретных целей» [4, с. 48].

Основной целью проводимого исследования является выявление механизма, лежащего в основе способностей личности курсантов к самоуправлению. Этот механизм, по мнению Ю. Куля является универсальным и не зависит от содержания аспекта деятельности человека. Автор считает, что к причинам, вызывающим дезадаптацию и беспомощное поведение относятся проблемы само-

[1] © Красноштанова Н. Н., 2022.

управления связанные «с регуляцией настроений (эмоциональним контролем), появление нежелательных мыслей (контроль внимания), неспособность к удержанию мотивации» [4, с. 52].

Ю. Куль, основываясь на современных представлениях о множественности процессов, опосредующих волевую регуляцию, предложил отказаться от понятия «воля» в традиционном его смысле, предложенном Нарциссом Каспаром Ахом в 1910 г. [3] и заменить его понятием «контроль за действием». Понятие «контроль за действием» представляется более широким поскольку означает не только «волевую регуляцию» но и все процессы, опосредующие реализацию намерения в их совокупности.

Исходя из концепции Ю.Куля, мы предположили, что в основе дезадаптации курсантов будет нарушение механизмов самоуправления, проявляющееся в утрате контроля за действием. Те курсанты, которые испытывают трудности выбора цели и осмысления путей ее достижения, не могут сосредоточиться на одной цели. Они проявляют робость и начинают сомневаться в перспективах своих решений, что и становится причиной их дезадаптивного поведения.

Отсюда следствие – чем сложнее ситуация, тем сильнее неуверенность в своих действиях, а проблемы с выбором и достижением цели возникают у людей «ориентированных на состояние», поскольку они не могут мобилизовать необходимую для действия энергию. Это происходит, когда демонстрируемые намерения не соответствует внутренним потребностям и мотивам. В этой связи Ю. Куль говорит о наличии «первичных» и «вторичных» реакций в дезадаптирующей ситуации. Под первичными реакциями он понимает «устойчивые черты личности, характеризующие способ, которым человек первоначально реагирует на ситуацию», тогда как вторичные реакции – это навыки самоуправления.

Те устойчивые черты личности, которые порождают «первичные реакции», по нашему мнению, не всегда предопределяют продуктивность личности и ее благополучие в сложных ситуациях. Гораздо более значимы для достижения психологической безопасности вторичные реакции – то есть способность справиться со своими импульсивностью и тревогой в трудной жизненной ситуации, то есть навыки самоуправления (владение приемами саморелаксации, самоконтроля, саморегуляции). То есть не сама по себе импульсивность и тревожность как личностные черты становятся причиной дезадаптации у курсантов, а отсутствие навыков совладания с ними.

В этой связи на первый план выходит не столько психологическая работа по развитию определенных личностных качеств, сколько необходимость психолого-педагогического сопровождения формирования профессионально-важных навыков, которые можно назвать «ресурсными». Эта наша позиция обусловлена тем, что такие качества как, например, импульсивность и нервно-психическая неустойчивость в очень большой степени зависит от особенностей нервной системы и динамических, темпераментальных характеристик психики индивида, и слабо поддается коррекции в силу своей органической природы. Тогда как навыки совладания с присущими человеку поведенческими реакциями, вызванными этими природными особенностями, можно успешно развивать за счет обучения и воспитания курсанта в процессе профессиональной подготовки

в образовательной организации МВД России. И, в этом плане, мы совершенно согласны с функциональным подходом Юлиуса Куля к определению значимости «первичных реакций» («личностных качеств») и «вторичных реакций» (контроль действий), где большее влияние на поведение человека и его самоуправление принадлежит вторичным реакциям, то есть навыкам саморегуляции, самоконтроля, и самообладания в жизненных ситуациях.

Проведенное исследование показало, что созданный Ю. Кулем на основе этой концепции психодиагностический инструмент, адаптированный в русскоязычной версии О. В. Митиной и Е. И. Рассказовой [2], является надежным и валидным средством прогнозирования возникновения дезадаптивных реакций в различных стрессогенных трудных жизненных ситуациях и дает возможность оценки наличного состояния психологической безопасности и благополучия личности курсанта, так как отражает ориентации на действие или на состояние и степень контроля действия. Применение данной методики в целях исследования адаптационного ресурса личности курсанта и его потенциала самообеспечения психологической безопасности дало достоверные результаты для разработки программы психолого-педагогического сопровождения адаптационного процесса курсантов к условиям образовательной организации МВД и повышения их навыков самообеспечения психологической безопасности в трудных жизненных и профессиональных ситуациях.

Список литературы

1. Лаврик А. В. Личностные ресурсы как интегральная характеристика личности // Гуманизация образования. 2014. № 1.

2. Митина О. В., Рассказова Е. И. Методика исследования самоуправления Ю. Куля и А. Фурмана: психометрические характеристики русскоязычной версии // Психологический журнал. 2018. № 6. 111–127.

3. Ach N. Uber den Willensakt und das Temperament. Leipzig: Quelle und Meyer, 1910.

4. Kuhl J. Action versus and state orientation: Psychometric properties of the Action control scales (ACS-90) // Volition and personality: Action versus state orientation. 1994. Vol. 47. № 56. P. 47–59.

Кулешова Е. А.[1]*,*
курсант Института-факультета подготовки сотрудников
для органов предварительного расследования
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель: ***Смык Е. И.****,*
заместитель начальника кафедры деятельности ОВД в особых условиях
учебно-научного комплекса специальной подготовки
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат юридических наук

К ВОПРОСУ О ФОРМИРОВАНИИ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ УСТОЙЧИВОСТИ У СОТРУДНИКОВ ОВД, ВЫПОЛНЯЮЩИХ СЛУЖЕБНЫЕ ЗАДАЧИ В ОСОБЫХ УСЛОВИЯХ

Сотрудники органов внутренних дел Российской Федерации выполняют достаточно широкий спектр профессиональных задач. Одной из задач сотрудников правоохранительных органов является устранение последствий, которые образовались из-за возникших чрезвычайных обстоятельств. Ввиду этого, особую роль играет профессиональная подготовка сотрудников, где значимая роль отводится психологической подготовке сотрудников. В процессе подготовки формируется морально-психологическая устойчивость к выполнению профессиональных задач в условиях, отличных от повседневной деятельности (в особых условиях).

Важно отметить, что психологическое обеспечение деятельности сотрудников органов внутренних дел в особых условиях состоит в разъяснении целей и задач, которые сотрудник органов внутренних дел может решить в таких отличных от повседневной профессиональной деятельности условиях; в проведении занятий по изучению нормативно-правовой базы, которая регламентирует порядок деятельности сотрудников правоохранительных органов в особых условиях; изучение традиций и обычаев, существующих на соответствующей территории, на которой планируется осуществление комплекса мероприятий сотрудниками полиции.

Федеральный закон «О полиции» возлагает на сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации обязанность [1]:

– предпринимать меры, направленные на предупреждение, выявление и пресечение экстремисткой деятельности общественных объединений, религиозных и иных организаций, граждан;

– участвовать в мероприятиях, связанных с противодействием терроризму, обеспечением правового режима контртеррористической операции, защите потенциальных объектов от террористических посягательств и мест массового

[1] © Кулешова Е. А., 2022.

пребывания граждан, а также проводить антитеррористическую оценку общественной безопасности;

– принятие неотложных мер при чрезвычайных ситуациях, обстоятельствах, по спасению граждан, охране имущества, оставшегося без присмотра, содействие в этих условиях бесперебойной работы спасательных служб.

Особые условия деятельности сотрудников органов внутренних дел проявляются не только при выполнении тех обязанностей, которые возлагаются на них законом, но также они проявляются и в случаях, когда требуется оперативное участие в определенных мероприятиях, которые отличаются от привычной повседневной служебной деятельности.

Эффективное обеспечение охраны общественного порядка и общественной безопасности в условиях чрезвычайных обстоятельств достигается при помощи:

– наличия контакта с населением, посредством информирования через средства массовой информации о состоянии общественного порядка и общественной безопасности;

– своевременного применения комплекса мер, направленных на сбор информации об оперативной обстановке на данной территории;

– правильной расстановки сил и средств;

– быстрым реагированием на возникновение конфликтных ситуаций;

– психологической подготовленностью личного состава, каждого сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации к быстроте принятия решений.

Безусловно, такая подготовка личного состава, в вопросе психологической составляющей, происходит поэтапно, где изначально работа осуществляется индивидуально, а в дальнейшем уже группой, непосредственно в том составе, в котором будет осуществляться дальнейшее выполнение задач.

Психологическая работа представляет собой вид морально-психологического обеспечения, которое основывается на формировании у сотрудников ОВД профессиональных качеств личности, психологической устойчивости к выполнению оперативно-служебных задач [3].

Особое внимание в системе морально-психологического обеспечения деятельности сотрудников правоохранительных органов отводится вопросам психологической реабилитации сотрудников после осуществления ими профессиональных действий в особых условиях. Здесь следует помнить, что сотрудники правоохранительных органов, которые применили огнестрельное оружие в отношении лица, всегда пребывают в состоянии сильного эмоционального стресса, а в некоторых случаях испытывают шок, что впоследствии отражается в их объективной оценке окружающей действительности. В такой ситуации роль руководителя достаточно велика, так как он должен принять своевременные меры по направлению сотрудника на реабилитацию.

Таким образом, психологическая подготовка в системе профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел в особых условиях занимает важное место. Кроме того, необходимо осуществлять постоянную деятельность, направленную на выработку рекомендаций и методик, направленных на повышение уровня психологической устойчивости сотрудников правоохранительных органов при выполнении ими профессиональной деятельности в особых условиях.

Список литературы

1. Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 25.03.2022).

2. Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Парламентская газета. 2011. № 52-53.

3. Приложение № 1 к Приказу МВД России от 11 февраля 2010 г. № 80 «Руководство по морально-психологическому обеспечению оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

4. Дубак Е. А. Некоторые проблемы психологической реабилитации сотрудников ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2008.

5. Стеценко В. В. Психологические особенности профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел : рефлексивный аспект // Вестник Таганрогского института имени А. П. Чехова. 2016. № 1. С. 104–107.

6. Столяренко А. М. Экстремальная психопедагогика : учебное пособие для вузов. М., 2002.

7. Федотов А. Ю. Современные подходы к профессиональной и психологической подготовке сотрудников ОВД к действиям в особых условиях // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2014. № 1 (56).

Куренков И. А.[1]*,*
преподаватель кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

Рыбак М. М.[2]*,*
курсант факультета подготовки сотрудников для подразделений
экономической безопасности и противодействия коррупции
Московского университета МВД России имения В.Я. Кикотя

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОВД

Сотрудники органов внутренних дел в процессе выполнения обязанностей, возложенных на них, сталкиваются с различными ситуации, которые в какой-либо мере сказываются на их психологическом состоянии. Посттравматический стресс, возникающий из-за влияния неблагоприятных факторов на организм, сказывается не только на самом человеке, как отдельной личности, но и на окружающем его обществе, на всех сферах взаимодействия с людьми. Для сотрудников ОВД выполнение служебно-боевых задач является одной из причин реорганизации личности и появления дезадаптации в обычной жизни. Это имеет отражение на взаимодействии с коллективом, обществом и семьей.

В ходе выполнения обязанностей у полицейских зачастую возникают различного рода психологические и социальные проблемы, которые проявляются в виде выраженных акцентуаций личности, антисоциальном поведении и пограничных психических расстройствах. Исходя из этого, актуальность темы заключается в том, что сотрудникам полиции необходимо как можно скорее обращаться к психологам, которые помогут выявить в психологическом состоянии различного рода нарушения, возникшие после воздействия на их организм неблагоприятных обстоятельств.

Для выявления отклонений в психологическом состоянии сотрудников ОВД было рассмотрено исследование МВД по Кировской области – участников командировок в районы Северо-Кавказского региона (СКР) со сложной оперативной обстановкой. В обследовании приняло участие 654 сотрудника ОВД, которые были поделены на две группы. В группу I вошли 305 сотрудников, которые обратились за помощью к специалисту и прошли курс реабилитации. В группу II вошли 349 сотрудников, которые не обращались за помощью. Различные значимые показатели в группах были одинаковыми: средний возраст (35,2 ± 1,3) года, стаж службы (10,0 ± 1,1) года, количество командировок в СКР 5,3 ± 1,1.

В данных группах были исследованы показатели адаптации в количественном и процентом соотношении (табл.1).

---

[1] © Куренков И. А., 2022.
[2] © Рыбак М. М., 2022.

Таблица 1

Социальные показатели адаптации обследованных сотрудников ОВД

Социальный показатель	Группа I		Группа II	
	n	%	n	%
Уволились из полиции	65	21,3	28	8,0
По выслуге лет	46	15,1	7	1, 8
По собственному желанию	7	2,3	6	1,7
По негативному мотиву	12	3,9	15	4,2
Работают в охранных структурах	45	14,8	11	3,1
Продолжают службу	240	78,7	321	92,0
Повышены в должности	76	24,9	5	1,4
Зачислены в кадровый резерв руководящего состава	99	32,5	5	1,4
Имеют дисциплинарные взыскания	34	11,2	110	31,5
Чрезмерное употребление алкоголя	11	3,6	72	20,6
Эпизодическое употребление ПАВ в анамнезе	31	10,2	64	18,3
Совершили противоправные действия	0	0	6	1,7
Женат	210	68,8	193	55,3
Холост	40	13,1	102	29,3
Разведен	55	18,1	54	15,4

По представленной таблице можно заметить, что в 1 группе уволилось значительно больше людей, чем во 2. К тому же большая часть сотрудников 1 группы ушли из ОВД по выслуге лет, что говорит о том, что сотрудники дослужили до пенсии. Во 2 же группе преобладает количество сотрудников, уволенных по негативному мотиву: различного рода дисциплинарные проступки, нарушение ПДД, совершение ДТП по вине сотрудника. Также, можно заметить, что 45 человек из 65 уволенных в 1 группе работают в охранных структурах, что имеет схожие черты со службой в ОВД. Стоит обратить внимание и на то, что в 1 группе у исследуемых сотрудников есть карьерная лестница. Они чаще повышаются в должности, занимают руководящие места, в то время как во 2 группе больше преобладают показатели дисциплинарных взысканий, употребления алкоголя и ПАВ, совершения противоправных действий. Эти факторы сказывают на социальном взаимодействии с окружающими.

Для получения данных о психологическом состоянии исследуемых было применено два метода: диагностика уровня «эмоционального выгорания» В.В. Бойко и методика выявления акцентуаций личности Леонгарда-Шмишкека.

По методике В.В. Бойко оценивались показатели по трём основным стадиям: напряжение, резистентность, истощение. Фаза считается сформированной, если значение показателя от 36 баллов. Каждая стадия содержит факторы, которые

характеризуют данный этап. Показатель считается сформированным от 10 баллов. Все полученные данные представлены ниже (табл.2).

Таблица 2

Диагностика «эмоционального выгорания» исследуемых сотрудников ОВД по методике В. В. Бойко, баллы

Фаза		Группа I	Группа II
Симптомы	Напряжение	24,5±1,4	36,2±3,2
	Переживание психотравмирующих обстоятельств	3,0±0,5	8,5±0,3
	Неудовлетворенность собой	3,0±0,1	10,6±2,4
	«Загнанность в клетку»	4,0±0,2	8,1±0,8
	Тревога	14,8±1,6	9,5±0,7
	Резистентность	22,9±1,7	10,3±0,3
	Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	3,0±1,1	4,7±0,6
	Эмоционально-нравственная дезориентация	2,9±0,1	10,3±0,3
	Расширение сферы экономии энергии	4,0±0,1	4,7±0,6
	Редукция профессиональных обязанностей	13,5±1,1	14,2±1,2
	Истощение	23,1±1,2	32,1±1,3
	Эмоциональный дефицит	3,1±0,1	8,6±0,2
	Эмоциональная отстраненность	2,9±0,2	9,3±1,4
	Личная отстраненность	4,0±0,2	5,0±0,3
	Психосоматические психовегетативные нарушения	13,5±1,2	9,2±0,9

На фазе напряжения можем заметить, что все показатели значительно выше во 2 группе. «Загнанность в клетку» и «Неудовлетворенность собой», последний даже сформировался во 2 группе, что говорит о том, что эти сотрудники часто недовольны своей работой, результатом от своей деятельности, у них присутствует чувство безысходности. Однако по показателю «тревога» значение выше в 1 группе, что указывает на сформированность высшей ситуативной тревожности.

На фазе резистентности рассматриваются факторы, характеризующие личность и их стремление у профессиональной деятельности. Во 2 группе они более выражены. Из этого можно сделать вывод, что эти сотрудники эмоционально неустойчивы, не контролируют свои эмоции и пренебрегают добросовестным выполнением своих обязанностей. В 1 группе показатели имеют низкое значение, что характеризует их как сильных личностей, без признаков черствости, равнодушия и самооправдания.

Фаза истощения не сформировалась в группах. Она отражает эмоциональное, психологическое состояние сотрудников. Менее выражены показатели этой

фазы в 1 группе. Это характеризует сотрудников как эмоционально выносливых людей, способных к сочувствию, сопереживанию, редких проявлениях гнева, грубости, резкости в повседневной жизни. Однако, в этой группе сформировался показатель «Психосоматические психовегетативные нарушения». Это свидетельствует о том, что у сотрудников этой группы велика вероятность появления психосоматических заболеваний. Обычно этот показатель образуется по условно-рефлекторной связи негативного свойства. Многое из того, что касается субъектов профессиональной деятельности, провоцирует отклонения в соматических или психических состояниях.

Другой метод, позволивший выявить различия между группами – метод изучения акцентуаций личности Леонгарда-Шмишкека. С его помощью можно выявить проявление специфических для личности чрезмерных проявлений черт характера в поведении человека, когда на них оказывают влияние неблагоприятные ситуации. На рисунке ниже представлен график, отражающий показатели 1 и 2 групп (рис. 1).



Рис. 1. Диагностика акцентуаций личности исследуемых сотрудников ОВД по методике Леонгарда-Шмишкека, баллы

Показатели считаются ярко-выраженным при значении от 19 до 24. Проведенная диагностика показывает, что 1 группа характеризуется тревожными акцентуациями, то есть у них есть склонность к беспокойству. Также, в этой группе имеет высокое значение застревающий тип акцентуации, который отражает то, что у сотрудников этой группы на продолжительный период времени задерживаются кратковременные сильные эмоциональные переживания. Третий наиболее выраженный признак, проявляющийся в этой группе, – педантичный тип акцентуации. Этот показатель характеризует сотрудников как людей, склонный к точности, аккуратности и соблюдении всех необходимых требований к выполняемым ими обязанностями. Однако, они медлительны в принятии решений, так как уделяют большое внимание обдумыванию какого-либо решения.

Во 2 группе также имеются три ярко-выраженных показателя. Большее проявление имеет демонстративный тип акцентуации, который характеризует со-

трудников как эмоциональных людей, склонных к демонстрации своих действий, ко лжи по какому-либо поводу. Также, эту группу отличает возбудимый тип акцентуации, свидетельствующий об импульсивности сотрудников и бесконтрольности совершаемых ими действий. Высокое проявление имеет и гипертимный тип акцентуации. Это значит, что сотрудники данной группы оптимистичны, энергичны, предприимчивы. В совокупности все три преобладающие в данной группе типы акцентуаций могут быть поводом для социально-психологической дезадаптации и формированию пограничного психологического расстройства.

Подводя итог проведенному исследованию, сделаем несколько выводов. Больше половины сотрудников ОВД, пережившие боевые действия или иные неблагоприятные обстоятельства, имеют признаки невротических и психопатических нарушений, пограничных психических расстройств. Для предотвращения проявления подобных нарушений необходимо своевременно обращаться к специалисту, который позволит улучшить социально-психологическое состояние, продолжить профессиональную деятельность и исключит возможность появления антисоциального поведения.

Сотрудники ОВД, участвующие в боевых действиях и обратившиеся к психологу, имеет более благоприятную дальнейшую службу, взаимоотношения с окружающими и карьерный рост, были уравновешенными, сопереживающими и легче переживали прожитые события. Полицейские, не обращавшиеся к психологу, чаще увольнялись без выслуги, имели дисциплинарные проступки и факты нарушения законодательства, а также характеризовались как эмоционально неустойчивые.

Своевременное проведение мероприятий по поддержанию психологического состоянию сотрудников ОВД обеспечит успешную дальнейшую службу и позволит адаптироваться к мирной условиям жизни. Проведенный анализ исследования показывает необходимость сотрудников полиции обращаться к специалистам-психологам, если они чувствуют, что осуществляемые ими обязанности негативно сказываются на их психологическом состоянии. Организационные структуры ОВД должны обеспечить возможность социальной реабилитации сотрудников, а также разработать различные методики психокоррекции.

Список литературы

1. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. М. : Филинъ, 1996. 472 с.

2. Леонгард К. Акцентуированные личности. Ростов-н/Д : Феникс, 1997. 541 с.

3. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-psihologicheskie-aspekty-adaptatsii-politseyskih-spetspodrazdeleniy (дата обращения: 11.03.2022).

Кустова Н. К.[1]*,*
старший преподаватель
кафедры специальных дисциплин
Краснодарского университета МВД России,
кандидат юридических наук

ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД К ОБУЧЕНИЮ СЛУШАТЕЛЕЙ ПО ПРОГРАММАМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

Существенные изменения, происходящие в политической, экономической и социальной сферах жизни повлекли за собой усложнение криминогенной обстановки. Противодействовать этому процессу возможно только на основе улучшения качества подготовки специалистов для органов внутренних дел. В свете решения этого вопроса основными программами профессионального обучения профессиональной подготовки по должности служащего «Полицейский» определяется основная задача профессионального обучения – подготовка сотрудников к умелым и эффективным действиям, необходимым для выполнения ими оперативно-служебных задач.

Для выполнения данной задачи, в настоящее время, на основании примерных рабочих программ профессиональной подготовки, подготовленных ДГСК МВД России, разрабатываются основные программы профессионального обучения профессиональной подготовки по должности служащего «Полицейский», предусматривающие три цикла прохождения дисциплин: общепрофессиональный цикл; профессиональный цикл; профессионально-специализированный цикл.

В рамках первого цикла слушатели приобретают знания по дисциплинам правового профиля, которые формируют общие компетенции не зависимо от занимаемой должностной категории.

Во втором цикле обучения формируются компетенции необходимые сотруднику полиции независимо от направления служебной деятельности, должностной категории.

В третьем цикле в учебном процессе используется система практико-ориентированного подхода, нацеленного на отработку наиболее часто встречающихся ситуаций в деятельности сотрудников органов внутренних дел непосредственно по замещаемой должности и профилю службы. В процессе прохождения данного цикла слушатели, используя знания, полученные на первом и втором цикле обучения, развивают навыки и умения, учатся совмещать полученные компетенции на общепрофессиональном и профессиональном цикле и успешно решать поставленные перед ними задачи по направлениям своей служебной деятельности, такие как: охранно-конвойная служба; патрульно-постовая служба; экспертно-криминалистическая деятельность и др., когда особый акцент

[1] © Кустова Н. К., 2022.

делается на отработку ситуаций, приближенных к реальным условиям полицейской работы.

Перед профессорско-преподавательским составом кафедр образовательных организаций МВД России, реализующим программы профессионального обучения по профессиональной подготовке сотрудников впервые принятых на службу в органы внутренних дел Российской Федерации по должности служащего «Полицейский», стоит первоочередная задача – качественно улучшить уровень обучения выпускников. Целью реализации программ является приобретение навыков и компетенций лицом, впервые принятым на службу в органы внутренних дел Российской Федерации на должность квалификации «Полицейский» без изменения уровня образования.

Коллектив кафедр, реализующих основную программу профессионального обучения по профессиональной подготовке по должности служащего «Полицейский», должны осознавать важность практической направленности профессионального обучения, необходимость сближения теории и практики, использования инновационных образовательных технологий [1].

Практико-ориентированный подход к обучению, как основной вектор качественной подготовки слушателей к будущей профессии служащего «Полицейский» имеет следующие признаками:

1. Все программы профессионального обучения подлежат согласованию с соответствующим комплектующим органом внутренних дел;

2. Все учебно-тематические планы ориентированы на практическое проведения занятия;

3. Профессионально-специализированный цикл направлен на отработку наиболее часто встречающихся ситуаций в деятельности сотрудников органов внутренних дел и непосредственно по замещаемой должности.

Преподаватели ищут и пробуют новые формы занятий для реализации практико-ориентированного подхода к обучению:

1. Выездные занятия (в т.ч. на учебно-полигонные комплексы и в практические подразделения органов внутренних дел).

2. Участие действующих (практических) сотрудников в учебных занятиях согласно плану.

3. Использование наглядных стендов, макетов, презентаций, видеоматериалов (кинофильмов), а также проведение занятий на технике (автотранспорте), в конкретном здании (объекте, сооружении).

4. Доведение информации о выявленных надзорными ведомствами нарушениях законности в деятельности сотрудников органов внутренних дел и судебной практике.

5. Использование практики зарубежных стран в обеспечении правопорядка и тактике действий в различных ситуациях.

6. Обмен опытом слушателей специфических должностных категорий (например, конная полиция, кинолог, транспортная полиция и т.п.) со слушателями других категорий.

7. Встреча ветеранов МВД с молодым поколением сотрудников во время учебных занятий и др.

8. Проведение занятий на учебно-практических полигонах.

Использование возможностей тира и полигона, несомненно, усиливает практическую составляющую обучения.

Завершается обучение итоговой аттестацией (комплексным междисциплинарным экзаменом), в котором также находит свое отражение практико-ориентированный подход, поскольку итоговая аттестация включает в себя две части: теоретическую и практическую [2].

Умело соединить на учебных занятиях теоретический материал с практикой, разъяснить типовые ситуации, возникающие в служебной деятельности, научить разбирательству по делам об административных правонарушениях, тактически грамотным действиям по применению физической силы, специальных средств, огнестрельного оружия в состоянии только преподаватель, который сам обладает достаточными знаниями и практическим опытом работы в ОВД, а также имеет желание поделиться своим опытом и цель – вырастить из слушателя профессионала своего дела, отвечающего квалификационным требованиям по профессии «Полицейский».

Общие задачи по профессиональному обучению молодых сотрудников полиции создают возможности и перспективы для сотрудничества.

Разработаны и претворяются в жизнь следующие Формы взаимодействия кафедр, позволяющие говорить о практико-ориентированном подходе к обучению:

1. Межкафедральные взаимные посещения учебных занятий в рамках педагогического контроля.

2. Межкафедральные научно-практические конференции с обязательным приглашением руководителей органов внутренних дел.

3. Проведение межкафедральных практических занятий.

Полагаем, что взаимодействие между кафедрами специального профиля огневой подготовки, специальных дисциплин, тактико-специальной подготовки, физической подготовки и спорта, сделает учебный процесс по профессиональному обучению молодых сотрудников более качественным и практико-ориентированным.

Работу следует планировать по основным направления кафедр специального профиля с одной важной целью - улучшение качества подготовки выпускников - слушателей факультета профессионального обучения.

В целях достижения высокого качества обучения слушателей по программам профессионального обучения следует выделить следующие основные направления подготовки:

1. Реализация практико-ориентированной подготовки слушателей, в том числе с использованием интерактивного тира и учебно-полигонного комплекса, оснащенного программным обеспечением, аналогично применяемому в практических органах, позволяющими осуществлять запросы в различные базы данных.

2. Взаимодействие кафедр с территориальными подразделениями и ветеранской организацией органов внутренних дел Российской Федерации.

3. Осуществления межкафедрального взаимодействия в целях реализации практико-ориентированных подходов к обучению и повышения качества профессионального обучения слушателей.

И так, в целях повышения качества профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел, акцент должен делаться на практико-ориентированный подход к обучению, основной целью, которой являются подготовка высококвалифицированных сотрудников, готовых на профессиональном уровне выполнять свои функциональные обязанности по замещаемой должности. Хорошая подготовленность слушателей к действиям в условиях, приближенных к реальным, достигается посредством максимального приближения процесса обучения к практике.

Основным показателем, по которым должна осуществляться оценка работы слушателей по местам несения службы после окончания профессионального обучения являются отзывы руководителей территориальных и структурных подразделений органов внутренних дел об уровне подготовки наших выпускников.

Список литературы

1. Приказ МВД России от 5 мая 2018 г. № 275 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» // URL: http:// publication.pravo.gov.ru/-Document/View/.

2. Иванова С. И. Практико-ориентированное обучение в системе дополнительного профессионального образования образовательных учреждений МВД России (на примере Тюменского института повышения квалификации сотрудников МВД России) // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2014. Т. 26. С. 281–285.

Лаврова М. С.[1]*,*
адъюнкт факультета подготовки
научно-педагогических и научных кадров
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель: ***Костина Л. Н.****,*
начальник кафедры психологии учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
доктор психологических наук

К ВОПРОСУ О ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ И АДАПТАЦИОННЫХ СОСТАВЛЯЮЩИХ ЛИЧНОСТИ ПСИХОЛОГА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

В настоящее время интерес к изучению феномена профессионального выгорания специалистов «помогающих» профессий не теряет своей актуальности. Постоянные эмоционально насыщенные контакты таких специалистов, нахождение в перегруженной среде, стресс могут привести к «истощению», появлению раздражительности и чувствительности, агрессивности по отношению к окружающим, сказаться на эффективности профессиональной деятельности.

Среди эмоционально выгорающих представителей профессий типа «человек-человек» многие ученые выделяют психологов, в том числе психологов органов внутренних дел. По мнению А.Ю. Коджаспирова, профессиональная деятельность психолога связана с высоким риском развития синдрома выгорания [1, с. 163–177].

Профессия психолога органов внутренних дел относится к «выгораемой», вследствие специфики своей деятельности: высокой ответственности за результаты деятельности, ежедневной психоэмоциональной перегрузки, а также полисубъектности профессиональной деятельности (выполняют функциональные обязанности по профессиональному психологическому отбору на службу в органы внутренних дел и психологическому сопровождению оперативно-служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях (во время служебных командировок в Северо-Кавказском регионе), проводят специальные психофизиологические исследования с применением полиграфа, могут привлекаться к несению службы по охране общественного порядка и обеспечению общественной безопасности, а также несению службы в наряде по обеспечению охраны подразделения [2, с. 69-73].

Ряд ученых акцентируют внимание на значении уровня адаптивности личности специалиста к сложным условиям деятельности, а также использование оптимальных стратегий копинг-поведения, среди которых, с учётом специфики профессиональной деятельности психологов органов внутренних дел, можно выделить стратегию разрешения проблем, стратегию поиска социальной под-

[1] © Лаврова М. С., 2022.

держки, так как от развития адаптационных способностей и эффективного совладания с трудными, стрессовыми ситуациями зависит эффективность профессиональной адаптации, влияющей на развитие профессионального выгорания [5, с. 117–121].

В рамках диссертационного исследования нами была проведена диагностика психологов подразделений Министерства внутренних дел Российской Федерации. Количество респондентов составило 50 человек, стаж службы – от нескольких месяцев до 20 лет. Использовалась методика «Индикатор копинг-стратегий» Дж. Амирхана. По результатам диагностики установлен, что 48 % респондентов используют в кризисных и стрессовых ситуациях стратегию разрешения проблем, 34 % – стратегию поиска социальной поддержки, 18 % – стратегию избегания, что свидетельствует о преобладании у психологов активных стратегий самообладания. Ведь чем выше уровень адаптационных составляющих личности специалиста, тем выше вероятность успешной и быстрой адаптации. Все это требует глубокого и всестороннего изучения внутренних причин развития профессионального выгорания.

К XXI веку учеными-исследователями разработано и апробировано огромное тренинговых программ, методик, которые способствуют ускорению темпа психологической адаптации [3, с. 218–225]. Очевидна важность применения интегрального подхода в рамках изучения процесса адаптации психологов органов внутренних дел, который будет учитывать как внешние организационные причины, так и индивидуально-психологические особенности специалистов, а также их профессиональные ориентации и оптимальный тип совладающего поведения.

Список литературы

1. Коджаспиров А. Ю. Профессиональное выгорание психологов-консультантов телефона доверия. Специфика, профилактика, возможности коррекции // Научно-практические и прикладные аспекты деятельности центра экстренной психологической помощи ИЭП МГППУ : сборник статей. М. : Экон-Информ, 2011. С. 163–177.

2. Лаврова М. С. О некоторых проявлениях профессионального выгорания психологов органов внутренних дел // Психология и педагогика служебной деятельности. 2021. № 4. С. 69–73.

3. Ностe Паэс Е. А., Казакевич Т. А. Идентификация процесса адаптации персонала в организациях // Сервис в России и за рубежом. 2011. № 4 (23). С. 218–225.

4. Пусикова М. В. Синдром эмоционального выгорания как пример дезадаптации к организационной культуре // Молодой ученый. 2015. № 11 (91). С. 1 768–1 771.

5. Фруцкая И. В., Андреева И. Н. Взаимосвязь посттравматического стрессового расстройства с творческой активностью, жизнестойкостью и нервно-психической адаптацией // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия Е: Педагогические науки. 2017. № 7. С. 117–121.

Левин И. А.[1]***,***
курсант Института психологии служебной деятельности
органов внутренних дел
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель: ***Шарафутдинова Н. В.,***
доцент кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук, доцент

ПРОБЛЕМА УПРАВЛЕНИЯ СЛУЖЕБНЫМ КОЛЛЕКТИВОМ И УЧЕТА МОТИВАЦИОННЫХ ФАКТОРОВ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ

Статья посвящена проблеме управления служебным коллективом и вопросу учета мотивационных факторов личности сотрудников полиции. Специалисты, работающие в органах внутренних дел, занимающиеся изучением психологии личности, должны учитывать индивидуальные особенности личности, типологию личности, увеличивать рациональность использования кадрового ресурса в организациях. Полученную информацию о сотрудниках, их потребностях и мотивах использовать для постановки целей, задач организации, развития личности и служебных коллективов, повышения удовлетворения потребностей в службе и принадлежности к профессиональной группе и пр. В настоящее время недостаточное внимание в научных работах уделяется проблеме управления служебным коллективом.

Проводя научное исследование, в качестве основного инструментария, была выбрана методика Ш. Ричи и П. Мартина для изучения модели поведения и потребностей личности на рабочем месте. Анализировались материалы по двенадцати факторам, мотивирующим человека на работу: потребность в четком структурировании работы, в социальных контактах, в долгосрочных и стабильных взаимоотношениях и др.

Мотивация – побуждения, вызывающие активность организма и определяющие ее направленность [1, с. 145].

Предварительно выборку протестировали, попросив ответить на 33 утверждения, и распределить баллы между четырьмя предложенными вариантами ответов, с соблюдением условия – сумма должна составлять 11 баллов. Анализировали мотивирующие факторы сотрудников с точки зрения значимости каждого мотиватора для личности. Выявляя высокие факторы мотивации (мотиваторы), т.е. факторы, которым сотрудник не придает особого значения как потенциальным источникам удовлетворения выполняемой работой, ставили перед собой вопросы, что влияет на повышение эффективности работы сотрудника полиции, на его удовлетворенность? Какие

[1] ©Левин И. А., 2022.

внутренние потребности не удовлетворены полностью или удовлетворены частично?

Учитывали то, что, например, в процессе деятельности, в том числе и учебной, мотивы личности могут меняться. А при сохранности мотива может измениться и сама выполняемая деятельность.

В исследовании приняли 19 респондентов в возрасте от 19 до 21 года.

47,3 % респондентов продемонстрировали результаты выше среднего по шкале самосовершенствование, что означает направленность на саморазвитие и самосовершенствование, на личностный рост и профессиональное развитие. 52,7 % респондентов продемонстрировали средние показатели по этой шкале.

42,1 % респондентов продемонстрировали результаты выше среднего по шкале «Потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке».

42,1 % респондентов показали результаты выше среднего по шкале «Потребность в социальных контактах», что свидетельствует о желании респондентов общаться с широким кругом людей. Данные индивиды имеют легкую степень доверительности, тесные связи с коллегами, или стремятся к таковым. Это говорит и о стремлении работать с другими людьми, но не отражает реального отношения к своим коллегам (к курсантам). Это может говорить и о достаточно социально адаптированных сотрудниках, и имеющих затруднения в этом. В дальнейшем исследовании на это стоит обратить особое внимание.

26,3 % респондентов продемонстрировали результаты выше среднего по шкале «Достижения», что свидетельствует о том, что у лиц данной выборки имеются потребности ставить для себя сложные цели и достигать их. Данные сотрудники, как правило, следуют поставленным целям, мотивированы. Про остальных участников исследования можно сказать следующее, что в силу социальной ситуации, ситуации обучения или возрастных особенностей, сложные для достижения цели не ставятся. Возможно, недостаточно жизненного опыта и знаний для решения проблем, имеется дефицит для достижения личных сложных целей. Возможно нет опыта целеполагания и планирования своей жизнедеятельности.

52,6 % респондентов продемонстрировали результаты выше среднего по шкале «Потребности в разнообразии, переменах и стимуляции», что свидетельствует о том, что у людей имеется потребность в разнообразии, переменах и стимуляции. Демонстрируется стремление избегать рутинной работы, скуки. Данные сотрудники готовы к действиям, к переменам. На это влияет и содержание деятельности, и возрастные особенности сотрудников, их интересы и потребности. Необходимо разнообразить внеаудиторную деятельность обучающихся, виды заданий и форм коммуникации.

47,3 % респондентов продемонстрировали результаты выше среднего по шкале потребности в высокой заработной плате и материальном вознаграждении. Данные испытуемые выразили желание иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок. Данная потребность у личности выявляет тенденцию к изменению в процессе трудовой жизни. Проблемы, связанные с увеличением трат, обусловливают повышение значения этой потребности (например, наличие

долгов, возникновение новых семейных обязательств, дополнительные или тяжелые финансовые обязательства). Наблюдается тенденция к изменениям семейных отношений и подготовке к решению важных жизненных проблем, что характерно в данном возрастном периоде.

36,8 % респондентов продемонстрировали результаты выше среднего по шкале потребности в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке. Любопытно отметить, что из них 28 % – представители женского пола и 8,8 % – мужского.

52,6 % респондентов продемонстрировали высокие результаты по шкале «Признание». Это означает, что личность проявляет симпатию к другим, демонстрирует хорошие социальные взаимоотношения. Для индивида важно, чтобы окружающие ценили заслуги, достижения и успехи. Эту потребность личности во внимании со стороны других людей и желание чувствовать собственную значимость важно удовлетворять, используя методы поощрения, отмечая при референтной группе вклад личности в общее дело.

57,8 % респондентов продемонстрировали результаты выше среднего по шкале потребности во влиятельности и власти, проявили стремление руководить другими. Настойчивое стремление к конкуренции и влиятельности, конкурентной напористости не всегда хорошо. При учитывании специфики социальной ситуации и лиц, участвующих в процессах общения и взаимодействия, это может привести к повышению эффективности выполняемых задач. Внимание следует уделить к оценке влияния индивида на других.

31,5 % респондентов продемонстрировали выше среднего результаты по шкале «Потребности в ощущении востребованности в интересной общественно полезной работе». Это означает, что личность испытывает потребность в работе, наполненной смыслом и значением, с элементом общественной полезности. С остальными членами группы необходимо проводить работу по актуальности и необходимости выполнения общественно полезной деятельности, направленной на развитие личности, группы, организации в целом. Заниматься мотивировкой.

Мотивировка в справочной психологической литературе – это «рациональное объяснение субъектом причин действия посредством указания на социально приемлемые формы поведения для него и его референтной группы обстоятельства, побудившие к выбору данного действия» [2, с. 255]. Мотивировка полезна как форма осознания индивидом своих мотивов.

57,8 % респондентов продемонстрировали результаты выше среднего по шкале «Потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения, малое число коллег по работе, значительная степень близости взаимоотношений, доверительности». Это означает предпочтение личности в доверительных, долгосрочных, надежных межличностных отношениях, но и ограничение числа лиц для совместной деятельности.

63,1 % респондентов продемонстрировали результаты выше среднего по шкале «Потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей», что свидетельствует о тенденции личности к

проявлению творческих способностей и креативного мышления, готовности к освоению новых технологий, программ, идей.

Примеры распределения результатов по двум шкалам продемонстрируем на рисунках 1, 2.



Рис. 1. Результаты психологической диагностики по шкале социальных контактов



Рис. 2. Результаты психологической диагностики по шкале высокой заработной платы и материального вознаграждения

Для анализа полученных данных, дальнейшей работы с сотрудниками ОВД, важно обратить внимание на основные функции стимулирования: экономическую, социальную и нравственную. Продвижение по службе для сотрудников ОВД сопряжено с повышением заработной платы, стабильностью в режиме работы и минимизации штрафных санкций, наказаний и пр.

Следует отметить приоритеты данной выборки сотрудников. Курсантов 4 курса в большей мере интересуют вопросы повышения заработной платы, поощрений за достижения, самосовершенствования, личностного роста и профессионального развития. Отмечаются потребности: в социальных контактах, желании респондентов общаться с широким кругом людей, в разнообразии, переменах и стимуляции, потребности в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке, формировании и поддержании долгосрочных ста-

бильных взаимоотношений. Курсанты хотят быть креативными, анализирующими, думающими, открытыми для новых идей и др.

Для этого необходимо провести ряд психологических мероприятий. Нами разработаны следующие рекомендации для решения проблемы управления служебным коллективом и учета мотивационных факторов сотрудников полиции:

1. Для высокой мотивации к работе, рекомендовано руководителям больше предоставлять курсантам времени на развитие своих интеллектуальных, физических качеств, на посещение творческих и спортивных секций.

2. Для удовлетворения потребности быть креативным, анализирующим, думающим сотрудником полиции, открытым для новых идей, необходимо руководителям, преподавателям предоставлять возможности реализовывать себя в таких видах деятельности, которые предполагают элементы разнообразия, творчества, креативности. Например, можно предложить неоконченную работу как новый вид деятельности, который необходимо завершить.

Мотивация таких сотрудников с такими устремлениями, мотивами требует от руководителя, преподавателя умения соотносить то, к чему они стремятся, с тем, что необходимо организации, само обсуждение этой проблемы с работником, сотрудником может играть мотивирующую роль, так как покажет индивиду, что руководитель, преподаватель понимает его потребности и стремится удовлетворить их.

3. Для удовлетворения потребности формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения необходимо руководителю устранить излишние психологические и административные барьеры. Не забывать о моральном поощрении подчиненных. Развивать доверительные взаимоотношения между коллегами.

4. Для удовлетворения потребности сотрудников во влиятельности и власти, необходимо делегировать полномочия (с учетом стажа, возраста, способностей и пр.), что позволит раскрыть сотрудников с новой стороны, разнообразить их деятельность и взять на себя ответственность за решение проблемы.

5. Для удовлетворения потребности в признании, необходимо чаще хвалить сотрудников, говорить о достижениях сразу, даже по незначительному поводу отмечать их успех, говорить «спасибо» или «молодец», награждать улыбкой или другими средствами.

6. Для удовлетворения потребности в высокой заработной плате и материальном вознаграждении, необходимо разработать дополнительные механизмы повышения доходов за конкретные достижения в научной, учебной, профессиональных видах деятельности.

Список литературы

1. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Словарь конфликтолога: 2-е изд. СПб.: Питер, 2006. 528 с.

2. Общая психология. Словарь / под. ред. А. В. Петровского; ред.-сост. Л. А. Карпенко // Психологический лексикон. Энциклопедический словарь в шести томах. М. : ПЕР СЭ, 2005. 251 с.

Лощинина Д. Р.[1]*,*
курсант института подготовки сотрудников
для органов предварительного расследования
Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя

Научный руководитель: ***Смык Е. И.****,*
заместитель начальника кафедры
деятельности органов внутренних дел в особых условиях
учебно-научного комплекса специальной подготовки
Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя,
кандидат юридических наук

ПСИХОЛОГИЯ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ТОЛПУ ПРИ ПРЕСЕЧЕНИИ МАССОВЫХ БЕСПОРЯДКОВ

Массовые мероприятия характеризуются большим скоплением людей - толпой. Толпа может быть как пассивной, так и активной. Далеко не всегда действия граждан, участвующих в массовых мероприятиях носят законных характер.

Наибольшую опасность для общественного порядка представляет активная толпа, агрессивно настроенная и создающая панику. Попадая в эту среду, сознание каждого из участников перестает подчиняться личным убеждениям, оно подключается к сознанию толпы. Все это создает угрозу возникновения массовых беспорядков.

Массовые беспорядки – это сложное социальное явление, которое представляет большую общественную опасность.

Григорьев В.Н. дает следующее определение массовых беспорядков: «это умышленные действия, совершаемые большой группой людей – толпой, посягающие на основы общественного порядка и безопасности и сопровождающиеся погромами, разрушениями, поджогами и другими подобными действиями или оказанием вооруженного сопротивления» [2].

Причины образования массовых беспорядков могут быть разные:

– *социально-экономические:* резкое повышение цены на товары первой необходимости, массовое сокращение рабочих, предельный уровень инфляции;

– *политические:* фальсификация голосов избирателей на выборах, необоснованность санкций, несогласие с решением, принятым государственным органом;

– *этнические:* превосходство одной расы над другой;

– *криминальные:* борьба преступных группировок за господство в определенном районе (была распространена в 90-е годы);

– и другие, например, конфликт фанатов футбольных команд.

Поскольку массовые беспорядки объединяют людей с преобладающим агрессивным настроением, для качественного проведения мероприятий по пресечению и предупреждению массовых беспорядков, важно на первом этапе организовать переговорный процесс с участниками массовых беспорядков.

---

[1] © Лощинина Д. Р., 2022.

И здесь при ведении переговорного процесса важно понимать особенности поведения людей в толпе.

Ни одна толпа не функционирует без лидера. Именно лидер «заводит» толпу своими возгласами, речами, призывами и действиями.

Эта особенность вынуждает концентрировать отдельное внимание на лидере толпы. Необходимо вывести его на открытый диалог, чтобы он переключил свое внимание на сотрудников правоохранительных органов. По возможности нужно выяснить конкретные причины агрессивного поведения и цели, которые он хочет достигнуть в ходе массовых беспорядков. В процессе беседы сотруднику полиции стоит сохранять спокойствие и не допускать резких высказываний в адрес зачинщика. В итоге необходимо или убедить лидера завершить свою агитационную деятельность, либо задержать его, тем самым, оставив толпу без руководства.

Когда масса людей теряет своего лидера, она становится дезориентированной и агрессивные настроения постепенно утихают. Это создает условия для последующего качественного рассредоточения толпы.

Иногда складываются ситуации, когда теряется контроль над поведением лиц, находящихся в толпе, и они начинают оказывать активное сопротивление полиции. В отношении сотрудников полиции применяется физическая сила, бросаются «Коктейли Молотого», камни, дымовые шашки, распыляется слезоточивый газ. Это создает препятствие для выполнения полицейскими своих функциональных обязанностей.

Для того, чтобы ослабить сопротивление толпы необходимо переориентировать ее внимание. Это может быть достигнуто разными способами, исходя из конкретной обстановки: запустить прямую трансляцию задержаний на рекламном экране, запустить в воздух сигнальные ракеты или салют, прибегнуть к другим доступным способам.

Список литературы

1. Григорьев В. Н. Расследование массовых беспорядков в условиях чрезвычайного положения. М. : Юрайт, 2008.

2. Николаева Л. А., Трифонова С. А. Психология толпы и массовых беспорядков : учебно-методическое пособие. Ярославль : ЯрГУ, 2019. 48 с.

3. Федеральный закон от 19 июня 2004 г. № 54-ФЗ «О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях» (последняя редакция) // СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48103. (дата обращения: 25.03.2022).

Мироненкова О. Л.[1]*,*
преподаватель кафедры педагогики
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ СОТРУДНИКОВ ЦЕНТРА ВРЕМЕННОГО СОДЕРЖАНИЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ПРАВОНАРУШИТЕЛЕЙ

В современной России подростковая преступность продолжает оставаться существенной проблемой. Одним из субъектов в системе органов внутренних дел, обеспечивающих профилактику безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, являются Центры временного содержания несовершеннолетних правонарушителей (ЦВСНП).

ЦВСНП – это структурное подразделение территориальных органов МВД России по приему и временному содержанию несовершеннолетних правонарушителей, проведению индивидуальной профилактической работы и дальнейшему их устройству. По состоянию на 1 января 2022 г. из 72 ЦВСНП, 9 являются транзитными в соответствии с Соглашением о сотрудничестве государств-участников Содружества Независимых государств в вопросах возвращения несовершеннолетних в государства их постоянного проживания от 7 октября 2002 г.

Несовершеннолетние, с которыми приходится работать сотрудникам полиции, чья служебно-профессиональная деятельность осуществляется в ЦВСНП, относятся к категории трудновоспитуемых и педагогически запущенных подростков, характеризующихся устойчивым девиантным поведением, детерминированным социальной ситуацией их развития и семейно-обусловленными факторами. Многие из них отличаются конфликтностью, неуравновешенностью, агрессивностью, безответственностью, несформированностью духовно-нравственных и социально-приемлемых ценностей и жизненных принципов. Подростки, помещенные в ЦВСНП, часто имеют серьезные проблемы со здоровьем, связанные с задержанным психическим развитием, отклонениями в психоэмоциональном состоянии, несформированностью у многих из них навыков самообслуживания и социальной гигиены, низкой восприимчивостью к педагогическим воздействиям.

Что касается сотрудников полиции, работающих в ЦВСНП, то среди них есть как специалисты, обучавшиеся по соответствующим программам подготовки, так и лица, не имеющие профильного образования. В связи с этим, проблема их подготовки к работе с подростками в ЦВСНП является весьма актуальной и значимой. От ее решения зависит качество выполнения ЦВСНП возложенных на них функций по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, коррекции их девиантного, в том числе делинквентного и криминогенного поведения.

---

[1] © Мироненкова О. Л., 2022.

Авторские разработки, ориентированные на повышение качества подготовки сотрудников полиции к работе с подростками, с учетом особенностей их развития и закономерностей формирования в подростковом возрасте девиантного поведения, содержатся в работах О. Б. Алпатовой, О. М. Дорошенко, И. В. Ульяновой, С. А. Андреева, И. П. Башкатова, Л. М. Бельцовой, А. С. Весельева, Е. М. Данилина, Д. О. Заречнева, Г. М. Зиннатовой, В. Н. Ирхина, К. А. Кунаш, Ю. И. Маношкиной, Е. А. Петухова, Н. С. Солдатова, А. Г. Степанищева, З. Р. Танаевой, Е. В. Фогеля и др. Предлагаемые исследователями технологии, формы, методы и средства повышения эффективности профессиональной подготовки сотрудников полиции к работе с несовершеннолетними правонарушителями строятся на таких методологических подходах, как системный, компетентностный, личностный, деятельностный, субъектный и индивидуально-дифференцированный.

В рамках традиционных для педагогики представлений, компонентами готовности сотрудников полиции к работе с подростками в ЦВСНП являются:

– теоретическая готовность;
– практическая готовность;
– психологическая готовность.

Теоретическая подготовка сотрудников полиции к работе с подростками в ЦВСНП включает в себя вооружение обучающихся знаниями:

– нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность Центра;
– сущности, закономерностей, специфики процессов воспитания и перевоспитания;
– педагогических условий перевоспитания несовершеннолетних;
– приемов и техник воздействия на сознание подростков с делинквентным поведением;
– особенностей подросткового возраста;
– факторов формирования девиантного и, в частности, делинквентного поведения;
– технологий и техник установления психологического контакта с «трудным» подростком;
– методики работы с родителями «трудного подростка» или их законными представителями;
– методы и методики педагогической диагностики, алгоритма их использования в практике деятельности работника ЦВСНП;
– в области педагогической деонтологии.

Практическая подготовка сотрудников полиции к работе с подростками в ЦВСНП заключается в формировании у них в процессе дополнительного профессионального образования следующих умений и навыков:

– умений действовать в любых ситуациях в соответствии с законом и конституцией Российской Федерации, нормами международного права;
– умений устанавливать психологический контакт с «трудным подростком», создавать для него ситуацию доверия и искренности;
– умений слушать и слышать подростка (владение навыками эмпатийного слушания);

– умений осуществлять и адекватно воспринимать вербальную и невербальную информацию;

– умений убеждать и заражать других людей, оказывать позитивное воздействие на сознание «трудного подростка»;

– умений выявлять в нем положительные качества, прогнозируя его будущее;

– умений организовывать совместную деятельность людей для достижения поставленных целей;

– умений регулировать процесс коммуникативного взаимодействия, разрешать конфликтогенные ситуации, предупреждать возникновение конфликта и других деструктивных явлений.

Психологическая подготовка представляет собой процесс стимулирования развития у сотрудников полиции профессионально важных и личностных качеств, необходимых для эффективного выполнения своих служебных обязанностей в качестве сотрудника ЦВСНП.

Такие качества могут быть сгруппированы в соответствии с компонентами структуры личности: когнитивный, ценностно-мотивационный, эмоционально-волевой, поведенческий. В когнитивной сфере личности сотрудников полиции, осуществляющих служебно-профессиональную деятельность в ЦВСНП, необходимо выделить, помимо системного и аналитического мышления, хорошей кратковременной и долговременной памяти, высокого уровня развития всех свойств внимания, такое качество, как наблюдательность. Исследования наблюдательности как качества личности отражены в работах отечественных психологов-классиков: Г. М. Андреевой, Б. Г. Ананьева, Л. С. Выготского, Е. А. Климова, А. Н. Леонтьева, С. Л. Рубинштейна и др.

В современной психолого-педагогической науке исследуется такой феномен, как профессиональная наблюдательность, под которой понимается развитая способность субъекта труда подмечать в обстановке, предметах, людях малосущественные, на первый взгляд, признаки, что необходимо для принятия решения в трудных профессиональных ситуациях. Профессиональная наблюдательность, как профессионально важное качество личности сотрудников полиции, работающих с несовершеннолетними правонарушителями, позволяет им отмечать малозаметные изменения в настроении, убеждениях подростков, в их установках и ценностях, желаниях и интересах. Л.А. Регуш подчеркивает, что наблюдательность, высокий уровень ее развития у специалистов взаимосвязан с точностью прогноза. В ее исследовании было доказано, что в случае низкого развития наблюдательности, прогнозирование осуществляется на основе приписывания объекту прогноза своих поступков и действий. В качестве важного компонента наблюдательности многие исследователи рассматривают эмпатию, обеспечивающую способность специалиста понимать ход мыслей и чувства другого человека. Профессиональная наблюдательность, по мнению ряда исследователей, – это важное качество, связанное, прежде всего, с прогностической деятельностью.

В структуре ценностно-мотивационного компонента необходимо выделить мотивы профессиональной деятельности сотрудников полиции, работающих в

ЦВСНП. Здесь следует говорить о мотиве служения как о ценностной ориентации в построении сотрудниками полиции своей профессиональной карьеры. Необходимо отметить, что в современных условиях наблюдается деформация профессионально-карьерной мотивации сотрудников органов внутренних дел, вследствие доминирования мотивов выживания. Служение, как ценностная ориентация в карьере, предполагает стремление сотрудников реализовать в своей профессиональной деятельности социальные ценности и приоритеты в целях достижения социально значимой цели. Не менее значимым мотивом является мотив профессиональной самореализации и профессиональной компетентности, достижения высшего уровня профессионализма в своей профессионально-служебной деятельности.

Эмоционально-волевая сфера личности сотрудников полиции, работающих в ЦВСНП, включает в себя:

– эмоциональное отношение к подросткам-правонарушителям как к социальной группе;

– уровень развития волевых качеств личности: организованности, ответственности, целеустремленности и др.

Поведенческая сфера личности сотрудников полиции, осуществляющих свою профессионально-служебную деятельность в ЦВСНП, отражает те их особенности, которые регулируют и определяют поступки и коммуникативные акты.

Теоретическая подготовка предполагает вооружение сотрудников полиции необходимыми для успешной работы с подростками в ЦВСНП теоретическими знаниями, практическая подготовка – умениями и навыками, психологическая подготовка – развитие тех профессионально важных качеств личности, которые обусловливают эффективность их профессиональной деятельности.

В совокупности теоретическая, практическая и личностная подготовка обеспечивает формирование у сотрудников полиции профессиональных компетенций, необходимых для работы с подростками в ЦВСНП.

Компетентностный подход исходит из идеи взаимосвязи теории и практики. Именно компетентностный подход основан на соответствии моделей профессиональной деятельности специалиста и его профессиональной подготовки.

Вопросы профессиональной компетентности сотрудников полиции рассматриваются в работах таких исследователей, как А. В. Буданов, В. Л. Васильев, Т. Ю. Коновалова, О. Е. Кутафина, В. М. Поздняков, И.В. Якушев и др.

Под компетенцией традиционно понимается способность и готовность специалиста к исполнению определенных трудовых функций. Следует обратить внимание на тот факт, что в истории развития компетентностного подхода центральное его понятие не раз претерпевало определенные изменения в своей трактовке. Эволюция понимания сущности понятий «компетенция» и «компетентность» отражает тенденцию его углубления и расширения.

Так, в зарубежной литературе можно выделить три основных направления в исследовании феномена «компетенция». В работах Р. Бояциса компетенция трактуется как способность человека вести себя так, как требует от него сама работа в определенной организационной среде. Такая способность, как подчер-

кивает исследователь, обеспечивает субъекту труда возможность достигать высоких результатов в профессиональной деятельности.

Л. М. Спенсер и С. М. Спенсер под компетенцией понимают целостное базовое, то есть лежащее глубоко внутри, качество личности, позволяющее ей эффективно и наилучшим образом исполнять свою работу.

С точки зрения С. Уиддет и С. Холлифорда, компетенции отражают модели поведения людей в процессе решения рабочих (профессиональных) задач.

В отечественной педагогике под компетенцией принято понимать интегральное качество личности как субъекта труда. Такое качество интегрирует в себе знания, умения, навыки, индивидуально-типологические и социально-психологические характеристики личности, что в своей совокупности позволяет ей достигать основной цели профессиональной деятельности и успешно решать профессиональные задачи в разных ситуациях труда.

Т.Ю. Базаров, отмечая различия между компетенциями и знаниями, компетенциями и умениями, подчеркивает, однако, что не может быть компетенции без знаний и умений, и что не все знания и умения обеспечивают развитие компетенции.

Ряд исследователей в структуре компетенции в качестве важнейшего его компонента рассматривают мотивационный компонент, включающих профессиональные ориентации и систему жизненных ценностей субъекта труда.

Исходя из результатов теоретического анализа, можно говорить о том, что основные компетенции, которыми должен обладать сотрудник полиции, осуществляющий служебно-профессиональную деятельность в ЦВСНП, соответствуют профессиональным функциям, вытекающим из нормативно-правовых актов, регламентирующих организацию и деятельность центров.

Основными компетенциями, позволяющими сотрудникам полиции осуществлять свои служебные функции, предусмотренные нормативными актами о деятельности ЦВСНП, являются профессионально-мотивационные, профессионально-методические, профессионально-личностные, коммуникативно-перцептивные и информационно-аналитические группы компетенций, каждая из которых включает в себя определенную систему знаний, умений и личностных качеств, а также способы их реализации в профессионально-служебной деятельности.

В результате теоретического анализа были сделаны следующие выводы:

1. Критериями профессиональной подготовленности сотрудников полиции к работе с подростками в ЦВСНП являются как система специфических знаний (теоретическая подготовленность), умений (практическая подготовленность) и их личностных качеств (личностная подготовленность), так и достаточный уровень овладения ими профессиональными компетенциями:

– профессионально-мотивационными (отражающими способность и готовность действовать в соответствии с системой нравственных ценностей и мотивов деятельности), профессионально-методическими (предполагающими практическое овладение методами работы),

– профессионально-личностными (способность к решению задач личностно-профессионального развития),

– коммуникативно-перцептивными (способность и готовность к эффективной коммуникации) и

– информационно-аналитическими (способность и готовность к получению информации и ее всестороннему анализу) профессиональными компетенциями.

2. Сочетание особенностей и степени выраженности профессиональных компетенций определяет недопустимый, базовый, профессиональный и профессионально-творческий уровни их профессиональной подготовленности.

Список литературы

1. Ерофеева М. А., Евсеева И. Г. Гуманитаризация образовательного процесса вуза как условие эффективной социально-педагогической подготовки / под ред. М. П. Гурьяновой // Воспитание личности в процессе профессиональной социально-педагогической подготовки студентов : коллективная монография. М. : ИИДСВ РАО, 2019. 232 с.

2. Мироненкова О. Л., Ерофеева М. А. Готовность сотрудников полиции к работе с подростками в центре временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей // Человеческий капитал. 2020. № 5(137). С. 46–57.

3. Мироненкова О. Л. Деятельность центров временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей / под ред. В. В. Коврова // Профилактика девиантного поведения детей и молодежи : региональные модели и технологии : сборник статей по материалам Международной научно-практической конференции, посвящается 75-летию Гуманитарно-педагогической академии. Симферополь : Ариал, 2019. С. 309–312.

4. Мироненкова О. Л. Теоретические аспекты профессиональной подготовки сотрудников полиции к работе с несовершеннолетними правонарушителями // Актуальные проблемы развития личности в современном социокультурном пространстве : сборник научных трудов педагогов, слушателей, студентов и курсантов. 2021. № 4. С 123–129.

5. Ульянова И. В. Подготовка социальных педагогов: системно-содержательные профили социальной педагогики, классификация девиаций // Современные проблемы науки и образования. 2017. № 5. С. 150–156.

6. Цветков В. Л. Психология деятельности сотрудников органов внутренних дел по профилактике и преодолению асоциального поведения малолетних : автореф. дис. … д-ра псих. наук : 19.00.03. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2005. 46 с.

Михайлова С. Ю.[1]*,*
преподаватель кафедры психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

Иванова П. С.[2]*,*
курсант Института-факультета психологии
служебной деятельности органов внутренних дел
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У МЛАДШЕГО НАЧАЛЬСТВУЮЩЕГО СОСТАВА

Лидерство в формировании личности сотрудника всегда играло значительную роль. Именно это качество открывает перед человеком скрытые черты его характера, они могут быть как положительными, так и отрицательными.

Личность, обладающая лидерскими качествами – это заведомо эффективный компонент руководства, потому что такой человек является образцом поведения в общественной группе.

Анализируя природу лидерства, можно сказать, что данное явление проистекает из природы неудовлетворенных потребностей людей, которые способны компенсировать лидеры. Формальный лидер имеет полный комплект в составе с влиянием, в связи с этим более располагает к людям и пользуется успехом. Руководствуясь данными рекомендациями, в Московском университете МВД России имени В. Я. Кикотя аналогичным способом происходит выборка младшего начальствующего состава из общего числа курсантов.

Младший командир обладает определенными компетенциями, факторами, благодаря которым ему удается расположить к себе личный состав и уже непосредственно осуществлять дальнейшую работу. Ролевая функция младшего начальствующего состава в процессе работы постепенно делится на две части: с одной стороны – выполнение всех задач, поставленных офицерами, а с другой стороны – компетентное обращение со своими подчиненными, учет их психологического и физического состояния, индивидуальный подход, верный способ решения различного рода проблем, возникающих внутри отделения. При данном раскладе событий потенциальный командир отвечает всем вышеназванным критериям достаточно успешно.

Публичный характер выполняемой деятельности как сотрудников, в частности, так и в том числе младшего начальствующего состава проходит публично, подлежит общественной огласке, и накладывает ответственность не только за свои действия быть ответственным, но и за деятельностью подчиненных, что в конечном итоге дает возможность давать субъективную оценку уровню подготовленности и профессионализму сотрудников и в последующем влияет на формирование имиджа сотрудника правоохранительных органов. Исходя из

[1] © Михайлова С. Ю., 2022.
[2] © Иванова П. С., 2022.

этого можно с уверенностью отметить, что профессиональное и грамотное выполнение оперативно-служебных задач существенно повышает уровень доверия среди гражданского населения и социальный престиж службы.

Негативное влияние на личность младших командиров разнообразны и также сказываются в моменты, когда осуществление оперативно-служебных задач связано с силовым воздействием на правонарушителей, которое неадекватно воспринимается гражданским населением в связи с тем, что сотрудники оперативных подразделений выполняют служебные обязанности в гражданской форме одежды. Люди оказывают противодействие сотрудникам думая, что происходит противоправное деяние, не понимая, что препятствуют законным требованиям и действиям сотрудников. Данный аспект сказывается не только на деятельности, но и на формировании негативного имиджа и конфликтного характера взаимодействия между органами исполнительной власти и гражданским населением.

Практический интерес к формированию лидерских качеств у младшего начальствующего состава связан с повышением эффективности работоспособности и профессиональной деятельности как самих курсантов, так и младших сержантов. Командир должен обязательно обладать авторитетом в группе, уметь влиять на своих подчиненных, но осуществлять это так, чтобы не причинять психологический и физический вред, стараться найти индивидуальный подход и сформировать соответствующее отношение не только к себе, но и к другим курсантам. В этом случае они получают возможность сплотить коллектив, учесть личностные интересы каждого и наиболее полно отразить потребности внутри группы.

Наиболее сложные взаимоотношения возникают внутри той группы, где командир не обладает особым авторитетом. В связи с данным фактом отбор кандидатов на данную должность достаточно сложен и ответственен. Необходимо подчеркнуть, что младший начальствующий состав формирует около 70–80 % всего командного состава. Данный факт говорит об огромной роли воспитания и обучения подчиненных. Курсанты взаимодействуют весьма плотно в своих взводах, преодолевают все трудности, выстраивают отношения в стенах учебного заведения в весьма обширной деятельности, которая включает не только учебную, но и служебную. Впоследствии кандидаты, успешно сдавшие зачет, представляются для присвоения воинского звания «младший сержант».

Большое внимание уделяется индивидуально-личностным качествам командиров. Наиболее важным качеством будет выступать требовательность к самому себе. Регулируясь принципом «делай как я», командир прежде всего учится сам выполнять то, что будет требовать от своих подчиненных. Именно это и будет являться залогом успеха.

Коммуникабельность выступает вторым по важности фактором. В данном случае имеется в виду грамотное донесение и предоставление информации курсантам, от этого зависит четкое выполнение поставленной задачи. Помимо этого, командир является непосредственным помощником преподавателя: именно от него зависит дисциплина во время учебного занятия и, соответственно, качество усвоенного материала.

Следующим качеством младших командиров является умение вникать в проблемы подчиненных. Не все курсанты склонны выражать свои эмоции, следовательно, командиру важно прослеживать морально-психологическое состояние в отделении и взводе, уметь оказывать поддержку.

На младших командиров оказывают влияние ряд стресс-факторов, которые требуют от них активизации психологических и физиологических ресурсов, необходимых для успешного решения служебных задач. Удачное преодоление стрессовых ситуаций младшими командирами возможно при помощи использования личностных стратегий копинг-поведения, которые были усвоены ими в процессе их жизнедеятельности и способствующие к оперативной адаптации организма и активизации личностных ресурсов, направленных на снижение стрессового воздействия на организм.

Используемые младшими командирами копинг-стратегий напрямую влияют на уровень стрессоустойчивости и связаны с такими личностными особенностями курсантов, как уровень интеллектуального развития, уровень развития мнемических свойств, развития внимания, коммуникативного потенциала и др.

Младший командир должен применять техники формального и неформального общения, но при подобной иерархии быть больше неформальным, так как именно общение в свободной форме дает возможность командиру расположить к себе личный состав, знать больше о них и уметь в нестандартной ситуации найти правильный подход к решению проблемы.

В качестве рекомендаций проработки навыков лидерства у младших командиров психологам-куратора, курсовым офицерам и ППС кафедр мы можем предложить:

– делать упор на разнообразные техники формального и неформального общения при работе с младшими командирами с выраженным гипертимным типом личности;

– управление для значительного большинства руководителей (младших командиров в нашем случае) предполагает обучение их к безконфликтному общению через обращение к коллегиальному стилю взаимодействия с подчиненными;

– основанная профессиональная мотивация младших командиров должна быть связана с ориентацией на процесс труда и преследование коллективных ценностей.

Таким образом, профессиональная мотивация младших командиров, ориентированная на отстаивание коллективных интересов и достижение значимых для группы целей, определяет успешность деятельности возглавляемых ими отделений и ориентации на процесс труда и преследование коллективных ценностей для эффективного руководства группой.

В связи с этим крайне тщательно следует подбирать диагностический материал, направленный, как и на изучение лидерских качеств у младшего начальствующего состава, так и на факторы, способствующие развитию. Рекомендуемыми методиками будут в первую очередь те методики, которые помимо изучения профессионально важных качеств, также будут и направлены на выявление следующих данных:

– на что ориентированы младшие командиры и как к ним относятся их подчиненные, затрагивающие рефлексивно-ценностную и мотивационные составляющие;

– какие они, младшие командиры на самом деле «со стороны» (глазами своих подчиненных), какие механизмы защит и копинг-стратегии им и их подчиненным приходится преодолевать или же учитывать при взаимодействии друг с другом.

Лидер прежде всего рассматривается как некое отражение группы. Лидером может быть только тот, кто обладает теми чертами, которые приветствуется в группе. Поэтому при переводе лидера в другую группу не всегда удается осуществить эффективное руководство.

Умение лидера по руководству курсантами строится на совокупности различных социально-психологических качеств и свойств. Важное значение придается тому, как группа относятся к своему лидеру, есть ли доверие к нему, его словам и поступкам. При этом член группы должен иметь внутреннее согласие с носителем авторитета, быть готовым исполнить его поручения в соответствии с установками и целями лидера. Ведь заставить идти за собой при отсутствии средств принуждения можно лишь на основе доверия. И доверие это означает, что люди находятся во внутреннем согласии и единении с лидером.

Таким образом можно сказать, что, если командир обладает всеми вышеназванными качествами, то он может стать успешным и авторитетным человеком как в глазах самих курсантов, так и в глазах курсовых офицеров и преподавателей.

Список литературы

1. Андрюшин Г. Д., Борисова С. Е., Костина Л. Н. Психология в деятельности сотрудников ОВД : учебно-методическое пособие. Орел : Орловский юридический институт МВД России, 2006.

2. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения : учебное пособие. М. : Академия, 2007.

3. Кобозев И. Ю. Профессиональный стресс руководителей органов внутренних дел и его психопрофилактика : автореф. дис. … канд. психол. наук : 19.00.06. СПб. : Санкт-Петербургский университет МВД России, 2011. 25 с.

4. Лебедев И. Б. Психологические механизмы, стратегии и ресурсы стресс-преодолевающего поведения (копинг-поведения) специалистов экстремального профиля: На примере сотрудников МВД России : дис. … д-ра психол. наук : 05.26.02. М. : Московская академия МВД России, 2002. 432 с.

5. Леонова А. Б., Кузнецова А. С. Психологические технологии управления состоянием человека. М. : Смысл, 2009. 352 с.

6. Мадди С. Смыслообразование в процессе принятия решений // Психологический журнал. Т. 26. № 6. С. 87–101.

7. Мариновская И. Д., Тихомиров С. Н., Цветков В. Л. Психология и педагогика в правоохранительной деятельности : учебное пособие. М. : Щит-М, 2003. 238 с.

8. Михайлова С. Ю., Мирзахмедов Д. Ш. Целенаправленное воздействие на ценностные ориентации курсанта как один из факторов личностной надежности

на ранних стадиях обучения // Социально-психологические и педагогические детерминанты формирования и развития профессиональной мотивации курсантов и слушателей в процессе обучения в образовательных организациях системы МВД России : материалы всероссийской научно-практической конференции, 2017. С. 140–142.

9. Новиков В. П. Психология успешной деятельности сотрудников органов внутренних дел : учебно-практическое пособие. Домодедово : ВШЖ МВД России, 2006. 121 с.

10. Пономарев И. Б. Избранные труды: Юридическая психология, конфликтология и психология управления, практическая психология в органах внутренних дел. М. : ИМЦ ГУК МВД России, 2002. 376 с.

Моисеева А. П.[1]*,*
курсант Института-факультета психологии
служебной деятельности органов внутренних дел
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель: ***Соловьева А. В.****,*
доцент кафедры психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук, доцент

К ВОПРОСУ О ПРОБЛЕМЕ ИЗМЕРЕНИЯ КОЖНО-ГАЛЬВАНИЧЕСКОГО ПОКАЗАТЕЛЯ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ПОЛИГРАФА

Применение психофизиологических обследований с использованием полиграфа в работе с кадрами является динамично-развивающимся направлением деятельности психологической службы МВД России. Актуальность данного направления обусловлена тем, что при приеме на службу граждане пытаются исказить свои анкетные данные в силу различных причин и скрыть негативные моменты своей биографии. Именно поэтому постоянному совершенствованию системы отбора, подготовке и дальнейшему психологическому «сопровождению» личного состава правоохранительных органов уделяется большое внимание.

Полиграфные проверки кандидатов позволяют выявить возможные факторы риска, при этом достоверность выявления скрываемой отрицательной информации колеблется от 86 % до 100 % (Nardini, 1987). Однако так как психофизиологические реакции, регистрируемые с помощью полиграфа, возникают в ответ на любые эмоциональные переживания, возникает вопрос о достоверности результатов, получаемых в ходе полиграфных проверок.

В данной работе мы обратились к одному из регистрируемых в ходе такой проверки показателю, а именно к кожно-гальванической реакции (далее – КГР). Мы рассмотрели ряд факторов, влияющих на данный показатель, а также провели исследование, с участием курсантов первых и вторых курсов, так как они не так давно сталкивались с полиграфом и ведущими полиграфологами для обнаружения возможных нарушения процедуры проверки, отражающихся на КГР.

В ходе изучения, уже имеющейся теоретической базы, касательно нашего вопроса, было выявлено, что существует множество факторов, влияющих на исследуемый нами показатель.

И весьма интересным раздражителем, влияющим на КГР, являются «социальные табу» В 1926–1927 гг. Гансом Зицем были обнаружены КГР у студентов медицинского института на такие слова, как «проститутка», «зря потраченная молодость», «неоплаченные счета», в то время как сами студенты отрицали ка-

[1] © Моисеева А. П., 2022.

кую-либо эмоциональную реакцию на предъявляемые стимулы. Зиц предположил, что сами аффективные реакции не осознаются из-за стереотипов общественного сознания, но тем не менее, остаются включенными в семантический анализ и поэтому вызывают КГР, отражающую выраженность возникающих эмоции. То есть здесь речь идет о «социальном табу» – неких стереотипах общественного сознания, как о раздражителе, влияющем на КГР.

Помимо этого, существует множество факторов, связанных как с внешними условиями обследования, так и с внутренними процессами, протекающими в момент фиксации показателей. К экзогенным стимулам относят: раздражители, которые могли бы вызвать ложную реакцию, например, слово, сказанное человеком, проходящим мимо окна комнаты, где проходило обследование, телефонный звонок, звуки музыки или разговор, доносившийся из соседней комнаты. Висящий на стене пейзаж, плакат или календарь могут вызвать приятные или наоборот негативные воспоминания, связанные с изображениями на них. Также может оказать отрицательное влияние на испытуемого неудобная спинка стула, на котором он сидит и многие другие внешние раздражители, от которых нужно максимально изолировать человека во время обследования.

Более сложными являются эндогенные «помехи», к которым в первую очередь относятся типологические особенности нервной системы человека, биоритмы, возрастные различия (начиная со второго года жизни кожное сопротивление возрастает и постепенно снижается к пожилому возрасту) и его функциональное состояние на момент тестирования.

Также отдельное место среди эндогенных факторов, влияющих на показатели КГР, принадлежит уровню мотивации в скрытии информации. Касательно этого фактора существует некоторая любопытная закономерность, усложняющая интерпретацию показателей КГР при ее фиксации: непричастное к тому или иному эпизоду лицо в силу «запредельной» мотивации – подтвердить собственную непричастность, демонстрирует разбалансировку функционального состояния, которая проявляется в хаотическом характере регистрируемых физиологических реакций, неподдающихся объективному анализу и создает дополнительные трудности для полиграфолога.

Обратимся непосредственно к физиологическим особенностям КГР и рассмотрим более подробно данный показатель. *Кожная реакция* (далее – КР), или КГР – это изменение разности потенциалов и снижение электрического сопротивления между двумя участками, поверхности кожи. Кожная реакция является одной из ведущих показателей состояния центральной нервной системы в оценке эмоциональной напряженности.

Кожная реакция сопровождает почти все психические процессы, ее способность отражать функциональные состоянии практических всех органов и тканей организма позволяет довольно тонко анализировать психофизиологические реакции человека. Считается, что электрическая активность кожи обусловлена во многом состоянием потовых желез: чем выше их активность, тем больше разность потенциалов между двумя точками кожи или уровень электрического сопротивления между ними.

Электрическая активность кожи (далее – ЭАК) или КГР обычно оказывается показателем «эмоционального» потоотделения. Ее обычно регистрируют с кончиков пальцев или на ладонях, при чем не имеет значение снимают показатели с правой руки или с левой (билатеральная симметрия КГР).

Однако есть другая точка зрения на влияние активности потовых желез на регистрируемые показатели КГР. Существуют работы, подтверждающие независимость происхождения КР от функционального состояния потовых желез (Wilcott, 1957). Wilcott установил, что изменение электрокожного сопротивления наступает на 1,1 с раньше, чем потоотделение. К такому же выводу пришли Зиерин, Шкорил и Заурека (Zyerina, Skoril, Saurek), исследовавшие скорость распространения КГР. Однако нельзя полностью утверждать, что функционирование потовых желез никак не влияет на кожно-гальваническую реакцию.

На сегодняшний день выделяют два типа КР: фазическую и тоническую. *Фазическая КР* – это ответ центральной нервной системы на короткий ситуационный раздражитель. Часто можно слышать другое название – реакция на новизну информации. Такая реакция после нескольких повторов, как привило, начинает снижаться и вскоре может прекратиться вообще. В основе этого явления лежит привыкание к знаковому сигналу. Оно определяется уровнем мотивации в сокрытии информации и типом нервной системы человека.

Тоническая КР – это медленное изменение кожного сопротивления или напряжения, которое характеризует нервно-эмоциональное состояние человека. Тоническая КР может перестраиваться в течении двух – трех минут после попадания человека в стрессовую ситуацию, то есть две – три минуты – это время запоздания КР на эмоциональный раздражитель.

Эти два типа КР демонстрируют нам два противоположных явления: с одной стороны, высокую подвижность в ответ на эмоционально значимые стимулы (фазическая КР), с другой – наличие эффекта затухания после многократных повторений эмоционального стимула.

Очевидно, что в ходе полиграфной проверки специалист принимает в расчет, как правило, лишь фазические электрокожные реакции, поскольку они являются непосредственно связанными со специально подобранными для проверки стимулами, а тоничские реакции отражают лишь некоторые общие характеристики психического и функционального состояния опрашиваемого лица.

Мы видим, что КГР, как один из показателей, фиксируемых при проведении полиграфных проверок, является достаточно сильным индикатором изменения эмоционального и физиологического состояния человека, потому как кожная реакция сопровождает почти все психические процессы. Однако, несмотря на такую высокую степень реакции у КГР существуют ряд недостатков, которые не поддаются контролю ни одной из сторон при проведении исследования.

В ходе проверки специалист обязательно встречается с относительно внезапными изменениями по электродермальному каналу при отсутствии видимой внешней стимуляции. Иными словами, у испытуемого как будто бы КГР, но без всякого внешнего раздражителя. Такие изменения возникают на собственный внутренний стимул опрашиваемого лица, например, среди обычного потока его сознания неожиданно возникает аффективно окрашенный образ. Может также

оказаться, что опрашиваемый глубоко вздохнул или заметил что-либо на стене, находящейся у него перед глазами. Такого рода реакции не связанные с предъявленными в ходе полиграфной проверки стимулом, получили название спонтанных реакций проводимости кожи (СРПрК) или артефактов (от лат. artefactum – искусственно созданный).

Нами было проведено тестирование с использованием специально разработанной серии вопросов, направленных на определения нарушений при проведении полиграфной проверки, негативно сказывающихся на показатели КГР. Тесты предоставлялись курсантам первого и второго курсов, а также специалистам полиграфологам.

Анализируя полученные результаты, выяснилось, со стороны полиграфологов процедура исследования проводится строго в соответствии с организационно-методическими аспектами проведения полиграфной проверки.

В случае с курсантами мною были обнаружены некоторые нарушения процедуры обследования, так, в ряде случаев полиграфолог в предтестовой беседе упускал из виду такой элемент подготовки к обследованию как просьба помыть руки теплой водой перед подключением датчиков, что могло негативно отразиться на показатели КГР, сюда же относится вопрос о желании посетить туалетную комнату, что также упускается в некоторых случаях.

Также в ряде случаев был упущен вопрос, касающийся травмы (например, перелома) пальцев, на которые крепились датчики, что также могло повлиять на показатель.

Существенно важным является и то, что перед началом исследования, в силу индивидуальных физиологических реакций человек может находиться в состоянии эмоционального возбуждения, что было характерно для некоторых курсантов, однако со стороны полгиграфологов, в некоторых случаях, не было применено никаких попыток к его снижению, что в последствии могло сильно отразиться на показателе КГР.

В связи с рассмотренными теоретическими и полученными эмпирическими данными можно сделать вывод о том, что основная проблема при фиксации такого показателя как КГР, заключается в том, что при проведении обследования полиграфолог смотрит на фазическую КР, т. е. на ответ центральной нервной системы на коротких ситуационный раздражитель. Множество факторов, как экзогенного, так и эндогенного характера могут повлиять на данную реакцию. Полученные нами эмпирические данные, свидетельствующие о допускании нарушений, также могут негативно отразиться на результатах тестирования

В связи с этим встает вопрос о необходимости строгого следования организационно-методическим аспектам при проведении полиграфной проверки и соответствующей предтестовой беседы, для того чтобы свести к минимуму возможность нарушений при фиксации такого значимого показателя как КГР и обеспечить более успешное прохождение кандидатами на службу процедуры проверки.

Молянов А. Ю.[1]*,*
доцент кафедры
оперативно-разыскной деятельности и специальной техники
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат технических наук, доцент

Садриев Р. Ф.[2]*,*
преподаватель кафедры
оперативно-разыскной деятельности и специальной техники
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

Шуткин А. В.[3]*,*
преподаватель кафедры
оперативно-разыскной деятельности и специальной техники
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

К ВОПРОСУ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В МВД РОССИИ

Президент Российской Федерации и Правительство Российской Федерации определили научно-технический прогресс как один из решающих факторов построения материально-технической базы современного общества, и поставили задачу решительно повысить эффективность работы научных учреждений[4].

Задачи и стратегия ускорения научно-технического прогресса четко определены в Послании Президента Российской Федерации Федеральному Собранию[5], а также в Указе Президента Российской Федерации от 15 апреля 2021 г.[6] «… Научный и технологический суверенитет является вопросом настоящего и будущего России. … Российская Федерация обладает всеми возможностями, чтобы быть в числе лидеров в сфере науки».

Характеризуя перспективные вопросы, Президент Российской Федерации отметил, что в стране должна быть принята новая госпрограмма научно-технологического развития.

В этих условиях решающим звеном становится совершенствование системы управления, в т. ч. научной деятельности, которая регламентируется приказами МВД России[7]. Поэтому правильная организация научно-исследовательской дея-

---

[1] © Молянов А. Ю., 2022.

[2] © Садриев Р. Ф., 2022.

[3] © Шуткин А. В., 2022.

[4] Владимир Путин объявил о начале научного десятилетия // Российская газета. 2021. 27 дек.

[5] Текст Послания Президента Российской Федерации от 21 апреля 2021 г.

[6] Указ Президента Российской Федерации от 15 апреля 2021 г. № 220 «О консультативной группе по научно-технологическому развитию // URL: pravo.gov.ru.

[7] Приказ МВД России от 18 марта 2013 г. № 151 «О Совете МВД России по науке и положительному опыту» ; приказ МВД России от 18 марта 2013 г. № 150 «Об организации научного обеспечения и применении положительного опыта в органах внутренних дел и внутренних войсках».

тельности в системе МВД России, определение стратегии ее науки и будет предопределять успех всей работы.

Стратегия в науке включает выбор главных, наиболее перспективных направлений исследований и разработок, формирование целей, достижение которых позволяет сделать качественный скачок в развитии специальной науки и техники; сосредоточение научных сил и материальных ресурсов на главных направлениях, а также рациональное использование научно-технического потенциала МВД России, сосредоточенного в его НИИ и вузах, для достижения поставленных целей. Выполнение этой сложной задачи связано с решением ряда проблем в области организации управления научно-техническим прогрессом. Среди них особенно актуальными являются проблемы организации труда и управления научно-исследовательскими институтами и научной частью вузов – основных проводников научно-технического прогресса в системе МВД России.

Анализ практического опыта организационной работы в различных министерствах и ведомствах России, изучение теоретических основ организации труда управления, обобщение отечественной и зарубежной литературы позволили сделать вывод о том, что настало время определить некоторые общие и наиболее важные направления совершенствования организации труда и управления отраслевыми НИИ и научной частью вузов.

Научно-техническая деятельность, характерная для отраслевых НИИ и научных подразделений вузов, имеет целью использование новых знаний, законов и закономерностей для создания новых технических средств, новых материалов и методов работы, удовлетворяющих определенные потребности науки и практики. Поэтому она включает как элементы научного творчества, так и элементы изобретательства, т. е. инженерного творчества.

Результатом их деятельности являются, как правило, новые знания, новые изделия, материалы и технологические процессы, новые методы и приемы работы. Основными этапами творческого процесса в научно-технической деятельности являются:

– формирование направлений исследований (проблем);
– оценка имеющихся разработок и определение их уровня;
– построение гипотетической модели нужного результата (рабочей гипотезы);
– выбор основных теоретических положений, на основе которых предполагается проводить исследования;
– выбор методов исследования;
– планирование экспериментов;
– оценка полученных результатов, отчет публикации, сообщения;
– определение дальнейших исследований;
– разработка нового изделия, нового материала, нового технологического процесса, новой методики и нового регламента на основе результатов исследований.

Правильный выбор тематики, направлений поисков является началом всех начал. Именно на стадии выбора тематики в планы НИИ и научных подразде-

лений вузов, в большинстве случаев закладываются будущие достижения или неудачи.

Для того чтобы выбрать, необходимо знать, для чего нужен этот выбор, нужно иметь набор научно обоснованных вариантов, знать, по каким параметрам делать выбор оптимального для данного НИИ или вуза варианта, хорошо знать процедуру выбора и, наконец, иметь специалистов, способных подготовить варианты и сделать правильный выбор главных направлений исследований и разработок для данного НИИ или вуза. Таким образом, разработка стратегических направлений деятельности отраслевых НИИ и вузов в порученной им области науки и техники должна осуществляться ведущими специалистами министерства совместно с учеными НИИ и вузов.

Работе должно предшествовать изучение специалистами и учеными необходимой информации, прогнозов технических параметров новой техники и потребностей органов внутренних дел в этой новой технике. Ведущие специалисты совместно с НИИ и вузами должны разрабатывать эти прогнозы, перспективные планы исследований и разработок, заниматься поиском базовых органов, на которых можно будет внедрить результаты законченных исследований, разрабатывать координационные планы для НИИ-соисполнителей и организаций по изготовлению макетов, экспериментальных установок, опытных образцов приборов и оборудования и подключать для решения этих вопросов соответствующие отделы других министерств и Совета по науке и образованию при Президенте Российской Федерации.

Поступательный характер развития науки обусловливает частую смену объектов исследований и разработок в отраслевых НИИ и подразделениях науки в вузах. В большинстве случаев эта смена предполагает не просто переход от одних объектов исследований к другим, а логическую взаимосвязь, преемственность исследований и разработок. Окончание одних исследований становится отправной точкой для дальнейшей работы в данном научном направлении, т. е. является базой, на которую будут опираться последующие исследования и разработки. В этом проявляется цепной механизм научно-технического прогресса.

С другой стороны, частая смена объектов исследований и разработок обусловливается логикой ускоренного развития научно-технического прогресса, когда развитие науки приводит к появлению новых потребностей в оборудовании, приборах, материалах и т. п., обеспечивающих деятельность органов внутренних дел и внутренних войск, а эти потребности, в свою очередь, оказывают обратное воздействие на науку, заставляя ее развиваться ускоренными темпами и в нужных нашему министерству направлениях. Развитие исследований, в свою очередь, требует все возрастающего объема ассигнований в связи с тем, что это развитие связано с усложнениями исследований и разработок, повышением их трудоемкости.

Таким образом, современные исследования немыслимы без применения сложного и дорогостоящего оборудования. Более того, теоретические исследования также испытывают большие потребности в применении новых технических средств. В настоящее время ученые-теоретики переходят от умозрительных построений и качественных выводов к количественным методам, которые,

в свою очередь, немыслимы без применения современных информационных технологий, которые становятся одним из главных инструментов ученых-теоретиков. Это, в свою очередь, требует строго аналитического подхода к комплектации материально-технической базы НИИ и научных подразделений вузов, к их тесной взаимосвязи и координации в области приобретения и более эффективного использования новейшей техники при проведении исследований и разработок с целью более эффективного использования новейшей техники при проведении исследований и разработок с целью более экономичного их использования при непременном условии сокращения затрат на проведение исследований и разработок. Не менее важным вопросом является и сфера подготовки и подбора научных кадров, их узкая специализация по направлениям.

Научно-техническая деятельность характеризуется повышенными требованиями к кадрам, их квалификации, деловым и личным качествам, к их централизованной подготовке в соответствии с нуждами НИИ и научных подразделений вузов. Это, в свою очередь, требует также тесной взаимосвязи ведомственных НИИ и вузов, координации их деятельности в области подготовки и более эффективного использования научно-педагогических кадров, имеющихся в системе МВД России. Таким образом, для правильного использования имеющегося научного потенциала необходимо выполнить большой объем организационных и управленческих работ. Поэтому ведущие специалисты должны заниматься не только своими научно-техническими проблемами, но и решать огромный объем научно-организационных и управленческих задач, т. е. быть хорошими специалистами в области прогнозирования, планирования и организации исследований и разработок и, наряду с этим, хорошими управленцами, снабженцами и информационными работниками. Они должны тщательно разрабатывать стратегические направления деятельности отраслевых НИИ и вузов, периодически пересматривать долгосрочные цели и текущую тематику исследований и разработок, исключать мелкие и малоперспективные работы и сосредоточить усилия исследователей и разработчиков на решении наиболее важных научно-технических проблем, определяющих развитие данной отрасли науки и техники.

Таким образом, основные функции научного и организационного руководства наукой в системе МВД России можно сформулировать следующим образом:

– выбор и формулирование целей и научно-технических направлений деятельности научных коллективов;

– определение перспектив творческого развития научных коллективов на основе долгосрочных прогнозов;

– постановка и формирование научно-технических задач;

– планирование работ;

– маневрирование имеющимися ресурсами;

– координация творческих усилий научных коллективов;

– осуществление контроля за ходом выполнения поставленных задач;

– обеспечение реализации завершенных научных исследований и разработок;

– оценка научно-технической деятельности научных коллективов.

Основным принципом научного руководства должен быть комплексный подход к решению научно-технических задач. Он заключается в выборе целей деятельности научных коллективов, наиболее полно соответствующих целям и потребностям нашего общества, в обеспечении наилучших условий для достижения поставленных целей. При разработке целей научного учреждения необходимо учитывать:

– общую научно-техническую направленность учреждения;

– первоочередные научно-технические проблемы, решение которых очень важно для развития отрасли и министерства в целом;

– научно-технический уровень проведения работ;

– необходимую степень координации научных исследований и разработок с другими научными учреждениями;

– оптимальное соотношение между поисковыми и прикладными исследованиями, между исследованиями и разработками;

– необходимую степень координации научных исследований и разработок внутри научного учреждения;

– необходимую численность и квалификацию научного и вспомогательного персонала;

– необходимое количество и технический уровень научной аппаратуры и оборудования;

– желательную степень участия научного учреждения в подготовке научных и технических кадров (в университетах, институтах, на курсах повышения квалификации, адъюнктуре);

– желаемую степень оригинального вклада в науку и технику, и народное хозяйство в целом;

– желаемую репутацию научной значимости учреждения.

Как видно из вышеизложенного, на современном этапе развития научно-технического прогресса чрезвычайно актуальной стала проблема управления исследованиями и разработками как единым процессом создания единой научно-технической политики в МВД России, т. е. политики, которая объединит в единый комплекс научные, технические, правовые, социальные и другие задачи. С другой стороны, надо всегда учитывать, что система управления ведомственными НИИ и научной частью вузов системы МВД России является элементом (подсистемой) более крупных и более сложных систем – системы управления научно-техническим прогрессом в отраслях и системы управления научно-техническим прогрессом в стране. Она должна строиться на базе системы управления исследованиями и разработками с учетом целостности явлений и процессов, происходящих в науке, с учетом тесной взаимосвязи систем управления различных научных учреждений России, принимающих участие в проведении данных исследований и разработок.

В настоящее время принятый принцип управления научными учреждениями МВД России, а, следовательно, исследованиями и разработками не носит системного подхода к решению задач совершенствования управления. Это, прежде всего, проявляется в том, что разрабатываемые мероприятия имеют не ком-

плексный, а локальный характер. Они охватывают один какой-либо уровень управления или отдельную ограниченную проблему без учета их взаимосвязей с другими уровнями и проблемами, без учета влияния этих мероприятий на всю систему управления министерством. Такая практика, в большинстве случаев, приводит к недостаточно высокой эффективности внедряемых мероприятий или к их полной отмене.

Принятая в настоящее время в Министерстве внутренних дел России система подчинения научно-исследовательских институтов непосредственно заместителям Министра, при определенных положительных моментах не дает возможности организовать управление наукой в системе МВД России в свете изложенных выше требований и чревата следующими существенными недостатками:

– отсутствие головного подразделения (органа) в системе МВД России, решающего оперативные вопросы управления исследованиями и разработками в НИИ (оперативный и текущий контроль за ходом выполнения работ, внесение изменений в тематические планы и т. п.);

– независимость НИИ от главных управлений и управлений МВД России в выборе тематики и проведении научной и технической политики;

– отсутствие целеустремленной работы по организации комплексной проработки научно-технических проблем для нужд органов внутренних дел и внутренних войск в целом;

– отсутствие возможности осуществлять перспективное и текущее планирование использования результатов исследований и разработок промышленности России в практику деятельности МВД России;

– невозможность в системе МВД России при таком управлении и подчинении ведомственных НИИ применить принцип программно-целевого управления исследованиями и разработками;

– не представляется возможным координировать исследования и разработки, проводимые в НИИ и вузах МВД России с другими организациями-соисполнителями, не относящихся к системе МВД России.

Самым главным недостатком является то, что при таком положении в Министерстве внутренних дел Российской Федерации отсутствует единый орган, обеспечивающий стратегическую линию в науке и технике для нужд органов внутренних дел[1]. С целью совершенствования управления исследованиями и разработками в ведомственных НИИ и научной части вузов МВД России создать в аппарате МВД России орган управления исследованиями и разработками, например, Главное научно-техническое управление (ГНТУ), подчинить ему все ведомственные НИИ и научную часть вузов.

Альтернативным решением может быть подчинение ведомственных НИИ соответствующим управлениям Министерства.

Ниже рассмотрим достоинства и недостатки этих решений.

Передача НИИ в подчинение управлений МВД России.

[1] В настоящее время реализация единой политики в области организации и совершенствования научно-технического обеспечения деятельности органов внутренних дел возложена на Центр организации научно-технической деятельности ФКУ НПО «СТиС» МВД России.

Достоинства:

– НИИ работают по прямым заказам служб МВД России;

– возможность сближения научной и оперативной работы;

– освобождение заместителей Министра от несвойственной им работы, от решения мелких оперативных задач управления исследованиями и разработками в подчиненных НИИ;

– большие возможности для внедрения результатов законченных исследований и разработок в практику работы служб;

– увеличение возможностей для внедрения результатов законченных исследований в народное хозяйство, ибо вопросы внедрения решаются не на уровне НИИ, а на уровне главков.

Недостатки:

– в аппаратах управлений МВД России необходимо будет создавать однотипные подразделения и искать специалистов по управлению исследованиями и разработками;

– сохранение узковедомственного подхода к выбору направлений исследований и разработок;

– ориентация исследований и разработок на решении ближайших оперативных задач и трудности с организацией постановки важнейших, но перспективных научно-технических проблем;

– большие затруднения при организации исследований смежных проблем для НИИ разного профиля;

– отсутствие реальных возможностей для комплексной (всесторонней) проработки проблем;

– отсутствие возможности применять принципы программно-целевого управления при решении важнейших проблем для органов внутренних дел и внутренних войск;

– необходимость разделения институтов на самостоятельные узкопрофильные научные учреждения, соответствующие направлениям деятельности управлений МВД России, что приведет к значительным затратам по реорганизации, обеспечению производственно-экспериментальных баз, вспомогательных и обслуживающих подразделений; увеличение аппарата управления, что, в свою очередь, вызовет относительное уменьшение численности научных работников;

– невозможность привлечь к исследованиям и разработкам научный потенциал вузов МВД России;

– отсутствие качественной возможности осуществлять единую научно-техническую политику по всему Министерству внутренних дел Российской Федерации.

Передача НИИ и научной части вузов в подчинение Главного научно-технического управления (ГНТУ).

Достоинства:

– освобождение заместителей Министра от несвойственной им работы, от решения мелких оперативных задач управления исследованиями и разработками в подчиненных НИИ;

– в системе МВД России образуется единый центральный орган управления исследованиями и разработками;

– большие возможности для разработки и осуществления единой научно-технической политики в системе МВД России, которая объединит в единый комплекс научные, технические, правовые, социальные и другие задачи;

– возможность разрабатывать комплексные научно-технические программы;

– возможность применять принципы и методы программно-целевого управления;

– возможность оперативно сосредоточивать силы и средства на важнейших направлениях исследований и разработок;

– возможность напрямую решать вопросы организации исследований и разработок и внедрения их результатов совместно с Советом по науке и образованию при Президенте Российской Федерации;

– возможность организовывать и координировать деятельность соисполнителей в процессе исследования экономических, технических, правовых, социальных, психологических и других проблем деятельности органов МВД России;

– возможность координировать и направлять в русле единой научно-технической политики исследования и разработки, проводимые в вузах МВД России;

– возможность создания АСУ «Наука» как подсистемы ИСОД МВД России;

– возможность централизации информационного, материально-технического и финансового обеспечения исследований и разработок по крупнейшим комплексным проблемам;

– возможность организации централизованной системы повышения квалификации руководителей научных коллективов в области управления исследованиями и разработками;

– возможность более эффективного совершенствования организации труда и управления в НИИ и в научной части вузов;

– возможность более эффективного и рационального использования научно-технического Совета МВД России[1];

– возможность организации международного научного сотрудничества по решению важнейших проблем в борьбе с преступностью;

– не потребуется узкая профилизация НИИ и их реорганизация, а создадутся лучшие возможности для дальнейшего укрепления НИИ, в т. ч. высококвалифицированными научными кадрами с использованием адъюнктуру вузов МВД России и смежных организаций.

Недостатки:

[1] Приказ МВД России от 14 мая 2019 г. № 320 «О Научно-техническом Совете МВД России» (текст приказа опубликован не был).

– двухступенчатость при планировании и внедрении исследований и разработок (обязательный запрос отраслевых управлений МВД России при разработке тематики);

– некоторая оторванность НИИ от служб МВД России по причине отсутствия прямого подчинения. По нашему мнению, Главное научно-техническое управление должно подчиняться первому заместителю Министра внутренних дел Российской Федерации.

Учитывая вышеизложенное, можно сделать следующие выводы.

Решение научно-технических проблем в интересах всех служб МВД России возможно лишь при подчинении НИИ и научной части вузов одному центру управления – Главному научно-техническому управлению.

Создание органа управления исследованиями и разработками в МВД России позволит объединить в единый комплекс все научные и инженерные силы НИИ и вузов МВД России и обеспечит эффективное управление ими с применением современных методов и приемов программно-целевого управления.

Список литературы

1. Оперативно-розыскная деятельность : учебник / [А. В. Богданов и др.]. М., 2022.

2. Кузьмин Н. А., Завьялов И. А. Противодействие оперативных подразделений органов внутренних дел наркопреступности на современном этапе // Актуальные вопросы подготовки сотрудников правоохранительных органов к противодействию современным угрозам : сборник научных трудов круглого стола. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2018. С. 410–415.

3. Кузьмин Н. А., Чикова Я. Н., Завьялов И. А. Противодействие органов внутренних дел преступлениям в сфере незаконного оборота наркотиков с использованием возможностей Интерпола // Вестник экономической безопасности. 2015. № 7. С. 67–71.

4. Завьялов И. А. Зарубежный опыт использования искусственного интеллекта в раскрытии преступлений // Вестник Московского университета МВД России. 2021. № 3. С. 228–236.

5. Михайлов Б. П., Тузов Л. Л., Завьялов И. А. Социально-криминальные особенности современной наркоситуации в Российской Федерации // Закон и право. 2017. № 9. С. 15–21.

6. Михайлов Б. П., Воронцов А. В., Завьялов И. А. Особенности криминальной среды России // Вестник Московского университета МВД России. 2013. № 6. С. 186–190.

Намруева Э. В.[1]*,*
доцент кафедры теории и методологии
государственного управления
Академии управления МВД России,
кандидат социологических наук

ПОДГОТОВКА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ КАК ПУБЛИЧНЫХ КОММУНИКАТОРОВ

Коммуникация является главным условием функционирования и развития всех социальных систем общества. Она обеспечивает связи между людьми и социальными группами, помогает организации совместной деятельности, поддерживает все формы сотрудничества и партнерства. С учетом дигитализации современного российского обществе коммуникация превратилась в ключевой инструмент урегулирования общественной жизни. Соответственно, вопросы коммуникативного взаимодействия органов государственной власти и общества приобретают первостепенное значение.

В настоящее время в России бурно развивается система публичных коммуникаций, акторами которой являются органы государственной власти, общественные институты, лидеры общественного мнения, интернет-пользователи, которые как субъекты массово-коммуникативной деятельности «… активно и целенаправленно осуществляют внедрение в массовое сознание определенных мировоззренческих и идеологических парадигм (установок) на основе информации» [1, с. 197]. Как следствие, институт связей с общественностью, сущностью которого являются особого вида коммуникации (общественные, публичные), стал играть одну из важных ролей во взаимодействии власти и общества.

По мнению российских исследователей, ключевым в определении связей с общественностью является понятие «социальная коммуникативная практика», а связи с общественностью есть «… совокупность социальных практик, направленных на производство и воспроизводство эффективных публичных дискурсов и оптимизацию информационных взаимодействий между социальными субъектами и их социальными группами» [2, с. 43]. На основании этого главной задачей связей с общественностью на современном этапе определяется стратегическое управление «… коммуникационной средой в условиях повышения общественной и информационной прозрачности, организация в ней процессов, которые способствуют общественному изменению и развитию в целом…» [3].

В последние годы функции связей с общественностью востребованы в управленческой деятельности органов внутренних дел как «… направленные на интеграцию информационного взаимодействия с социальной средой внешней и внутренней общественности, которые характеризуются действием тенденции институционализации организационных структур и тенденции расши-

[1] © Намруева Э. В., 2022.

рения информационно-коммуникативного ресурса на основе технических средств и информационных технологий» [4, с. 31]. При этом отметим, что эффективность этой деятельности во многом зависит от уровня коммуникативной компетентности сотрудников органов внутренних дел, в первую очередь, руководителей.

Под коммуникативной компетентностью понимается совокупность знаний и умений, обеспечивающих успешное коммуникативное взаимодействие, коммуникативный процесс. Общение с гражданами, представителями институтов гражданского общеста, журналистами средств массовой информации, лидерами общественного мнения проявляется как особый вид профессиональной деятельности: «Коммуникативная компетентность выступает как наиболее профессиональной значимая характеристика, а развитие этой характеристики как первоочередная задача системы образования МВД России» [5, с. 105]. На сегодня важную роль в управленческой деятельности играют «мягкие навыки» (soft skills), среди которых особое место занимают навыки публичной коммуникации.

В 2009–2012 гг. в Академии управления МВД России был проведен опрос слушателей факультета подготовки руководителей территориальных органов внутренних дел, согласно которому большинство опрошенных заявили о высокой готовности к выполнению тактических управленческих функций (анализ информации – 85,1 %; текущее планирование – 84,9 %; контроль за работой подчиненных – 83,7 %; организация исполнения принятых решений – 81,4 %), но «… как относительно низкая расценивается опрошенными готовность к качественно новым задачам (взаимодействие с населением, общественными объединениями – 59,6 %; контакты со СМИ – 58,2 %)» [6, с. 80]. Приобретение знаний, умений и навыков в сфере коммуникативного взаимодействия в условиях транспарентности динамичного демократического общества стало актуально.

Законодательно утвержденные принципы деятельности российской полиции – открытость и публичность – определяют одно из основных направлений в профессиональной подготовке сотрудников органов внутренних дел. Современный руководитель правоохранительного органа обязан обладать высоким уровнем коммуникативной компетентности, владеть технологиями управления общественными отношениями. В связи с этим, с 2016 г. в образовательном процессе Академии управления МВД России по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление реализуется учебная дисциплина «Организация общественных связей в государственном и муниципальном управлении».

В настоящее время руководители органов внутренних дел Российской Федерации как источник социально-значимой информации являются востребованными спикерами как во внутренней, так и во внешней среде организации.

При этом управление внутренними коммуникациями направлены не только на построение эффективной системы взаимодействия подразделений органов внутренних дел, но и на формирование у сотрудников мотивации к служебной деятельности, принятие ими миссии и целей правоохранительного органа. Управление внешними коммуникациями подразумевает присутствие в информационном поле с целью реализации ведомственной информационной полити-

ки, поддержания положительного публичного имиджа организации, повышения уровня общественного доверия к ее деятельности.

Руководители органов внутренних дел в своей практической деятельности обязаны устанавливать и расширять контакты с гражданами и общественностью, информировать о позиции правоохранительного органа в той или иной ситуации, разъяснять принятие определенных решений, отслеживать общественную реакцию на принятые решения, изучать общественное мнение, прогнозировать развитие общественных процессов, возможные последствия принятых управленческих решений, формировать и защищать благоприятный имидж своей организации. При этом хороший руководитель «… стремится убеждать официальные и деловые круги, а также общественность в созидательной роли и социальной значимости деятельности своей организации, т. е. в том, что она работает не только на свой, но и на общий интерес и в силу этого заслуживает всяческой поддержки…» [7, с. 141].

Современный руководитель обязан быть инициатором диалога, эффективным коммуникатором, способным выбрать адекватные способы, каналы, средства коммуникации. Для этого необходимо не только освоение основ теории коммуникации, но и формирование практических умений и навыков публичного коммуницирования, поэтому «… одной из базовых задач, стоящих перед современной системой образования, является переход от преимущественно знаниевой парадигмы, основа которой – усвоение знаний, к парадигме практико-ориентированной» [8, с. 207].

Актуальность подготовки руководителей органов внутренних дел как публичных коммуникаторов определило ряд требований, например, применение в образовательном процессе методик обучения по решению практических задач в сфере связей с общественностью. Для этого в рамках практико-ориентированного обучения применяется метод кейс-стади, формирующий навыки публичного коммуницирования: «Высокую вероятность результативного использования в системе МВД России имеет кейс-метод, основанный на проблемно-ситуационном, моделирующем подходе. В процессе оценки проходящим ее лицам предлагается осмысление реальных профессиональных ситуаций, которые актуализируют необходимый комплекс знаний и дают возможность оценить вероятностную модель поведения, оцениваемого в заданных условиях» [9, с. 11].

Технология кейсового (ситуационного) метода обеспечивает получение ключевых компетенций с учетом глобальной трансформации информационного пространства, сопровождающейся развитием качественно нового типа коммуникационных структур, процессов и отношений – качественное информирование, оперативное реагирование, непрерывное присутствие в медийной повестке дня, участие в event-мероприятиях (интервью, пресс-конференции, брифинги).

Также в образовательном процессе активно используются формы проведения занятий с участием компетентных специалистов (экспертов) медиасферы. Подобные мастер-классы являются одной из эффективных форм профессионального обучения. Наглядная демонстрация различных приемов решения практических задач, методов и технологий в сфере связей с общественностью,

помогают в формировании у руководителей необходимых коммуникативных способностей, особенно в условиях антикризисного управления.

Сотрудники органов внутренних дел, прибывая на учебу в Академию, имеют разную степень осознания необходимости обучения для себя лично. Удовлетворение потребностей в интеллектуальном, культурном, нравственном и физическом развитии посредством получения профессионального образования для многих из них является главной целью учебы. Для какой-то части эти устремления простирались еще дальше: они хотели развить, сохранить и приумножить нравственные, культурные, научные, общечеловеческие ценности и смыслы, повысить свой профессионализм до того уровня, после которого они могли бы совершенствовать деятельность полиции, повышая тем самым ее адекватность современным запросам общества и государства.

В 2019 г. в Академии управления МВД России был проведен анкетный опрос основного массива выпускников, которые в то время несли службу в органах внутренних дел. На вопрос «Как повлияла учеба в Академии на Вашу карьеру?» «… порядка 70 % опрошенных выразили уверенность, что учеба в Академии в той или иной степени способствовала их карьере» [10, с. 68]. Благодаря ресурсу, полученному в стенах Академии, они успешнее других продвигаются по службе.

После окончания Академии ее выпускники задают тон в области управления правоохранительной деятельностью, при этом последствия их активной деятельности в значительной степени сказываются как на результатах деятельности полиции, так на правоохранительной сфере в целом. Они занимают большинство руководящих постов в органах внутренних дел, и являются теми, кто принимает не только оперативные, но и стратегические решения.

В последние годы в результате цифровизации медийного пространства возникла необходимость в проведении учебных занятий с моделированием проблемных ситуаций и их решением на внутренних дополнительных площадках (учебных полигонов, оборудованных компьютерами с выходом в сеть Интернет) с целью формирования практических навыков оперативного реагирования в условиях кризиса, когда организация или ее сотрудники, нарушившие те или иные нормы правового или этического характера, попадают в центр недоброжелательного внимания общественности в публичном пространстве.

В настоящее время «… стремительное развитие digital-коммуникаций представляет серьезный вызов. Спрос на использование новых средств растет, при этом работа по интеграции нового инструментария только началась и для накопления базы успешной практики еще потребуется время» [11]. В связи с этим актуализировалась острая необходимость освоения технологий коммуникативного взаимодействия в сети Интернет: «… вопросы регулирования информационных влияний, имеющих место в социальных сетях, сегодня актуальны как никогда ранее» [12, с. 120].

Обеспечение открытого онлайн-диалога государства и общества посредством интернет-коммуникаций – будущее связей с общественностью государственных структур. Цель – оперативное решение проблем граждан, с которыми они обращаются в органы власти, с помощью современных технологий. Зада-

чами при этом определяются внедрение новых каналов информирования граждан о принятых социально-значимых решениях и создание единого центра цифровых компетенций по работе с информационными запросами пользователей.

Решением Совета по развитию местного самоуправления при Президенте России в декабре 2020 года во всех регионах страны созданы Центры управления регионами (далее – ЦУР), занимающиеся мониторингом и обработкой сообщений интернет-пользователей в социальных сетях. Этот эффективный инструмент прямой коммуникации властных структур и общества, решающий злободневные и насущные проблемы, востребован и в правоохранительной сфере. В связи с этим, возникла необходимость разработки и внедрения в образовательный процесс профессиональной подготовки руководителей органов внутренних дел методического обеспечения управления коммуникациями в социальных медиа как части коммуникационной стратегии организации.

Связи с общественностью не существуют вне коммуникации, ведь их основной целью является формирование и развитие эффективной системы коммуникаций организации с ее внешней средой. При этом происходит сближение управленческой деятельности в этой сфере с различными технологиями тактического и стратегического характера.

Таким образом, профессиональная подготовка руководителей органов внутренних дел как публичных коммуникаторов востребована и нуждается в дальнейшем развитии с учетом новейших моделей интернет-коммуникаций.

На современном этапе в деятельности органов внутренних дел отсутствуют модели связей с общественностью в сети Интернет. В первую очередь, из-за недоработанности нормативно-правовой базы, регулирующей онлайн-взаимодействие (как на федеральном, так и на ведомственном уровне). Сказывается также отсутствие методических рекомендаций ведения этой специфичной деятельности, учитывающих уровень современных технологий. Проблемы коммуникативного взаимодействия органов внутренних дел с общественностью на основе диалогической модели в сети Интернет являются предметом активного обсуждения как в научной среде, так и в практических органах.

Список литературы

1. Зосименко И. А. Социология массовой коммуникации : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки (специальности) «Реклама и связи с общественностью». Ульяновск : Ульяновский государственный технический университет, 2013. 357 с.

2. Шишкина М. А. Паблик рилейшнз в системе социального управления. СПб. : Паллада-медиа : РУСИЧ, 2002. 442 с.

3. Профессиональный стандарт специалиста по связям с общественностью // Официальный сайт Российской Ассоциации по связям с общественностью. URL: http://raso.ru/profstandart.php

4. Егорышев С. В., Воронина М. С. Взаимодействие органов внутренних дел снаселением на основе public relations (связей с общественностью) : монография. М. : Флинта, 2021. 149 с.

5. Намруева Э. В. Коммуникативная компетентность как профессиональное качество современного полицейского // Совершенствование социально значимых профессиональных качеств современного специалиста. Калининград. 2014.
6. Коневская О.Ю. Современное состояние управленческой культуры в ОВД // Труды Академии управления МВД России. 2014. № 1 (29). С. 77–81.
7. Горохов В. М., Шилина М. Г. Связи с общественностью: к вопросу определения сферы деятельности // Вестник Московского университета. Серия 10. Журналистика. 2014. № 1. С. 34–44.
8. Терских М. В. Интерактивные методы обучения бакалавров по направлению подготовки «Реклама и связи с общественностью» // Педагогическое образование в России. 2013. № 1. С. 152–158.
9. Коневская О. Ю., Червонных Е. В. Использование современных технологий управления персоналом в системе МВД России // Вестник Белгородского юридического института МВД России имени И.Д. Путилина. 2016. № 1 (27). С. 10–13.
10. Филимонов О. В., Передня Д. Г., Намруева Э. В. Имидж Академии управления МВД России в глазах выпускников : научно-методическое пособие / под общ. ред. О. В. Филимонова. М. : Академия управления МВД России, 2020. 104 с.
11. Состояние национальной индустрии общественных связей: доклад Российской Академии общественных связей 2014 // URL: http://pracademy.ru/files/upload/1e/16/RAOS-2014.pdf.
12. Торопов Б. А., Филимонов О. В. Модель оценки влияния виртуальных сетевых сообществ на мнения интернет-пользователей по общественно-политическим вопросам // Вестник российского нового университета. 2021. № 1. С. 118–125.

Новикова А. С.[1]***,***
курсант Института-факультета психологии
служебной деятельности органов внутренних дел
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель: ***Балашова В. А.,***
заместитель начальника кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

ВЛИЯНИЕ ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ГОЛОВНОГО МОЗГА НА ОСОБЕННОСТИ ВИЗУАЛЬНОЙ ПСИХОДИАГНОСТИКИ КРИМИНАЛЬНОЙ ЛИЧНОСТИ

Профессиональная деятельность сотрудника ОВД отличается специфическими особенностями, одной из которых является служебная задача по выявлению криминальных личностей или лиц, вынашивающих преступные намерения, с целью предупреждения преступности. В связи с этим сотрудникам ОВД необходимо знать основы визуальной психодиагностики криминальной личности.

В основе визуальной психодиагностики лежит метод наблюдения, проведение экспресс-бесед и активная мыслительно-аналитическая деятельность, направленная на оценку личности – объекта познания.

Визуальная психодиагностика представляет собой метод для изучения индивидуальных особенностей личности, а также выявления психологического состояния личности. Визуальная психодиагностика позволяет выявить криминальную личность, которая по мнению О. Нелсона характеризуется тремя блоками: первый блок основан на изучении морфологического строения; второй блок – на изучении функциональных компонентов человека, таких как речь, жесты, невербальное общение; третий блок базируется на изучение сопутствующих аспектов, таких как одежда, татуировки и др.

Относительно функциональной организации головного мозга человека известно, что одно из полушарий является доминирующим, при этом оба полушария тесно между собой взаимодействуют и дополняют друг друга. Существует явление амбидекстрии – равнозначное развитие обоих полушарий головного мозга, однако оно редко отмечается.

Левое полушарие как правило, необходимо для того, чтобы исследовать аналитические процессы и отвечает за логическое мышление, участвует в обеспечении речи [5].

Правое полушарие обеспечивает целостное восприятие, отвечает за образное мышление, для него характерно использование невербальных данных (например, навыки работы с пространством).

---

[1] © Новикова А. С., 2022.

Таким образом, каждое полушарие отвечает за преобладание разных действий, специальных знаний и умений, подход к решению задач, познанию и оценке окружающей действительности.

Автором было проведено исследование, актуальность которого заключается в изучении особенностей познавательной активности, направленной на диагностику криминальной личности с учетом функциональной организации головного мозга.

Эмпирическую базу исследования составили курсанты третьего курса образовательной организации МВД России.

В ходе исследования была применена методика «Выявление доминирующего полушария головного мозга», а также тест-тренажер по оценке личности посредством визуальной психодиагностики и выявлению среди представленных объектов познания криминальной личности (испытуемым необходимо было в условиях дефицита времени определить среди последовательно предъявляемых объектов познания те, которые обладают криминогенно значимыми признаками и, по их мнению, являются криминальной личностью, дифференцируя по корыстному, корыстно-насильственному и насильственному типу. При этом необходимо было прокомментировать свой сделанный выбор).

На основании результатов исследования было установлено, у 65% испытуемых доминирует левое полушарие головного мозга, у остальной части испытуемых (35 %) – правое полушарие. Было выявлено, что функциональная организация головного мозга детерминирует оценочный результат познавательной деятельности [1, с. 78–84], а именно: испытуемые с доминирующим левым полушарием головного мозга более успешно выявляют криминальную личность среди других объектов познания.

Анализ и обобщение полученных результатов исследования позволяют отметить:

– большинство испытуемых обладает аналитическими способностями, развитым логическим мышление и речевой активностью. Остальная часть испытуемых обладает развитым образным мышлением и способностью анализировать невербальные признаки;

– испытуемые, у которых доминирует левое полушарие головного мозга при выявлении криминальной личности дали от 63 % и более правильных ответов;

– испытуемые, у которых доминирует правое полушарие головного мозга смогли дать от 25 % до 38 % правильных ответов, что составляет менее половины;

– испытуемые, которые дали большее количество правильных ответов, комментируя свой выбор, смогли дать развернутый ответ, в котором было отражено внимание к отдельным деталям внешнего образа личности (например, особенности взгляда).

Таким образом, на основании полученных результатов исследования, следует заключить, что испытуемые, у которых доминирует левое полушарие головного мозга значительно успешнее, справились с задачей по выявлению криминальной личности.

С целью повышения результативности и эффективности по выявлению криминальной личности рекомендуется разрабатывать практические задачи и

упражнения, отражающие содержание профессиональных ситуаций и способствующие реализации познавательной активности, развитию аналитического и логического мышления, умений по выявлению криминогенно значимых и иных информативных признаков, позволяющих установить преступную личность.

Список литературы

1. Балашова В. А. Влияние функциональной организации головного мозга на восприятие рекламного воздействия // Новое в психолого-педагогических исследованиях. 2019. № 3 (55). С. 78–84.

2. Григорян В. Г., Агабян А. Р, Аракелян А. Н. Степанян А. Ю. Особенности межполушарных взаимоотношений при отсутствии и наличии навыка // Физиология человека. 2006. № 4. Т. 32. С. 134–137.

3. Ерёмина Т. И. Визуальная психодиагностика : практическое пособие. Ростов н/Д : Феникс, 2010. 171 с.

4. Катунова В. В. Криминальная психология : учебно-методическое пособие. Нижний Новгород : ННГУ имени Н. И. Лобачевского, 2018. 104 с.

5. Богословский В. В., Виноградова А. Д., Ковалев А. Г. Общая психология : учебное пособие для педагогических институтов / под ред. В. В. Богословского [и др.]. 3-е изд., перераб. и доп. М. : Просвещение, 1981. 383 с.

6. Щекин Г. Визуальная психодиагностика. Познание людей по их внешности и поведению : учебно-методическое пособие. Киев : Межрегиональная академия управления персоналом, 2018. 616 с.

Новосельская С. Р.[1]***,***
адъюнкт факультета подготовки
научно-педагогических и научных кадров
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель: ***Цветков В. Л.,***
начальник кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
доктор психологических наук

СТРУКТУРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ОБРАЗА ПРОФЕССИИ КУРСАНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ

Современные социально-экономические условия оказывают влияние на становление образа профессии у субъекта труда. Осложняют его изменения в системе ценностей, уровне мотивации, выборе социальных ориентиров, а также появления новых видов деятельности и профессий.

Образ профессии курсантов образовательных организаций МВД России представляет собой целостную систему субъективных представлений курсантов о профессии, которая отражает его эмоциональное отношение к ней, а также мотивацию к последующему развитию и самосовершенствованию. Выбор будущей профессии напрямую зависит от сложившегося образа и является многомерным процессом. На формирование и развитие образа профессии курсантов оказывают влияние различные факторы, к примеру, рекомендации родителей, советы сверстников или же собственный интерес к служебной деятельности. Проблема изучения детерминант формирования образа профессии у курсантов образовательных организаций МВД России является одной из приоритетных задач психологии труда, так как их выявление может минимизировать риски ошибочного выбора профессиональной сферы, которые являются причиной кадрового дефицита специалистов в системе МВД России.

Важным аспектом при рассмотрении образа профессии является определение компонентного состава данного образования. При этом представленные авторами структуры образа профессии разнообразны, но имеют между собой схожие компоненты. В нашем исследовании мы представляем структуру образа профессии курсантов образовательных организации МВД России, следующим образом:

– мотивационно-ценностный (отражает такие стороны образа профессии курсанта: осознание и ответственность значения профессии для общества, собственного развития; интерес и желание выполнять на высоком уровне служебные обязанности; увлеченность профессиональной деятельностью, а также устойчивое стремление к самосовершенствованию);

---

[1] © Новосельская С. Р., 2022.

– познавательный (содержит следующие характерные черты образа профессии: интегрированные и актуальные знания в области профессиональной деятельности, гибкость и критичность мышления, овладение и применение профессиональной рефлексии, умение анализировать служебные ситуации);

– эмоционально-волевой (данный элемент структуры образа профессий курсантов представляет собой: эмоции и чувства по отношению к будущей профессии, служебной деятельности, исполняемым служебным обязанностям; приемы и способы регуляции эмоциональных состояний; удовлетворенность выбором будущей профессии, а также стрессоустойчивость);

– личностный (представляет собой компонент, который содержит профессионально значимые свойства и качества курсантов образовательных организаций МВД России);

– операциональный (охватывает уровень овладения способами и навыками соответствующей профессиональной деятельности курсантами) [1].

В этой связи мы полагаем, что описанные структурные элементы неразрывно связаны между собой и являются взаимодополняющими. При этом они представляют целостную систему – образ профессии курсантов, берущий свое начало в процессе обучения в образовательных организациях МВД России и развивающийся на протяжении всей жизни. Очевидно, что как сложное образование, он динамичен и подвержен изменениям.

Н. В. Курбет считает, что развитие образа профессии зависит от следующих акмеологических условий: организационных (создание профессионально-педагогической среды в учебных заведениях как основы профессионального развития личности и развития совершенного уровня образа профессии у студентов); социально-психологических (востребованность обществом специалистов, обладающих способностью к саморазвитию, воспитание готовности у студентов к личностно-профессиональному развитию); технологических (диагностика и оценка индивидуальной динамики личностно-профессионального развития молодого человека, формирование системы профессиональных ЗУН) [2].

Е. А. Климов определял восемь основных факторов, оказывающих влияние на выбор профессии, к ним относятся позиции:

– членов семьи, старшего поколения;
– сверстников, друзей и одноклассников;
– педагогического коллектива в школе;
– планы дальнейшей жизни и профессиональной деятельности в будущем;
– имеющиеся способности и желание их развития;
– потребность в общественном признании;
– склонности;
– наличие информации о профессиях [3].

На основе выделенных условий и факторов установлены базовые критерии и показатели формирования образа профессии у курсантов образовательных организаций МВД России.

В качестве основного метода изучения было избранно анкетирование. Структура разработанной анкеты соответствует структуре образа профессии у курсантов образовательных организаций МВД России: четыре блока – блок во-

просов, отражающий эмоциональное отношение к будущей профессии и проявление волевых качеств при ее изучении и овладении; второй блок вопросов был направлен на получение информации и мотивационно-ценностном аспекте образа профессии, третий блок содержал вопросы, которые касались познавательной сферы курсантов, их представления о когнитивной составляющей будущей профессиональной деятельности и, наконец, четвертый блок вопросов представлял собой выявление информации, касающейся личностных качеств курсантов, связанных с образом будущей профессии.

Исследование проводилось на базе Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя. В нем приняло участие 200 человек – курсанты первых – вторых курсов.

Анализ организационных условий формирования образа профессии у курсантов показал, что 42 % первокурсников образовательных организаций МВД России выбрали волнующую проблему в будущей профессиональной деятельности «ненормативный рабочий день». При этом 37,1 % курсантов выбрали «высокий уровень ответственности» как проблему в будущем, вызывающую наибольшую тревогу. Что же касается большого объема работы, то лишь 18 % респондентов избрали данную проблему в будущей профессиональной деятельности, как весьма волнующую. В представленном перечне возможных трудностей в будущей профессиональной деятельности нами также были обозначены: «адаптация в новом служебном коллективе» и «работа в условиях жесткого регламента». Эти затруднения оказались малозначимы для курсантов образовательных организаций МВД России и их выбрали для себя как волнующие лишь 4 % опрашиваемых.

Вопрос анкет «Что Вы считаете наиболее важным в работе?» предназначался для выявления социально-психологических условий, оказывающих влияние на образ профессии курсантов. Респондентам допускалось выбрать несколько вариантов ответа. Тем самым, 73,4 % опрашиваемых первокурсников выбрали «отточенное мастерство, высокий уровень профессиональной компетентности», 50 % курсантов отдали предпочтение «точному следованию правилам, нормам, инструкциям».

При этом лишь 24 % курсантов определили «высокую оценку со стороны руководства» как приоритет в своей профессиональной деятельности и 15,5 % отдали предпочтение «высокой оценке со стороны коллег». Незначительное количество выборов пришлось на «высокое материальное вознаграждение» – 10,8 %.

Одним из приоритетных критериев формирования образа профессии курсантов выступает удовлетворенность профессиональным выбором (технологический критерий): 76,8 % опрашиваемых курсантов полностью удовлетворены выбором своей будущей профессии, а также выбором образовательной организации, в которой они начали свое профессиональное становление. При этом 20,6 % респондентов удовлетворены своим профессиональным выбором частично, и только 2,5 % не удовлетворены вовсе.

В рамках выявления уровня технологического критерия, формирующего образ профессии курсантов был задан вопрос анкеты: «Ваше отношение к будущей профессиональной службе?» курсантам предлагалось выбрать несколько

вариантов ответа. Так, 69 % обучающихся предпочитают в ходе служебной деятельности исполнять свои обязанности точно, аккуратно и добросовестно. Половина первокурсников (49 %) будут стремиться на службе в органах внутренних дел, работать с интересом, увлеченно и с полной отдачей. Выявлено, что 3 % курсантов выбрали пункт анкеты «Не слишком много брать на себя, не очень утомляться», также 13,5 % курсантов выбрали для себя не быть эмоционально включенными в профессиональную деятельность, работать нормально и не быть в числе последних.

Заключительным вопросом анкетирования, относящимся к изучению образа профессии курсантов образовательных организаций МВД России, стал «Каковы Ваши планы на ближайшее время относительно службы в органах внутренних дел?». Мы установили, что 73,7 % курсантов, обучающихся на первом и втором курсе планируют продолжить службу в органах внутренних дел по специальности, которой обучаются в университете на момент исследования, 19,6 % исследуемых курсантов планируют продолжить службу в органах внутренних дел, но по другой специальности и 6,7 % респондентов планируют уволиться из органов внутренних дел.

Следует отметить, что структура образа профессии курсантов образовательных организаций МВД России представляет собой такие структурные элементы как мотивационно-ценностный, когнитивный, эмоционально-оценочный и личностный.

Так организационный критерий образа профессии курсантов образовательных организаций МВД России характеризуется следующими особенностями: респонденты удовлетворены своим выбором будущей профессиональной деятельности, но при этом существует часть курсантов, которая совершенно не удовлетворена перспективой службы в органах внутренних дел.

У первокурсников образовательных организаций МВД России наблюдается тревога относительно ненормированного рабочего дня в процессе служебной деятельности. Данный факт оказывает влияние на формирование личностного компонента образа профессии курсантов и нуждается в работе со стороны психологов, курирующих изучаемые подразделения.

Социально-психологический показатель формирования образа профессии у курсантов образовательных организаций МВД России характеризуется тем, что первокурсники нацелены на продолжение службы в органах внутренних дел после окончания образовательных организаций, при этом выявлена возможная динамика данного структурного компонента и снижения стремления курсантов продолжить службу в полиции по выбранной специальности;

Технологический критерий влияет на изменение образа профессии курсантов. Больше половины респондентов ответственно и добросовестно относятся к исполнению своих служебных обязанностей, но другая часть респондентов предпочитают посредственно выполнять служебные обязанности или же еще не определились с выбором. Это может быть обусловлено начальным этапом профессионализации, а также незавершенными адаптационными процессами первокурсников.

Список литературы

1. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала. М. : Москвского психолого-педагогического университета, 2004. 752 с.

2. Курбет Н. Н. Акмеологические условия и факторы развития образа профессии у студентов политехнического колледжа : автореф. дис. … канд. психол. наук : 19.00.13. М. : Российская академия государственной службы при Президенте Росийской Федерации, 2007. 23 с.

3. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения : учебное пособие для вузов Ростов н/Д : Феникс, 1996. 509 с.

4. Цветков В. Л., Старостин С. Н. Профессиональная идентичность сотрудников ОВД и ее влияние на выбор стратегий поведения в служебных конфликтах // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2011. № 1. С. 3–14.

Павлова А. А.[1]**,**
курсант Института-факультета психологии
служебной деятельности органов внутренних дел
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель: ***Балашова В. А.,***
заместитель начальника кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

ВЛИЯНИЕ СОВРЕМЕННОЙ КОММУНИКАЦИОННОЙ СРЕДЫ НА ОСОБЕННОСТИ МОРАЛЬНОГО ВЫБОРА КУРСАНТОВ

Современное общество активно использует информационно-коммуникационные технологии, автоматизирует и роботизирует все отрасли производства, создает интегративную систему связи, совершенствует источники и носители информации. При этом общественное сознание постоянно испытывает на себе различного рода информационно-психологическое воздействие, которое способствует трансформации мировоззренческих позиций.

В этих условиях актуализируется проблема нравственности и ценностных ориентиров, которых придерживается человек в ситуациях морального выбора. Моральный выбор обладает проблемным характером, иногда предоставляя выбор из двух нежелательных альтернатив, в результате сделанный выбор обусловлен системой ценностей конкретной личности.

В социально значимой деятельности, к которой относится деятельность сотрудника правоохранительных органов, проявление нравственности как практического воплощения моральных норм, является одной из основных составляющих профессионального образа. Именно формирование целостной положительной системы ценностных ориентаций, гуманистически направленных моральных идеалов у курсантов способствует совершенствованию профессиональной подготовки [2, с. 162–164].

Условия жизнедеятельности современного человека подразумевают его включенность в информационно-коммуникационное пространство, под влиянием которого происходит его личностное и профессиональное развитие [7, с. 497–499].

Информационно-коммуникационная среда – это система условий, в которых взаимодействуют пользователь и конкретный информационный ресурс. Повсеместное использование информационно-коммуникационного пространства и повышение социального значения сети Интернет поднимают вопрос стихийного и неформального процесса социализации молодежи, снижая влияние семьи и образовательных организаций. В результате этого процесс формирования моральных норм и социальных установок современной молодежи носит противоречивый характер.

---

[1] © Павлова А. А., 2022.

В современном мире процесс ценностной трансформации детерминирован разнообразием идеологий, образов жизни и норм поведения. Кроме того, сегодня именно через интернет-пространство формируется в массовом сознании социально-позитивный, социально-приемлемый тип личности. Личность, постоянно испытывая деформирующее влияние массовой информационно-коммуникационной среды [7, с. 497–499], совершает свои поступки в соответствии с транслируемыми идеалами, которые не всегда соответствуют нормам нравственного поведения.

Было проведено исследование, направленное на изучение влияния современной коммуникационной среды на особенности морального выбора курсантов образовательной организации МВД России. Автором были разработаны методики, способствующие изучению отношения испытуемых к современной коммуникационной среде, а также выявлению особенностей их морального выбора.

При решении испытуемыми морального выбора были выделены основные группы ответов:

– вмешательство в ситуацию, если нет большого риска для меня;
– вмешательство в ситуацию незамедлительно, вне зависимости возможности ущерба для себя;
– просьба о помощи других;
– игнорирование ситуации (наблюдение со стороны, рис. 1).

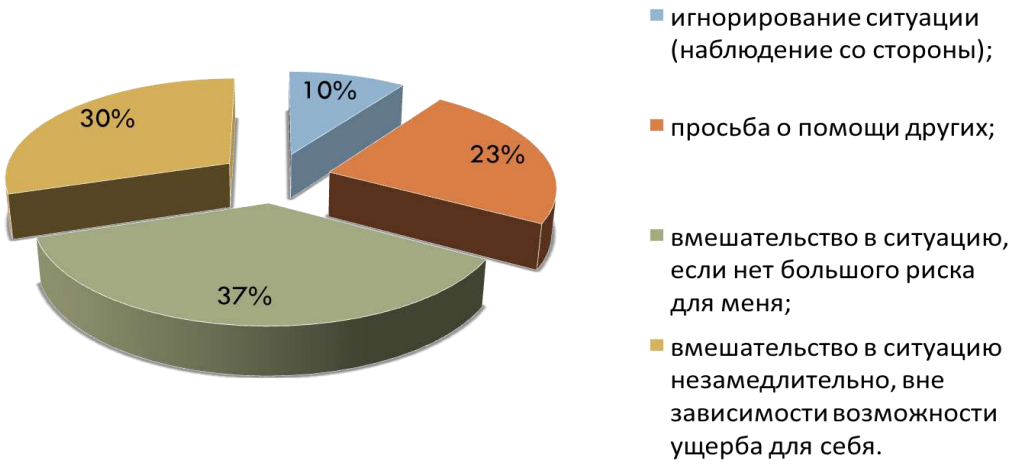


Рис. 1. Ответы испытуемых при решении морального выбора

Таким образом, большинство курсантов продемонстрировали активную поведенческую позицию относительно поиска решения проблемной ситуации, подразумевающей проявление нравственного аспекта. Такие высокие показатели могут быть связаны с тем, что в процессе обучения на курсантов оказывается психолого-педагогическое воздействие, направленное на осознание социальной значимости их будущей профессиональной деятельности и развитие психологической готовности к действию даже в экстремальных ситуациях. Такой ответ как «просьба других помочь» показывает осознание необходимости предпринятия определенных действий с целью решения проблемной ситуации.

Результаты изучения отношения испытуемых к современной коммуникационной среде позволили определить:

– у испытуемых достаточно высокий уровень включенности в информационно-коммуникационное пространство, которое оценивается как источник необходимых сведений, ресурс для коммуникации и общения, что может являться показателем некоторой зависимости. При этом большинство испытуемых считают, что критические обсуждения в интернет-пространстве, влияют на межличностное общение в реальной действительности;

– при выборе альтернатив, замещающих включенность в коммуникационную среду, отмечена ориентация испытуемых на материальные ценности, поисково-познавательную активность и общение;

– значительная часть испытуемых (42 %) частично согласны, что с развитием цифровых коммуникационных технологий, современный человек может потерять свою нравственность, полностью согласны с этим – 25 %, затрудняются ответить – 21 %, полностью не согласны только 12 %. При этом 25 % испытуемых полностью согласны с тем, что с развитием цифровых технологий, современный человек может потерять свою разумность (так как пропадет необходимость в этом), половина испытуемых (50 %) придерживаются позиции, что ряд функций человека будут замещены, но на развитие человека это не повлияет; 16 % – не согласны с этим, считая, это просто очередной этап эволюционного развития 8 % – затрудняются ответить.

Таким образом, результаты исследования позволяют отметить:

– высокий уровень включенности испытуемых в современное информационно-коммуникационное пространство;

– большинство курсантов демонстрируют активную поведенческую позицию, основанную на соблюдении нравственности, в ситуации, связанной с моральным выбором;

– полученные результаты исследования выявляют особенности влияния на испытуемых социальной среды, активно применяемой информационно-коммуникационные технологии, и профессиональной – в которой реализуется воспитательная работа по развитию нравственных качеств, необходимых в деятельности сотрудника правоохранительных органов и формирующих его моральный облик.

Современная коммуникационная среда создает условия для быстрого доступа к разнообразному количеству информационных ресурсов, способствует развитию, обучению личности, создает условия для дистанционного и опосредованного взаимодействия. Тем не менее, существует и обратная сторона информационно-коммуникационного пространства: снижается критичность мышления, трансформируются ценностные ориентиры, возникающие формы взаимодействия являются суррогатом реального общения. В современной коммуникационной среде цифровой среде транслируются различные идеологии, в том числе и те, в которых присутствуют ложные ценности, в результате чего может произойти нарушение самоопределения личности.

В связи с этим различным социальным институтам необходимо осуществлять деятельность по профилактике негативного информационно-психологического воздействия на общественное сознание, формированию механизмов психологи-

ческой защиты от информации, способствующей деформации личности, искажению ее системы ценностей, особенно в молодежной среде.

Список литературы

1. Психология формирования и развития личности : сборник статей / отв. ред. Л. И. Анцыферова. М. : Наука, 1981. 365 с.

2. Балашова В. А., Кравцов О. Г. Морально-правовые суждения курсантов как элемент адаптации к служебной деятельности / сост. А. А. Базулина. // Психолого-педагогические аспекты становления развития сотрудника ОВД в условиях вузовской подготовки : межведомственная научно-практическая конференция: сборник научных трудов. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2021. С. 162–164.

3. Бродт В. В., Потемкина Т. В. Цифровизация. Цифровые технологии в разных сферах жизни // International Innovation Research : сборник статей XVIII Международной научно-практической конференции. Пенза : Наука и просвещение, 2019. С. 25–26.

4. Гузева М. В. Ценности и ценностные ориентации личности в структуре духовно-нравственного воспитания // Азимут научных исследований : педагогика и психология. 2016. Т. 5. № 2 (15). С. 40–43.

5. Цифровая образовательная среда электронного обучения : методическое пособие / [Е. Е.Дурноглазов и др.]. Курск : Курский институт развития образования, 2019. 64 с.

6. Здравомыслов А. Г. Потребности, интересы, ценности. М. : Политиздат, 1986. 222 с.

7. Чернышева И. Р., Балашова В. А. Образ профессии в условиях информационно-коммуникационного пространства // Актуальные проблемы адаптации курсантов образовательных организаций МВД России к условиям профессиональной деятельности : сборник материалов всероссийской научно-практической конференции, 2020. С. 497–499.

8. Ростовцева М. В., Машанов А. А., Хохрина З. В. Социально-философские проблемы социализации личности в условиях информатизации современного общества // Фундаментальные исследования. 2013. № 5-6. С. 1 282–1 286.

9. Maykova V. P., Falko V. I., Molchan E. M. Transformation of Educational Activity: Social and Philosophic Aspects // International Conference on Contemporary Education, Social Sciences and Ecological Studies (CESSES 2018). 2018. P. 8–12.

Пашенцева К. Д.[1]***,***
преподаватель кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

Ануфриева Д. А.[2]***,***
преподаватель кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ, ОКАЗЫВАЮЩИЕ НЕГАТИВНОЕ ВЛИЯНИЕ НА ПСИХОЛОГИЧЕСКУЮ УСТОЙЧИВОСТЬ КУРСАНТОВ

Актуальность данной темы исследования заключается в изучении психологических особенностей обучения курсантов Московского университета Министерства внутренних дел Российской Федерации имени В. Я. Кикотя, оказывающих негативное влияние на формирование психологической устойчивости, а также специальных навыков необходимых для дальнейшей успешной профессиональной деятельности.

Понятие «психологическая устойчивость» является предметом исследования отечественной психологии, и особое значение приобретает при организации профессиональной подготовки сотрудников ОВД. Данное обстоятельство обусловлено высоким уровнем стрессогенного воздействия особенностей деятельности на физиологическую, психологическую и эмоциональную сферу сотрудника.

В этой связи возрастают требования к подготовке сотрудников ОВД, проходящих обучение в ведомственных вузах. Психологическая устойчивость курсантов – это интегративная характеристика личности, представленная в качестве совокупности определенных качеств и свойств психики, благодаря которым сохраняется способность к адекватной и эффективной деятельности под воздействием различного спектра факторов, обусловленных особенностями профессионального обучения в Московском университете МВД России имени В.Я. Кикотя. Психологическая устойчивость, позволяет курсантам сохранять оптимальный уровень работоспособности в различных условиях деятельности, в том числе в нестабильности.

Процесс обучения в ведомственном вузе имеет свои психологические особенности, которые оказывают влияние на психологическую устойчивость курсантов. С целью выявления данных особенностей было проведено исследование на курсантах первых курсов Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя.

---

[1] © Пашенцева К. Д., 2022.
[2] © Ануфриева Д. А., 2022.

Результаты анкетирования позволили сформулировать основные психологические особенности обучения, влияющие на психологическую устойчивость курсантов и объединить их в две группы: особенности служебного времени курсантов Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя; особенности профессионального обучения курсантов Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя.

К основным особенностям служебного времени курсанты Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя относят, с точки зрения их влияния на психологическую устойчивость:

– режим учебного дня (курсанты проживают на территории университета, их режим дня существенно отличается от режима студентов, так как имеет строгую регламентацию; курсанты проводят много времени вместе как в учебное, так и во внеучебное время) (82 %);

– наличие высоких и длительных нагрузок (курсанты обучаются 6 дней в неделю, при этом несут службу в суточных и хозяйственных нарядах, осуществляют уборку учебных кабинетов, а также прилегающей территории, при этом нередко курсантам приходится решать служебные задачи в условиях лишений: нарушения приема пищи, условий для отдыха и сна и др. (после суточного наряда отсутствует отдых) (76 %);

– однообразие выполняемой деятельности (66 %);

– недоброжелательное отношение начальника (заместителей начальника) курса к курсантам (56 %);

– строгая субординация (отношения со старшими офицерами построены на уважении и подчинении) (43 %);

– коллективизм (коллективная ответственность за действия сослуживцев) (23 %).

К основным особенностям профессионального обучения курсанты Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя относят:

– совмещение нескольких видов деятельности одновременно (совмещение профессиональной подготовки курсантов, в процессе которой формируются компетенции, необходимые для успешного выполнения профессиональных задач после окончания учебного заведения, с подготовкой специалиста в соответствии с государственными стандартами высшего образования) (76 %);

– повышенный уровень ответственности за результаты своего обучения (73 %);

– внеучебные мероприятия, направленные на формирование прочных моральных убеждений, качеств, нравственных чувств, привычек; учебные занятия, направленные на формирование познавательных процессов и реализацию творческих возможностей курсантов (61 %).

Данные психологические особенности обучения курсантов, влияют на психологическую устойчивость курсантов, при этом, средний и высокий уровень психологической устойчивости курсантов по результатам исследования (n=80), был зафиксирован у 60 % курсантов, участвующих в исследовании.

В рамках профессиональной подготовки курсантов и слушателей Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя, в университете проводится комплекс мероприятий направленных:

– на формирование нравственных, духовных и иных профессионально-значимых качеств личности, обусловленных потребностями и особенностями служебной деятельности;

– на достижение высокой степени мотивационной готовности личного состава к безусловному и качественному выполнению служебных задач, формирование и поддержание здорового, устойчивого морально-психологического состояния личного состава, надежности и управляемости в любых условиях обстановки;

– на подготовка сотрудников, способных успешно решать задачи правоохранительной деятельности при строгом соблюдении служебной дисциплины и законности, норм профессиональной этики, обеспечении гарантий защиты прав человека и гражданина.

Для достижения поставленных целей в университете используются разнообразные формы распространения психологических знаний: лекции, беседы, читательские конференции, кинолектории, тематические вечера, конференции, теоретические семинары, занятия в системе служебной подготовки, встречи за «круглым столом», диспуты, специально посвященные вопросам самопознания, самосовершенствования, нравственному облику сотрудника, моральному идеалу.

Полученные результаты исследования свидетельствуют о необходимости проведения дополнительных мероприятий, направленных на повышения уровня психологической устойчивости.

Наряду с этим, представляется возможным минимизировать влияние некоторых особенностей обучения на психологическую устойчивость курсантов с помощью организации мероприятий по следующим направлениям: проведение занятий с руководящим составом по организационному аспекту процесса обучения и служебной деятельности (равномерность распределения служебной нагрузки; улучшение организации работы; проявление со стороны руководителя заботы о нуждах курсантах и слушателей; справедливость системы поощрений и наказаний и т. п.) систематическая психологическая и воспитательная работа с курсантами и слушателями (не реже двух раз в месяц) (проведение мероприятий направленных на повышение уровня мотивации и интереса к обучению и служебной деятельности и т. п.).

Таким образом, формирование психологической устойчивости сотрудников органов внутренних дел осуществляется в период профессионального обучения курсантов в учебном заведении, в котором интегрирована учебная деятельность и профессиональная подготовка, обеспечивающая подготовку высококвалифицированных специалистов, отличающихся личностной зрелостью и сформированным профессиональным мастерством, что позволит находить оптимальные решения в различных ситуациях службы, в том числе экстремальных.

Список литературы

1. Александрович П. Н. Психические состояния курсантов и их учет в учебно-воспитательном процессе вуза : автореф. дис. … канд психол. наук : 19.00.11. М.,1986. 20 с.

2. Бодров В. А. Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия. М. : ПЕР СЭ, 2007. 855 с.

3. Варес А. Ю. Исследование эмоционального стресса у студентов и способы его коррекции : автореф. дис. … канд мед. наук : 19.00.04. Л.,1981. С. 14.

4. Вахнина В. В., Мальцева Т. В., Ульянина О. А. Психологическая работа в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности личного состава : учебное пособие. М., 2018. 106 с.

5. Пашенцева К. Д. Оптимизация психических состояний сотрудников патрульно-постовой службы полиции методом ситуативно-образного моделирования проблемных ситуаций // Психология обучения. М., 2019. № 2. С. 69–76.

6. Пашенцева К. Д. Современные подходы к оптимизации психических состояний в профессиональной деятельности специалиста силовых структур // Человеческий капитал. М., 2019. № 9 (129). С. 127–137.

7. Федотов А. Ю., Медведев И. Н. Эмоциональные состояния, негативно влияющие на профессиональную деятельность сотрудников ОВД и их преодоление : учебно-методическое пособие. М. : Московский университет МВД России, 2012. 140 с.

8. Федотов А. Ю., Пашенцева К. Д. Методологическая основа изучения психических состояний сотрудников ОВД // Инновации в образовании. М. : СГУ, 2018. № 10. С. 140–151.

Петров В. Е.[1]*,*
заведующий кафедрой общей и организационной психологии
Института экономики и культуры,
кандидат психологических наук, доцент

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА СКЛОННОСТИ К ГАЗЛАЙТИНГУ В ОТНОШЕНИЯХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СИЛОВЫХ ВЕДОМСТВ

Современная психологическая диагностика в силовых ведомствах России ориентирована не только на практику профотбора или изучения личности для решения широкого круга задач, но и на разработку инновационного исследовательского инструментария, отвечающего на актуальные запросы психопрактики. Востребованы психометрически выверенные измерительные средства для оценки таких психологических явлений как лояльность, милосердие, эйджизм, коррупционная устойчивость поведения и т.п., а также различных девиаций поведения [1]. Не должен оставаться вне внимания разработчиков диагностических методик такой психологический феномен как газлайтинг (Gaslighting), который позиционируется через форму сознательного и бессознательного психолого-манипулятивного насилия с систематическим обесцениваем мнений, чувств, переживаний, поступков или достижений жертвы. Главная цель газлайтерских отношений – это установить власть и контроль над окружающими, сформировать у них чувство вины и сомнений (жертвенность) в адекватности восприятия окружающей действительности (вплоть до помешательства). Отличительными чертами «насильника» являются уничижительный тон, лже-контраргументы, представляемые с психологическим давлением, злостью или завистью, явное или скрытое доминирование, социальное сравнение не в пользу жертвы, навязывание собственного мировоззрения.

Актуальность заявленной проблематики во многом обусловлена генерализацией данного явления. Так, по результатам проведенного нами экспресс опроса 64 представителей силовых ведомств (29 военнослужащих Минобороны России, 19 военнослужащих Росгвардии, 16 сотрудников органов внутренних дел) частота встречаемости различных признаков газлайтинговых отношений варьируется в диапазоне от 11,2 до 19,4 % случаев. В результате подобной девиации поведения в служебных коллективах возникают конфликты, снижается трудовая мотивация и надежность профессиональной деятельности. Акцент на деструктивности отношений в форме газлайнтинга делают ряд отечественных и зарубежных специалистов, например, Е.В. Змановская [1], С. Саркис [3], Р. Стерн [4], H. Leymann [6] и др. Значимость проблематики газлайтинга и отсутствие психодиагностического инструментария его оценки обусловливают необходимость разработки соответствующей методики исследования.

В рамках научной школы «Психологическое обеспечение надежности специалиста силовых структур» [2, 5 и др.] в 2021–2022 гг. на кафедре психологии

[1] © Петров В. Е., 2022.

Военного университета была разработана и настоящее время проходит психометрическую апробацию методика оценки склонности военнослужащих к газлайтингу. Инструментарий выполнен в форме опросника мощностью 88 пунктов и трехвариантным выбором ответов. Ниже приводится пример стимульного материала диагностической методики: 1) «Недостатки другого человека можно высмеивать в том случае, когда он не предпринимает попыток к их устранению»; 2) «Время от времени мне приходится отрицать то, что якобы мной говорилось ранее, хотя у окружающих имеются определенные доказательства противоположного»; 3) «Считаю, что высмеивание неординарного поведения сотрудника способно сплотить служебный коллектив»; 4) «Нет ничего оскорбительного в шутках над человеком, который не нравится окружающим»; 5) «Полагаю, что нужно чаще смеяться над самим собой, чем над другими». Имеется контрольная шкала («Достоверность»). Продолжительность обследования – 17,2 минут. Опросник включается в состав автоматизированного рабочего места психолога «Психотест».

Измерительный каркас методики сформирован шестью относительно независимыми шкалами: 1) «поведенческая интолерантность»; 2) «экспрессивное доминирование»; 3) «проекция личностных проблем»; 4) «интриганство»; 5) «вербально-поведенческая дисконгруэнтность»; 6) «обесценивание» (мощность шкал – 16-32 пункта). Именно они, по нашему мнению, детерминируют интегральный показатель – склонность сотрудника (военнослужащего) к газлайтинговым отношениям.

В ходе психометрического исследования были разработаны нормативные значения к шкалам опросника: «поведенческая интолерантность» ($X_{ср}$ = 12,85; σ = 2,11); «экспрессивное доминирование» ($X_{ср}$ = 5,99; σ = 1,06); «проекция личностных проблем» ($X_{ср}$ = 11,07; σ = 2,75); «интриганство» ($X_{ср}$ = 16,04; σ = 3,24); «вербально-поведенческая дисконгруэнтность» ($X_{ср}$ = 7,51; σ = 2,87); «обесценивание» ($X_{ср}$ = 10,36; σ = 2,48). База респондентов представлена 143 военнослужащими – курсантами и лицами, проходящих военную службу по контракту (средний возраст – 27,3 лет; стаж службы – 4,3 года; все участники мужчины).

Уточнение модели оценки склонности к газлайтингу проведено в сочетании с анкетированием по методике групповой экспертной работы. Этапность исследования предусматривала экспертный опрос пяти руководителей с выявлением военнослужащих, демонстрирующих признаки газлайтинговых отношений. Экспертное мнение позволило определить 28 человек, среди которых было 13 газлайтеров (применялась стен шкала). В последующем в ходе анкетирования изучались предикторы (личностные характеристики) военнослужащих-гайлайтеров. Применялись семантический дифференциал и синонимиальный ряд как инструмент оценки степени выраженности тех или иных особенностей личности. С учетом отсутствия нормального распределения результирующих данных обработка эмпирических сведений предусматривала расчет показателя ранговой корреляции Спирмена на выборке 123 чел. (15 невалидных протоколов). Статистически значимая взаимосвязь была установлена между степенью выраженностью газлайтинга и некоторыми личностными предикторами. Так,

были образованы следующие корреляционные плеяды: «газлайтинг – поведенческая интолерантность» ($R_s = 0,46$, $p = 0,01$); «газлайтинг – обесценивание» ($R_s = 0,49$, $p = 0,01$); «газлайтинг – экспрессивное доминирование» ($R_s = 0,33$, $p = 0,05$); «газлайтинг – проекция личностных проблем» ($R_s = 0,38$, $p = 0,05$); «газлайтинг – интриганство» ($R_s = 0,40$, $p = 0,05$); «газлайтинг – дисконгруэнтность» ($R_s = 0,35$, $p = 0,05$). Интегральный показатель «Склонность к газлайтингу» сформирован на основе шестикомпонентной регрессионной модели. Её детерминация – 68 % (корреляция с экспертными оценками – 0,81; $p = 0,01$), т.е. неучтенные факторы диагностической модели составляют 32 %. В настоящее время психометрическое исследование инновационного тестового инструментария продолжается.

Таким образом, в результате исследования феноменологии газлайтинговых отношений была разработана методика оценки склонности военнослужащих к газлайтингу. Отличаясь компактностью, хорошими психометрическими характеристиками, удобством применения, нормативными данными, ориентированными на различные группы представителей силовых ведомств, опросник выступает перспективным исследовательским инструментарием. Овладение ведомственными психологами современными психодиагностическими методиками выводит психологическую работу с личным составом на принципиально иной уровень, позволяя превентивно выявлять лиц с девиантными формами поведения и проводить соответствующим индивидуальные мероприятия (помощь, коррекция и т. п.). В конечном счете, будет обеспечена надежность и устойчивость поведения сотрудников (военнослужащих), достигнуты высокие показатели профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Змановская Е. В. Девиантология: Психология отклоняющегося поведения: учебное пособие для студентов вузов. М. : Академия, 2004. 288 с.

2. Крук В. М. Психологическое обеспечение личностной надежности специалиста силовых структур: автореф. дис… д-ра психол. наук : 19.00.03. М. : Современная гуманитарная академия, 2012. 46 с.

3. Саркис С. Газлайтинг. Как распознать эмоциональное насилие и вырваться на свободу из токсичных отношений. Ростов н/Д : Феникс, 2021. 299 с.

4. Стерн Р. Скрытые манипуляции для управления твоей жизнью. STOP газлайтинг. СПб. : Питер, 2020. 304 с.

5. Федотов С. Н., Кравченко А. В. Психологическая работа с курсантами образовательных организаций МВД России в интересах повышения показателей надежности // Вестник Московского университета МВД России. 2017. № 6. С. 299–303.

6. Leymann H. Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und Wie mann sich dagegen wehren kann // Reinbeck (Rowohlt). 1993. P. 21.

Печенкова Е. А.[1]*,*
ведущий научный сотрудник НИЦ № 3
Всероссийского научно-исследовательского института МВД России,
кандидат психологических наук

Ильин А. Е.[2]*,*
начальник Научно-исследовательского центра № 3
Всероссийского научно-исследовательского института МВД России,
кандидат психологических наук, доктор юридических наук

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ КУРСАНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ КАК НАПРАВЛЕНИЕ РАБОТЫ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ СОТРУДНИКОВ

Проблемы профессиональной деформации сотрудников МВД России зачастую берут свое начало на этапе их подготовки в образовательных организациях МВД России. Проблема профессиональной деформации, таким образом, тесно связна с эффективностью процесса профессиональной адаптации будущих офицеров на первом или начальном этапе этого процесса в период обучения в высшем учебном заведении (далее – вуз).

С целью изучения состояния процесса профессиональной адаптации будущих офицеров было проведено социально-психологическое исследование в Московском университете МВД России имени В.Я. Кикотя, а также проанализированы статистические данные, характеризующие состояние данного процесса, имеющиеся в образовательных организациях МВД России.

При проведении исследования использовались методы: наблюдение, беседа, изучение документов, анализ результатов деятельности, анкетный опрос, психологическое тестирование. В ходе исследования было опрошено 831 человек. Из них 752 курсанта и 79 офицеров, что позволяет считать полученные данные достаточно надежными. Полученные в ходе исследования результаты после их анализа можно распределить по следующим позициям: профессиональная направленность и психологическая готовность курсантов; динамика изменения отношений курсантов к будущей профессии; психологические трудности, испытываемые курсантами в процессе обучения; профессиональная надежность и устойчивость процесса адаптации курсантов.

Анализ результатов проведенного исследования показал, что у большинства курсантов при поступлении в образовательную организацию МВД России выбор профессии сотрудника органов внутренних дел определился под влиянием непрофессиональных мотивов (возможности получения высшего образования, юридической специальности, социальных льгот и гарантий, определенного материального положения) – 47,2 %. Профессиональными или содержательными мотивами (офицерская служба – высокий общественный долг, она в наиболь-

[1] © Печенкова Е. А., 2022.
[2] © Ильин А. Е., 2022.

шей степени отвечает склонностям, потребностям и жизненным устремлениям курсантов) при выборе профессии руководствовались только 39,5 % курсантов, а 13,3 % указали на то, что выбрали профессию сотрудника органов внутренних дел – офицера под влиянием случайных причин. Проявляющаяся в последние годы тенденция снижения количества курсантов, руководствующихся в выборе профессии высоко значимыми общественными мотивами, свидетельствует об усилении прагматизма у будущих офицеров, как в выборе профессии, так и в отношении к ней. Исходя из этого, можно предположить, что акценты проблемы профессиональной деформации отдельных молодых офицеров в настоящее время смещаются в сферу, связанную с разрешением ими своих материальных трудностей (проблем).

Говоря о престиже профессии сотрудника органов внутренних дел, лишь 32,3 % курсантов оценивают его как высокий; 56,3 % – как средний; 11,4 % опрошенных курсантов считают престиж избранной ими профессии низким. Результаты исследования позволили выявить тенденцию к снижению оценки курсантами престижности своей будущей профессии с 1 по 4 курс, и некоторому повышению ее на выпускном курсе.

Снижение оценки объясняется несовпадением у определенной части курсантов представлений об учебе в вузе с реальным содержанием и условиями обучения, а также неадекватной оценкой со стороны общества и государства профессиональной деятельности сотрудников МВД России. Повышение оценки на выпускном курсе связано, прежде всего, с усилением идентификации личности выпускников с предстоящей профессиональной деятельностью.

Рассматривая самооценку курсантов и их психологической готовности к овладению профессией офицера, необходимо отметить повышение ее уровня в зависимости от курса обучения. Так на первом курсе высоко оценивают свою психологическую готовность к овладению профессией 65,3 %, на третьем – 68,7 %, на пятом – 91,4 % курсантов. Субъективная оценка курсантов подтверждается результатами изучения их адаптивных способностей и нервно-психической устойчивости с помощью многоуровневого личностного опросника «Адаптивность». На первом курсе количество курсантов с нормальным и удовлетворительным уровнем адаптивных способностей составляет 71 %, на третьем – 76%, на пятом – 92%. С высоким и средним уровнем нервно-психической устойчивости соответственно 88 %, 91 % и 97 %.

Результаты проведенного исследования также показали, что отношение к профессии сотрудника органов внутренних дел у курсантов к концу первого и на втором курсах обучения снижается. Этот этап обучения совпадает с наиболее сложным этапом профессиональной адаптации курсантов с присущими ему трудностями. На этот же период обучения приходится и большинство отчислений курсантов (24,5 %), а также наибольшее количество нарушений служебной дисциплины (39,7 % дисциплинарных проступков).

С третьего по пятый курсы начинается этап становления курсантов как будущих офицеров, происходит изменение критериев оценки собственных способностей в зависимости от степени овладения профессиональными навыками,

от уровня достижений в обучении, а также жизненных планов, что способствует повышению оценки отношения к будущей профессии.

Проведенное исследование позволило выявить основные трудности, испытываемые курсантами в процессе обучения в образовательной организации МВД России.

Анализ доминирующих трудностей показал, что на первом курсе одной из основных является трудность в преодолении психологического барьера, возникающего в сознании курсантов после зачисления их в высшее учебное заведение, как отражение изменившегося бытия. У вчерашних школьников происходит ломка старых динамических стереотипов и формирование новых, соответствующих новому положению, социальной роли, появление служебного статуса. Процесс этот не является мгновенным и безболезненным. Он характеризуется определенной протяженностью во времени и может порождать положительные и отрицательные переживания, чувства.

Необходимость повседневно действовать в строго уставных рамках также вызывает у курсантов младших курсов серьезные затруднения. Как показали результаты проведенного анкетного опроса, среди курсантов 61,2 % от общего количества опрошенных первокурсников и 42,8 % курсантов второго курса указали именно на эту трудность. На старших курсах эта трудность является значимой лишь для 15,6 % курсантов третьего курса, для 11,3 % курсантов четвертого и для 6,5 % курсантов пятого курса.

Наибольшую озабоченность у курсантов младших курсов вызывают и такие трудности, как дефицит личного времени; дефицит времени на подготовку к занятиям; большие физические нагрузки; бытовая неустроенность; трудности, связанные с взаимоотношениями с офицерами, осуществляющими административные функции, младшими командирами и сокурсниками. Вместе с тем, отмечается тенденция к сокращению этих трудностей у курсантов старших курсов. Это объясняется, прежде всего, с успешностью процесса адаптации курсантов к условиям учебного процесса, жизни и быта.

Наряду с перечисленными трудностями, на процесс профессиональной адаптации негативное влияние оказывают недостатки в организации учебно-воспитательного процесса, жизни и быта курсантов. Об этом позволяет говорить их неудовлетворенность качеством питания (74,7 %); обеспечением положенными видами довольствия (65,2 %); организацией культурного досуга, возможностями полноценного отдыха в свободное время (59,4 %); качеством медицинского обслуживания (55,6 %); организацией самостоятельной подготовки, возможностями профессионального самосовершенствования (37,5 %). Однако, несмотря на высокую степень неудовлетворенности курсантов условиями обучения в образовательных организациях МВД России, подавляющее большинство из них (85 %) высказывают свою удовлетворенность содержанием учебных дисциплин и качеством их преподавания.

В качестве показателей профессиональной надежности и устойчивости процесса адаптации курсантов можно выделить следующие: отношение курсантов к учебе образовательной организации МВД России; степень представления курсантами будущей профессиональной деятельности; самооценка подготов-

ленности к служебно-боевой деятельности в качестве сотрудника органов внутренних дел; уверенность в дальнейшей службе после окончания вуза.

Характеризуя свое отношение к обучению в вузе, большинство опрошенных курсантов (73 %) указывают на то, что стараются добросовестно относиться к учебе, выполнять все, что от них зависит. 20,6 % отмечают, что в основном учатся без желания, по необходимости, а 6,4 % не видят для себя смысла продолжать обучение в вузе.

Одним из важнейших показателей надежности профессиональной адаптации курсантов является стремление повторить выбор профессии вновь, если бы им была предоставлена такая возможность. Среди курсантов, принимавших участие в исследовании, повторили бы свой выбор 64,9 %. Не выбрали бы профессию сотрудника органов внутренних дел вновь 11,7 %, затруднились дать ответ 23,4 %.

Оценивая уровень представления о своей будущей профессиональной деятельности в качестве сотрудника органов внутренних дел, 65,5 % курсантов отметили, что у них сформировалось достаточно полное представление, 26,2 % считают, что имеют недостаточное, а 8,3 % – слабое представление о будущей профессиональной деятельности.

Оценивая свою подготовленность к оперативно-служебной деятельности в качестве сотрудника органов внутренних дел, 95,4 % курсантов отметили, что считают себя полностью подготовленными. На свою недостаточную подготовленность указали 4,6 % выпускников.

Анализ результатов, полученных в ходе исследования, позволяет сделать следующие выводы:

1. Современное состояние процесса профессиональной адаптации курсантов образовательных организаций МВД России в настоящее время, в целом, способствует качественной подготовке офицерских кадров. Вместе с тем, этот процесс имеет существенные недостатки, которые способствуют проявлению отклоняющегося поведения и профессиональной деформации молодых сотрудников в период службы в органах внутренних дел.

2. Мотивация выбора профессии сотрудника органов внутренних дел, а также отношение к ней курсантов в настоящее время имеет тенденцию к усилению прагматизма. Можно предположить, что акценты проблемы профессиональной деформации отдельных молодых офицеров в настоящее время имеют тенденцию к смещению в сферу решения ими своих материальных проблем.

3. Основной психологической трудностью для курсантов младших курсов является преодоление психологического барьера, связанного с изменением их жизни и деятельности: отрыв от родителей, необходимость подчинения, неумение правильно строить взаимоотношения с сослуживцами, отличие системы обучения в вузе от других учебных заведений. Для курсантов старших курсов характерны трудности, связанные с условиями обучения, бытовая неустроенность, недостаток учебной, материально-технической базы, дефицит личного времени, недостаток возможностей для культурного развития и профессионального самосовершенствования.

4. Уровень представлений об условиях и содержании своей будущей профессиональной деятельности у курсантов следует признать недостаточным, что усиливает трудности профессиональной адаптации молодых офицеров в органах внутренних дел и является предпосылкой профессиональной деформации отдельных сотрудников.

5. При достаточно высокой самооценке своей профессиональной подготовленности к оперативно-служебной деятельности в качестве сотрудника органов внутренних дел, значительное количество опрошенных курсантов выпускного курса не совсем уверены или сильно сомневаются в том, что после окончания учебы будут служить в полиции, это позволяет спрогнозировать вероятность увольнения из МВД России в начальный период службы до 28 % выпускников.

Таким образом, потенциал возможных проявлений отклоняющегося поведения и профессиональной деформации у молодых сотрудников органов внутренних дел, к сожалению, остается достаточно высоким, что предполагает необходимость организации и проведения работы по их профилактике.

С целью повышения эффективности процесса профессиональной адаптации курсантов в образовательных организациях МВД России и снижения вероятности отклоняющегося поведения и профессиональной деформации выпускников представляется необходимым:

1. Приоритетным направлением воспитательной работы с курсантами считать формирование у них профессиональной направленности и психологической готовности к овладению профессией сотрудника органов внутренних дел и дальнейшей оперативно-служебной деятельности, а также работу с курсантами, имеющими низкий уровень адаптивных способностей и нервно-психической устойчивости;

2. При организации учебно-воспитательного процесса в вузах:

учитывать существующие у курсантов в зависимости от курса обучения психологические трудности;

совершенствовать работу по формированию реальных представлений у курсантов старших курсов о содержании и условиях предстоящей оперативно-служебной деятельности.

Простяков В. В.[1]*,*
доцент кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

Рудакова О. Н.[2]*,*
слушатель факультета подготовки руководителей (начальников)
территориальных органов МВД России
Академии управления МВД России

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ГОТОВНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

«Проблема психологических факторов, влияющих на профессиональную деятельность сотрудников правоохранительных органов, остается в центре внимания специалистов различных сфер профессиональной деятельности, отраслей знаний, в том числе психологов. Служба в органах внутренних дел включает в себя множество непредсказуемых ситуаций, часто носящих экстремальный характер, вследствие чего вопросы психологической устойчивости, саморегуляции поведения приобретают первостепенное значение».

Профессиональная деятельность в правоохранительной системе всегда считалась службой с повышенным уровнем эмоциональной нагрузки.

«Характер профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел по борьбе с преступностью, в отличие от всех других видов деятельности, заключается в том, что она «происходит в экстремальных условиях». Экстремальность составляют и те факты, что вся деятельность сотрудников органов внутренних дел осуществляется с применением запрещенных норм закона или нарушением границ поведения».

Экстремальные ситуации в повседневной работе правоохранительных органов подразделяются на нормальные, т.е. обычные ситуации, возникающие при исполнении служебных обязанностей, не создающие затруднений и каких-либо опасностей для работника, при таких условиях служба в основном проходит и заканчивается, как правило, положительно. Параэкстремальные ситуации (на грани нормы) в основном сопровождаются сильным внутренним напряжением, что может привести к нежелательным последствиям, такие состояния позволяют работнику испытывать экстремальный стресс и перенапряжение, тем самым снижая вероятность успеха и увеличивая риск негативных последствий. Гиперэкстремальные ситуации, требующие от сотрудников выполнения служебных обязанностей на максимальном пределе своих человеческих возможностей, приводящие к нарастанию внутреннего напряжения, нарушению привычной последовательности поведения или деятельности.

---

[1] ©Простяков В.В., 2022.
[2] ©Рудакова О.Н., 2022.

Наступление профессиональной деформации, нервно-психических расстройств (психических заболеваний), постепенное истощение психофизических ресурсов, все это закономерный процесс нетривиальной службы сотрудников органов внутренних дел, протекающий в критических ситуациях различного уровня напряженности. Именно поэтому специалисты в орбиту своего непосредственного внимания ставят проблему психолого-эмоциональной готовности работников к профессиональной деятельности, так как в сложившейся ситуации она имеет особое политическое и социальное значение.

Учитывая изложенное, следует отметить, что основным требованием к личностным качествам сотрудника полиции является профессиональное мастерство, которое в настоящее время является составной частью инновационного процесса психолого-педагогической деятельности.

В результате анализа существующей подготовки сотрудников органов внутренних дел к качественному выполнению возложенных должностных функций выяснилось, что достижение высокого уровня должно осуществляться через осведомленность и умение применять систему правовых знаний, умений и навыков на практике. Также следует отметить, что важным фактором психологической готовности являются профессиональные и личностные качества, в основе которых лежат эмоционально-волевой и коммуникативный компоненты. Основными компонентами которого являются: мужественность, честность, бдительность, гражданско-правовая активность, психоэмоциональная устойчивость к воздействию неблагоприятных психогенных условий службы, высокое трудолюбие и дисциплинированность, сила воли, нетерпимость к преступным проявлениям.

Отечественные и зарубежные исследования профессиональной деятельности сотрудников полиции фиксируют распространенность негативных изменений их психического здоровья в различных возрастных категориях, что обусловлено наличием среди сотрудников органов внутренних дел группы сотрудников с «повышенным психолого-педагогическим вниманием». органов после прохождения ими процедур профессионального психологического отбора.

Работникам, относящимся к этой группе, свойственны неблагоприятные индивидуально-психологические особенности, которые при выполнении своих функций, предусмотренных должностными обязанностями(инструкциями), провоцируют развитие нервно-психических расстройств, что не позволяет им эффективно выполнять служебные задачи.

Исследования, проведенные с помощью анкетирования, показывают, что наиболее эффективный способ стимуляции онтогенеза у работников профессиональных качеств и психологической готовности возможен при синергетическом подходе к процессу организации и проведения занятий по профессиональной психологической подготовке и проведению индивидуальной воспитательной работы непосредственного руководителя, что способствует комплексному изучению личности работника на начальном этапе, разработке методов психолого-педагогического воздействия, а также коррекции аспектов, влияющих на профессиональную пригодность. но на данный период времени психолого-педагогическая работа не является приоритетной для руководителей всех уровней

системы органов внутренних дел, и иногда руководители формально подходят к вопросу нравственного воспитания и психологическая поддержка персонала.

Следует отметить, что в условиях недостаточной укомплектованности психологов в подразделениях органов внутренних дел не всегда удается своевременно получить качественную и квалифицированную психологическую помощь. В связи с чем, при увеличении объемов нагрузки на сотрудников руководящих служб в два, а то и в три раза превышающих допустимые нормы, а также неразрешимых личных проблемах работник остается в одиночестве, что может быть причиной неспособности сотруднику адаптироваться и справляться с формирующейся офисной средой, в результате чего заметно снижаются результаты служебной деятельности и, как следствие, его увольнение из органов внутренних дел, что является актуальной проблемой на сегодняшний день, в связи с существующим дефицитом .

Заключение. На наш взгляд, эффективно формировать психологическую готовность у сотрудников органов внутренних дел к выполнению служебных функций можно в случае психолого-педагогической обоснованности системы условий службы, методов, тактики, средств воздействия на сознание, волю и чувства сотрудников в процессе практической службы, какой бы экстремальный она не носила характера, что может быть достигнуто проведением учебных занятий, а также психолого-педагогическим воздействием наставников и руководителей системы ОВД.

В сложившейся ситуации на данный временной период успешность профессиональной деятельности, состояние психологического климата в коллективе органов внутренних дел во многом зависит от умения контролировать психическое состояние, регулировать поведение лиц, взаимодействующих в их.

Поэтому «профессиональная психологическая подготовка сотрудников правоохранительных органов должна включать не только формирование умений и навыков действий в экстремальных ситуациях, но и обучение преодолению деструктивных воздействий, неблагоприятных факторов и выработке психологической устойчивости к стрессовому влиянию профессиональной деятельности».

Список литературы

1. Простяков В. В. Психологические требования к личности и профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел : учебное пособие. М. : Русимпо, 2013. С. 6.

2. Простяков В. В., Касьянова Е. А. Социально-психологические аспекты профессиональной деформации сотрудников ОВД // Юридическая психология. 2019. № 3. С. 16.

3. Шарафутдинова Н. В., Простяков В. В., Гончарова Е. М. Психологическая устойчивость как фактор успешности профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел // Юридическая психология. 2019. № 4. С. 13.

Прохоров К. А.[1]*,*
заместитель начальника кафедры
деятельности органов внутренних дел в особых условиях
учебно-научного комплекса специальной подготовки
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат юридических наук

Егоров А. В.[2]*,*
преподаватель кафедры
деятельности органов внутренних дел в особых условиях
учебно-научного комплекса специальной подготовки
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

Курчевская К. П.[3]*,*
курсант Института-факультета подготовки сотрудников
для органов предварительного расследования
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ В РОССИИ И США (СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ)

Эффективная реализация сотрудниками полиции своих служебных обязанностей складывается из множества различных аспектов, одним из которых является психологический аспект. Деятельность сотрудников правоохранительных органов связана с каждодневными стрессовыми ситуациями и требует от них сохранения спокойствия, самообладания и хладнокровия, что обуславливает важность психологической подготовки, как в структурных подразделениях органов внутренних дел, так и в ведомственных образовательных учреждениях.

Отметим, что организация и функционирование полиции в Российской Федерации и США имеют существенные отличия. Отличия имеет и психологическая подготовка сотрудников полиции.

В России данный вид подготовки регламентируется различными нормативно-правовыми актами, в том числе и ведомственного характера, в соответствии с которыми и осуществляется морально-психологическая подготовка как сотрудников структурных подразделений, так и обучающихся ведомственных образовательных организаций органов внутренних дел.

Прежде всего, морально-психологическая подготовка сотрудников органов внутренних дел осуществляется для достижения следующих целей:

1. Установка на верность Присяге сотрудников органов внутренних дел [6];
2. Формирование убежденности каждого сотрудника в приоритете защиты прав и свобод человека и гражданина;

---

[1] © Прохоров К. А., 2022.
[2] © Егоров А. В., 2022.
[3] © Курчевская К. П., 2022.

3. Морально-психологическая готовность к выполнению служебных обязанностей.

Психологическая подготовка сотрудников полиции включает в себя мероприятия, направленные на формирование психологической готовности для борьбы с преступностью, формирование и развитие навыков психологической ориентированности в различных обстоятельствах, формирование психологической устойчивости, умение владеть собой в стрессовых ситуациях, совершенствование умений применять психологические приемы при конфликтном поведении граждан, подготовка к психологическим нагрузках в ходе службы и т. д. [7].

Немаловажную роль в формировании психологической готовности сотрудников правоохранительных органов играют психологи, закрепленные за структурными подразделениями полиции, осуществляющие свою деятельность в виде бесед и консультаций с сотрудниками.

Что касается США, то в данной стране психологическая подготовка сотрудников полиции состоит в обеспечении каждого из них личностно-значимыми и профессионально-необходимыми знаниями, в формировании и развитии психологических навыков, умении справляться со стрессами и профессиональной деформацией [3, с. 241].

Важно отметить, что огромное внимание уделяется психологической подготовке будущих сотрудников полиции еще в ходе их обучения в образовательных организациях.

Так, главным образовательным центром на уровне штата считается Полицейская Академия Нью-Йорка. В каждом крупном городе функционируют полицейские академии и университеты [1, с. 55–64]. Кроме того, важнейшим аспектом психологической подготовки сотрудников полиции в США является психологическая подготовка уже действующих сотрудников, что связано с необходимостью обновления их психологических навыков.

В настоящий момент в США сложилось три модели работы психологов, осуществляющих психологическую подготовку сотрудников полиции:

– использование штатных психологов, находящихся в составе «подразделений поведенческой науки» (BSU);

– привлечение независимых профессиональных психологов на контрактной основе;

– использование психологов-консультантов по мере необходимости [5].

Так называемые «подразделения поведенческой науки» находятся лишь в департаментах полиции крупных городов, таких как Нью-Йорк, Лос-Анджелес и др. В большинстве случаев психологическую подготовку сотрудников полиции осуществляют психологи, работающие в иных учреждениях или реализующие свою деятельность на договорных условиях.

Психологическая подготовка сотрудников в США включает в себя индивидуальное, групповое, семейное, супружеское консультирование по вопросам снижения стресса, реализацию программ здоровья и благополучия. Важным моментом является то, что в ходе своей работы психологи способствуют выдаче сотрудникам полиции направлений к специалистам программ целевой поддержки служащих и др. Проводятся также семинары по уменьшению стрессо-

вых ситуаций, психологические мероприятия по вопросу продвижения по службе.

Таким образом, на наш взгляд, существенным различием психологической подготовки сотрудников полиции в России и США является направленность данного вида подготовки. Так, если в Российской Федерации задачи морально-психологической подготовки состоят в повышении психологической устойчивости сотрудников к стресс-факторам [4, с. 99–101] и формированию и развитию у них психологических качеств, которые способствуют высокоэффективному выполнению служебных обязанностей в экстремальных условиях, то в США, наряду с данными задачами, наблюдается нацеленность на мотивированию полицейских на удовлетворение потребностей и ожиданий граждан в области охраны правопорядка. Кроме того, в США делается огромный упор на психологическую подготовку на уровне образовательных организаций, где в каждом штате, крупном городе действуют образовательные центры, работающие с будущими полицейскими по направлению психологической подготовки. В России морально-психологическую подготовку сотрудников полиции организует Департамент государственной службы и кадров Министерства внутренних дел Российской Федерации, в то время как в США в данном направлении работают психологи, организующие свою деятельность в согласовании с руководящим составом.

Список литературы

1. Бялт В. С., Султыгов М. М. Правовое регулирование условий прохождения службы в правоохранительных агентствах США // Юридическая наука: история и современность: федеральный научно-практический журнал. 2011. № 5. С. 55–64.

2. Ивкова Л. Э. Сравнительный анализ профессиональной полицейской подготовки в России. Великобритании и США. Калининград : Калининградский филиал СПбУ МВД России, 2007. С. 53–60.

3. Колонтаевская И. Ф. Педагогика профессионального образования кадров полиции зарубежных стран: Анализ, оценка, использование опыта : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01. М., 2002. 461 с.

4. Каштанова Е. А. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации сотрудников полиции зарубежных стран // Известия РГПУ имени А.И. Герцена. 2020. № 54. С. 99–101.

5. Колонтаевская И. Ф., Цепкое Г. Н. Подготовка сотрудников правоохранительных органов в США // Деятельность правоохранительных органов зарубежных стран : сборник материалов. Вып. I. М., 2019.

6. Приказ МВД России от 10 августа 2012 г. № 777 «Об организации морально-психологической подготовки в органах внутренних дел Российской Федерации» // АО «Кодекс». URL: https://docs.cntd.ru/document/499085564.

7. Силкин Н. Н. Формирование психологической подготовленности у сотрудников МВД к служебной деятельности : автореф. дис. канд. педаг. наук : 13.00.01. СПб. : Санкт-Петербургский государственный университет, 1996. 17 с.

Пучкова Ю. С.[1]**,**
курсант Института-факультета психологии
служебной деятельности органов внутренних дел
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель: ***Батхаев В. В.,***
старший преподаватель
кафедры деятельности органов внутренних дел в особых условиях
учебно-научного комплекса специальной подготовки
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

ПРОБЛЕМА ИЗМЕНЕНИЯ СТРЕССОВОГО СОСТОЯНИЯ КУРСАНТОВ ВО ВРЕМЯ ПРОВЕДЕНИЯ УЧЕБНЫХ СТРЕЛЬБ

С момента возникновения такой профессии, как полицейский, существует множество факторов риска, влияющих на психику и сознание данных работников. Это связано с тем, что деятельность сотрудников полиции является специфичной. Большие нагрузки на организм, вызванные ненормированностью рабочего дня, несоблюдением режима труда и отдыха, времени приема пищи и другими пунктами, входящими в понятие здоровый образ жизни, наносят большой вред как психическому, физическому, так и социальному благополучию человека. Все это непосредственно сказывается на общей продуктивности работы сотрудника и в ответственный и важный момент может сыграть злую шутку.

Специфика работы сотрудника полиции тесно связана с огнестрельным оружием. Существует множество задач и непредвиденных обстоятельств, в ходе которых сотрудник может быть вынужден применить огнестрельное оружие. Как правило эти обстоятельства характеризуются состоянием повышенной тревожности к которому даже первоклассный специалист всегда будет готов.

Интересно проследить динамику изменения уровня тревожности у курсантов 4 курса обучения, поскольку они уже практически готовы к выполнению служебных задач. На протяжении четырех лет курсантов университета обучают владению огнестрельным оружием, проводя еженедельные учения.

В качестве испытуемых были выбраны курсанты Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя Института психологии служебной деятельности, обучающиеся на 4 курсе. Общее количество испытуемых составило 40 человек.

Для проведения были выбраны следующие методики:

Методика исследования самооценки уровня тревожности, которая позволяет определить у испытуемых уровень личностной и ситуативной тревожности. Сама методика не требует большого количества времени для прохождения, чем проста в использовании.

Личностная тревожность (далее – ЛТ) – склонность человека воспринимать окружающую обстановку (ситуацию), как угрозу и испытывать из-за этого тре-

---

[1] © Пучкова Ю. С., 2022.

вогу. Высокая личностная тревожность может привести сотрудника полиции к эмоциональному срыву, разным невротическим состояниям и психосоматическим заболеваниям. Очень высокая личностная тревожность прямо коррелирует с наличием невротического конфликта, с эмоциональными и невротическими срывами и с психосоматическими заболеваниями.

Ситуативная (реактивная) тревожность (далее – СТ) – состояние человека в настоящий промежуток времени, которое может характеризоваться проявлением напряжения, беспокойства, повышенной утомляемостью и быстрой истощаемостью, может снижать работоспособность. Высокая ситуативная тревожность так же может вызывать нарушение внимания, искажения восприятия и нарушение тонкой координации.

Тест диагностики уровня нервно-психической устойчивости (далее – НПУ) отражает риск дезадаптации личности в стрессовой ситуации. Методика разработана в Санкт-Петербургской военно-медицинской академии и направлена на определение НПУ, уровня стрессоустойчивости и риска дезадаптации в стрессе.

Проводилось одномоментное (поперечное) исследование, состоящее из двух этапов. Первый этап – перед занятием по огневой подготовке испытуемым предлагалось определить свой уровень НПУ, ЛТ и СТ. Второй этап, после выполнения задач, связанных с применением огнестрельного оружия, испытуемым предлагается повторно оценить свой уровень НПУ, ЛТ и СТ.

Анализ полученных данных до проведения занятия по огневой подготовке выявил 28 % (11 человек) испытуемых, которые имели высокую ЛТ тревожность. Только 5 % испытуемых (2 человека) имели низкую ЛТ.

Процент СТ у этих же курсантов был несколько иным. В указанный промежуток времени 48 % (что составляет 19 человек) имели высокий уровень тревожности, то есть испытывали некий дискомфорт и переживание перед проведением стрельб. Курсантов, обладающих низкой СТ составило также 5 % (2 человека).

По данным Анкеты «Прогноз» 100 % испытуемых имеют высокий уровень НПУ. Это может говорить о том, что выбранные курсанты максимально владеют своим состоянием при возникновении какой-либо стрессовой ситуации. У данных курсантов риск возникновения нервно-психических срывов минимален.

После осуществления работы с огнестрельным оружием, то есть, после того, как занятие по огневой подготовке было завершено, испытуемые приступили ко второму этапу тестирования в ходе которого были выявлены изменения в уровне ЛТ и СТ тревожности. Уровень НПУ остался неизменным (100 % человек имеют высокий уровень НПУ).

Согласно полученным данным уровень ЛТ понизился. 22 % испытуемых (9 человек) сохранили высокий уровень ЛТ, что на 6 % ниже, чем было до осуществления стрельбы из ПМ. Возросло количество человек с низким уровнем ЛТ – 10 % (4 человека; вдвое больше, чем было раньше), что может свидетельствовать о прекращении действия фактора, вызывающего стресс.

Касаемо СТ тревожности тоже произошли значительные изменения. Высоким уровнем СТ обладает только 25 % курсантов (10 человек), что на 22 % ниже, чем было до стрельбы из ПМ. Возросло количество человек с низким уров-

нем СТ – 38 % (15 человек), что на 33 % выше, чем было выявлено на первом этапе исследования.

Полученные данные могут свидетельствовать о том, что курсанты до проведения стрельб испытывали некоторое напряжение и тревогу. Каждого из них одолевал свой спектр чувств и переживаний. После того, как стрессовая ситуация прекратила на них действовать, многие из испытуемых смогли расслабиться и у них понизился уровень стресса.

В ходе исследования было выявлено:

1. Курсанты (обучающиеся на 4 курсе) Московского университета МВД России Института психологии служебной деятельности обладают высоким уровнем нервно-психической устойчивости, что позволяет им не терять самообладание при возникновении стрессовой ситуации (в настоящей работе стрессовая ситуация представлена стрельбой из ПМ).

2. После проведения стрельб из огнестрельного оружия уровень личностной тревожности уменьшился, пускай и не значительно.

3. После проведения стрельб из огнестрельного оружия уровень ситуативной тревожности значительно уменьшился.

Список литературы

1. Акчурина Е. В. Копинг-поведение при стрессе // Практика управление ДОУ. 2015. № 6 (33).

2. Барканова О. В. Методики диагностики эмоциональной сферы. Красноярск : Литера-Принт, 2009.

3. Бурлачук Л. Ф., Морозов С. М. Словарь-справочник по психодиагностике. СПб. : Питер, 2000.

4. Доброборский Б. С., Гуменюк О. В. Измерение психологической устойчивости в чрезвычайных ситуациях // Безопасность в чрезвычайных ситуациях : сборник научных трудов VIII Всероссийской научно-практической конференции. СПб. : Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2016.

Ростунова З. С.[1]*,*
курсант Института-факультета психологии
служебной деятельности органов внутренних дел
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель: ***Михайлова С. Ю.****,*
преподаватель кафедры психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

ИССЛЕДОВАНИЕ СМЫСЛОЖИЗНЕННЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ЛИЧНОСТИ В ПРОЦЕССЕ УЧЕБНО-СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

На данный момент актуально понимание и выявление особенностей в развитии и формировании смысложизненных ценностей и ориентаций личности курсантов, их успешное обучение через проработку смыслов жизни и профессиональных целей в процессе обучения в образовательных организациях МВД России.

В настоящее время во многих странах бывшего Советского Союза одним из важнейших и основополагающих направлений функций государства оказывается осуществление такой задачи, как усовершенствование результативной работы службы кадров, что, непосредственно, ожидает развитие успешности в сфере профессионализма и повышение эффективности деятельности сотрудников органов внутренних дел. Чаще всего, результативность в деятельности сотрудников органов внутренних дел обуславливается не только от объективных факторов, но и от усовершенствования их внутренних качеств, они и выступают детерминантами разрешения задач в профессиональной деятельности.

Важным фактором, который определяет эффективность дальнейшей профессиональной деятельности в ОВД, обеспечивает эффективное построение карьеры курсантов в выбранной профессии, являются смысложизненные ориентации личности в процессе учебно-служебной деятельности в образовательных организациях. Они играют решающую роль в становлении будущих офицеров полиции, а также, оказывают ключевое влияние на их мотивацию в дальнейшей профессиональной деятельности, формируют профессиональные цели и ценности.

В настоящее время не существует целостного определения смысложизненных ориентаций у курсантов и слушателей тех или иных факультетов в образовательных учреждениях – это весьма существенный и важный вопрос на сегодняшний день. Однако несмотря на то, что отсутствует единственный способ определения смысла жизни, множество научных толкований этого понятия включает некоторое количество наиболее важных признаков. Одно из показательных научных понятий полагает, что «жизнь воспринимается как осмысленная в таких условиях, когда есть чувство, что она имеет значение вне обыденных или текущих стремлений, обладает целью и согласованностью». В данном

[1] © Ростунова З. С., 2022.

понятии имеется три основных звена смысла жизни. Это цели, их значимость в жизни индивидуума, а также согласованность.

Чаще всего в психологии выявляются два главных толкования «смысложизненных ориентаций» – первое определение – схоже с определением «ценностные ориентации», второе связано с «Тестом смысложизненных ориентаций» (СЖО), разработанным Д. А. Леонтьевым. В исследовательской работе по изучению «смысложизненных ориентаций», на базе специализированных лабораторий кафедры психологии учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя нами ставился основной акцент на второе значение. «Тест СЖО» составлен на основе зарубежной методики «Цель в жизни», она разработана на концепции В. Франкла о воле к смыслу, что и легло в тренинговые программы по проработки смыслов, ценностей своего мироощущения в рядах МВД. В этом постижении к смысложизненным ориентациям причисляются вытекающие категории: цели в жизни – это будущее, процесс жизни – это настоящее и результаты жизни – это прошлое. Поэтому смысложизненные ориентации предполагают наличие или отсутствие целей в жизни человека, придающие ей осознанность, направленность и перспективу на дальнейшую активность; восприятие личностью процесса своей жизни как эмоционально заполненного, увлекательного; а также удовлетворенностью прошлым отрезком жизни; чувством того, что его жизнь была плодотворной и заполненной смыслом. Это определение сходно с понятиями, содержащимися в зарубежной литературе и которые включают, как мною упоминалось прежде - цели, значимость и согласованность.

На первоначальном этапе эмпирического исследования с курсантами и слушателями 1–5 курса (143 человека) был проведен опрос с помощью анкетирования, целями которого являлось определение ведущих смысложизненных ориентаций во время обучения в образовательной организации МВД России. Участникам была предложена анкета (авторская) затрагивающая ориентиры понимания себя «здесь и сейчас» через свои ценности понимания бытия и службы. Результаты проведенного исследования позволяют сделать следующие выводы:

Проведенное нами исследование показало, что курсанты и слушатели, когда отвечали на вопрос: «Что для них является смыслом жизни в настоящее время?» выбирали такие варианты ответа как: желание получить высшее образование (41 %), желание получить новые знания (16 %), желание стать специалистом в определенной области (14 %) и саморазвитие (13 %). Данная статистика показывает, что в данный момент курсанты и слушатели главной целью считают хорошую обучаемость, успехи в учении и получения знаний в профессиональной деятельности, которые в будущем помогут им в становлении себя как специалиста. Наивысший показатель выбора смысла жизни среди участников дает понимание того, что курсанты вполне осознанно используют в качестве главной цели получение качественного образования, для использования в будущем своих навыков и умений, непосредственно уже в служебной деятельности.

Были зафиксированы и низкие показатели выбора смысложизненных ориентаций среди курсантов и слушателей, такие как: стремление поддержать тради-

ции семьи (10 %), стремление получить одобрение окружающих (6 %). Данные показатели оказались низкими, они показывают то, что курсанты и слушатели не берут за основу обучения в университете продолжения традиций в семье, а также поиска признания себя другими людьми за счет получения социального статуса. Данные по анкете определение смысложизненных ориентаций:



Результаты проведения методики «Смысложизненные ориентации» (СЖО) Д. А. Леонтьева с 1 по 5 курс.

Средние значения по опроснику «Смысложизненных ориентаций личности» Д. А. Леонтьева (1–5 курс):

Средние значения по опроснику «Смысложизненных ориентаций личности»						
	Цели жизни	Процесс жизни	Результативность жизни	Локус контроля- Я	Локус контроля - жизнь	Общий показатель ОЖ
1 курс	32,27	30,73	25,89	21,28	32,16	104,71
2 курс	31,71	31,7	25,87	21,83	32,73	106,17
3 курс	30,45	30,65	25,89	20,83	31,23	102,83
4 курс	31,67	29,53	26,42	22,00	31,65	104,61
5 курс	33,00	31,23	27,71	21,38	33,24	108,96
Средний показатель по всем курсам	31,6	30,58	26,35	21,46	32,31	105,4

Было проведено исследование особенностей смысложизненных ориентаций личности курсантов и слушателей, обучающихся в Московском университете МВД России имени В.Я. Кикотя. Смысложизненные ориентации курсантов отличаются рядом особенностей, в частности, целевой ориентацией на будущую профессиональную служебную деятельность в органах внутренних дел. В результате эмпирического исследования полученных данных нам удалось подтвердить выдвинутую гипотезу: имеются различия в содержании и структуре смысложизненных ориентаций у курсантов и слушателей на разных курсах обучения, а также работа, которая направлена на развитие смысложизненных ориентаций способствует более эффективному становлению смысловой сферы курсантов и слушателей.

Для курсовых офицеров и кураторов из числа ППС кафедр составлены рекомендации по формированию смысложизненных ориентаций у курсантов и слушателей:

В целях обеспечения развития смысложизненных ориентаций курсантов целесообразно целенаправленно и планомерно формировать профессиональное сознание, целей и смыслов выбранной профессии, более активно рассматривать ее привлекательность. При этом рефлексия профессиональной деятельности выступает важным условием формирования ценностей профессионального роста будущих офицеров, их активного саморазвития, сознательного формирования у себя профессионально значимых качеств, профессионального мастерства.

Таким образом, в целях оптимизации деятельности специалиста предлагается реализовывать следующие научно обоснованные в работе рекомендации.

Необходимо в рамках воспитательно-педагогической работы разработать комплекс университетских мероприятий, направленных на повышение формирование позитивного образа сотрудника-профессионала.

Прослеживать динамику развития смысложизненных, ценностных ориентаций и профессионального самоопределения курсантов, и как следствие этого заниматься коррекцией формирования от курса к курсу представления у курсантов о восприятии и включении в систему своих ценностей ценности о будущей профессиональной деятельности.

Рекомендуется проводить психо-коррекционную работу на формирование целей и определение степени их значимости в целях правильного формирования жизненной позиции курсантов, верную расстановку приоритетов, пониманию, что в жизни курсанта является наиболее важным, понимания взаимосвязи между совершенными действиями и личностными изменениями между прошлым, будущим и настоящим. Коррекция проводится с применением психотехник, направленных на развитие навыков эмпатии, рефлексии, коррекции ценностей и смыслов жизни, а также включение в программу подготовки будущих специалистов-психологов интегрированного социально-психологического тренинга по развитию смысложизненных ориентаций, смысла жизни личности.

В случаях ярко выраженных проблем в осознании себя в жизни, непонимании смысла своей жизни психологам целесообразно разработать индивидуальные тренинговые программы и проводить социально-психологические тренинги несколько раз в неделю с целью создания благополучных условий для формирования образа желаемого будущего. Чтобы достичь поставленных целей, необходимо развивать нужные профессионально-важные качества для увеличения своей продуктивности, упор делается психологом на тренинговых сессиях на формирование таких качеств как выносливость, целеустремленность, усердность, решительность и упорство, которые помогут в решении поставленных служебных задач и достижении жизненного успеха.

Чтобы быть «жизнеспособным» в современных реалиях курсанты должны обладать ресурсами жизнеспособности: определением цели в жизни, положительным мышлением, ответственностью, изначально вырабатывать в себе установку на трудности, готовясь к их решению, обладать временной регуляцией,

которая дает возможность определить пору максимального соответствия логики событий и личных внутренних потенциалов и для решительных действий.

Смысложизненные ориентации курсантов отличаются рядом особенностей, в частности, целевой ориентацией на будущую профессиональную служебную деятельность в органах внутренних дел. В результате эмпирического исследования полученных данных нам удалось подтвердить выдвинутую гипотезу: имеются различия в содержании и структуре смысложизненных ориентаций у курсантов и слушателей на разных курсах обучения, а также работа, которая направлена на развитие смысложизненных ориентаций способствует более эффективному становлению смысловой сферы курсантов и слушателей.

Список литературы

1. Абрамова Г. С. Возрастная психология : учебное пособие для студентов вузов. М. : Академия, 2015. 392 с.
2. Абульханова-Славская К. А. Сознание как жизненная способность личности // Психологический журнал. 2014. Т .30. № 1. С. 32–43.
3. Ананьев Б. Г. Психология индивидуальных различий: хрестоматия по психологии / под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, В. Я. Романова. М. : Наука, 2010. 378 с.
4. Ахмеров Р. А. Субъективная картина жизненного пути в структуре самосознания // В мире научных открытий. 2013. № 7.3 (43). С. 190–220
5. Василенко В. А. Ценность и ценностные отношения // Проблема ценности в философии. 2012. С. 46–47.
6. Выготский Л. С. Педагогическая психология. М. : Педагогика-прогресс, 2016. 536 с.
7. Лебедев И. Б., Михайлова С. Ю. Социально-психологический тренинг в деятельности правоохранительных органов: теоретические и прикладные аспекты : учебное пособие. М., 2013. 93 с.
8. Михайлова С. Ю., Мирзахмедов Д. Ш. Целенаправленное воздействие на ценностные ориентации курсанта как один из факторов личностной надежности на ранних стадиях обучения // Подготовка кадров для силовых структур: современные направления и образовательные технологии : материалы двадцать первой всероссийской научно-методической конференции. Иркутск : Восточно-Сибирский институт Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2016. С. 98–100.

Самойлова Т. А.[1]***,***
старший преподаватель кафедры иностранных языков
Санкт-Петербургского университета МВД России

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДА АССОЦИАТИВНОЙ ВИЗУАЛИЗАЦИИ В ИНОЯЗЫЧНОЙ ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ СОТРУДНИКОВ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПО ВОПРОСАМ МИГРАЦИИ

Жизненное пространство вокруг современного человека насыщено огромным количеством визуальных образов: в рекламе, телевидении, интернете и т. д. Такие факторы, как распространение мобильных форм взаимодействия, экспоненциальный рост интенсивности социальных контактов, объемов их циркуляции, многообразие их визуальных воплощений оказали реформирующее воздействие на все формы (вербальные и невербальные) коммуникации. В современной культуре иконические образы играют важную социальную роль. При общении коммуникантов в соцсетях визуальные образы наравне с печатными текстами используются в качестве инструментов коммуникации. Визуальные образы, символы, знаки приобретают особое значение в процессе взаимоотношений: они превращаются в носители и источники смыслов, активно участвуют в межличностном взаимодействии, являются неотъемлемой частью окружающего нас пространства, и не только коммуникативного. «Неконтролируемое и волнообразное распространение визуальных содержаний и визуального опыта – одна из ключевых черт современной эпохи» [1, с. 12].

Информационная и технологическая революции не могут не влиять на образование на современном этапе развития общества. Цифровая среда нарастающими темпами заполняет информационное поле образовательного пространства, стимулируя распространение и повышая влияние визуальных образов. Эти факторы и обусловливают переход от книжной культуры подачи учебного содержания к визуализации- презентации учебного содержания дисциплины в виде иконических изображений с помощью компьютерных технологий, что неизбежно влечет за собой обновление методологической базы в преподавании любой дисциплины. Иконический образ обладает потенциалом быстро фиксировать, конвертировать, многослойно упорядочить, копировать и распространять большие объемы информации, что создает немалый приоритет над текстом. Метод ассоциативной визуализации становится неотъемлемой частью обучения, в том числе, и иноязычной подготовки в образовательных организациях высшего образования МВД России.

На начальном этапе изучения нового материала необходимо показать обучающимся, что они уже имеют некоторые представления о нем. Таким образом происходит вызов уже имеющихся знаний, опыта, актуализация смысловых структур. Так, например, ассоциативные иконические образы к понятию «миграция» включили в себя миграцию птиц и животных, незаконную миграцию, беженцев, работу «вахтовым методом» и т. д. Опора на положительное содер-

[1] © Самойлова Т. А., 2022.

жание жизненного опыта обучающихся способствует осознанию ими важности этого личного опыта, так как в процессе анализа известные из житейской практики явления поворачиваются иной, иногда неожиданной стороной. Так, в ходе обсуждения понятия «миграция», выясняется, что обучающиеся, приехавшие на учебу из других городов, сами являются мигрантами. Использование прежних знаний, превращается, по существу, в приобретение новых знаний, поскольку происходит приложение прошлого опыта к новым фактам, его использование для познания и раскрытия нового. Раздвигая границы познания, обучающийся учится самостоятельно выбирать и критически перерабатывать такую иконическую информацию, которая соотносится с его личным пониманием окружающего мира и стимулирует его личностное развитие.

Изучение миграционных процессов в России в XVIII в. привело к неожиданному для обучающихся, но вполне очевидному выводу – великие зодчие-создатели неповторимого архитектурного облика Санкт-Петербурга были трудовыми (но высококвалифицированными) эмигрантами из Европы. Ассоциативное мышление с помощью образов, мера, характер его осмысления – это единство многообразного, которое дает материал для дискуссионного общения, создания проблемных ситуаций, нахождения нестандартного решения в сложных жизненных ситуациях. Обращение преподавателя к жизненному познавательному опыту обучающихся есть обращение к личности обучающегося, его критическому мышлению, постоянному пересмотру своих позиций вопреки своему прошлому опыту. «Свои» вопросы всегда интересны.

Ассоциации на самом деле не имеют отношения к появлению термина или дефиниции, но они в гораздо большей степени относятся к личности, которая «связала эту цепочку». Ассоциативная цепочка раскрывает появление понятия, говорит о его прошлом, его генезисе. Именно поэтому задания на создание визуальных ассоциаций/ ассоциативных рядов к понятиям и терминам играют немаловажную роль в процессе познания и рефлексии. Речь идет об ассоциативно-визуальной форме презентации неосновных, перифирийных, по отношению к основному понятию, явлений в виде ряда иконических изображений, в ожидании того, что эти хаотические (на первый взгляд) элементы в конце концов соединятся в единый образ термина, который запечатлеется в сознании обучающихся ярче и эффективнее, чем монотонное целенаправленное изучение профессиональных дефиниций. Например, ассоциативный визуальный ряд, состоящий из изображений: текущего потока воды – большого количества денежных купюр – государственной границы – должен подвести учащихся к понятию «отток – приток капитала». Визуальные образы создают условия для непосредственного контакта с окружающей действительностью, реализуемого через наши органы чувств. Совершенно особое чувство, близкое к радости маленького открытия, возникает при реализации смысловой догадки. Иконические образы вызывают нашу симпатию, увлекают наше внимание, вызывают ощущения соучастия, сопереживания, стимулируют развитие рефлексивного мышления. Возникающее предвосхищение нового познания –положительное, эмоционально приятное, и, как результат, готовность к дальнейшей активной деятельности-является одним из важнейших интеллектуальных чувств. Чем многограннее,

богаче у обучающихся ассоциативно- визуальное мышление, тем успешнее оно сочетается с богатейшим культурным опытом человечества. «Столкновение с образами наполняет нашу жизнь новыми смыслами, ощущениями, интенсифицирует ее, мотивирует нас действовать, делая при этом значительный вклад в формирование нашей персональной и коллективной идентичности» [1, с. 23].

Игнорирование метода ассоциативной визуализации, напротив, обедняет само понятие, делая его пустым и формальным. В результате, научные понятия часто воспринимаются как абстрактный скелет, поскольку далеки от личности, не несут личностного смысла и непригодны для повседневности. Совершенно очевидно, что сама «начинка» термина заключается в обилии и пестроте, неоднородности ассоциаций. «Подобно тому, как удачная вербальная формулировка вносит вклад в артикуляцию мыслительного содержания, изображение способно внести вклад в способы воздействия и формы циркуляции образа, артикулируя и интенсифицируя его, либо, наоборот, нейтрализуя и ослабляя» [1, с. 18].

Плюрализм образов, отображающий множество взглядов на окружающий мир, говорит о их многообразии, многосложности, различиям по степени эмоционального воздействия. С этой точки зрения «восприятие визуальных изображений оказывается одной из ключевых форм обретения мира, одной из основных форм его присутствия» [1, с. 17].

Ассоциативная визуализация учебного содержания дисциплины «Иностранный язык» используется для достижения дидактических целей:

– пробуждения интереса к новым знаниям, и тем самым стимулирования поступательного движения учебного познания;

– увеличению объема запоминаемой информации;

– анализа, обобщения, систематизации приобретенных знаний, на основе которых формируются новые понятия и устанавливаются закономерности;

– для иллюстрации и подтверждения рассматриваемых теоретических положений, терминов, понятий;

– как объект применения усвоенных научных знаний;

– стимулирование творческих процессов;

– повышению визуальной грамотности и визуальной культуры.

В итоге, воспринимая визуальные изображения, «мы не столько мысленно извлекаем из соответствующего материального медиума «информацию», сколько предпринимаем эмоциональные, интерпретативные, сенсомоторные и прочие усилия, направленные на генерирование и поддержание специфических взаимосвязей опыта образа, на нашу интеграцию в них» [1, с. 17].

Список литературы

1. Инишев И. Н., Бедаш Ю. А. Визуальное, социальное, образное: зрительное восприятие как фактор современной культуры // Праксема. Проблемы визуальной семиотики. 2016. № 1(7). С. 9–25.

2. Сергейчик Е. М. Визуализация образования: от книги к видео / Е. М. Сергейчик // Журнал интегративных исследований культуры. 2021. Т. 3. № 2. С. 153–162.

Сафронова Д. А.[1]*,*
курсант Института-факультета психологии
служебной деятельности органов внутренних дел
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель: ***Кравцова Л. В.****,*
старший преподаватель кафедры психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПОЛИЦИИ ПО ДЕЛАМ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В СФЕРЕ ПРОФИЛАКТИКИ И ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ НАРКОПОТРЕБЛЕНИЯ СРЕДИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

Данная тема является актуальной, так как в современном обществе с каждым годом подростковая наркомания значительно растет и данный факт может пагубно отразиться на развитии всего общества.

В настоящее время перед обществом стоит проблема роста наркотической зависимости подростков, а также набирает обороты и незаконное вовлечение несовершеннолетних в распространение, и потребление наркотических средств и психотропных веществ. Это может оказать негативное влияние на общество не только потому, что расширяет круг преступников, но и потому, что такое поведение отрицательно сказывается на несформировавшейся психике и здоровье подростков, подрывает их нормальное духовно-нравственное развитие, а также формирует неверное мировоззрение. Поэтому деятельность инспектора полиции по делам несовершеннолетних должна быть направлена на проведение психолого-педагогической профилактически для того, чтобы предупредить распространение и потребление наркотических средств и психотропных веществ среди подрастающего поколения [1].

Если еще в конце XX в. употребляемые наркотики были мало доступны и тем более незнакомы большинству членов общества, то сейчас употребление наркотиков для современной молодежи стало обычным явлением.

По данным наркокомиссии за 2019 г., по решению суда была ограничена работа 756 сайтов, содержащих информацию о продаже и пропаганде наркотических средств и психотропных веществ, также зарегистрировано в Едином реестре 893 интернет-ресурса и заблокирован доступ к 15 127 интернет-ресурсам.

Среди социальных сетей большое распространение имеет «ВКонтакте». МВД России за 2019 г. принято 5 670 решений об ограничении доступа к страницам и группам, что по сравнению с 2018 г. (3 973) увеличилось на – 42,7 %. Далее в социальных сообществах: «Одноклассники» (253), Instagram (171), Facebook (135) и Twitter (40). Также в видеохостинге YouTube было заблокировано 1 850 случаев распространения и пропаганды наркотиков [4].

---

[1] © Сафронова Д. А., 2022.

Это значит, что необходимо обращать особое внимание на интернет-ресурсы, где чаще всего находятся несовершеннолетние. Родителям лучше всего включить функции безопасного поиска в поисковых системах, а также включить блокирование на поиск информации связанной с наркотическими веществами. Нужно как можно больше создавать роликов о последствиях воздействия наркотических веществ на организм, чтобы таким образом подвести ребенка к осознанию вреда того, что он может совершить или уже совершает.

Согласно Всемирной организации здравоохранения (далее – ВОЗ), под термином здоровье понимается состояние психического, физического и психического благополучия, при котором все жизненно важные органы способны выполнять свои функции, а также способность организма бороться с различными заболеваниями и противодействовать физическим дефектам. Здоровый образ жизни обеспечивается правильным воспитанием, которое ориентирует человека на позитивные ценности, то есть на заботу о своем здоровье.

Данные многочисленных медицинских исследований указывают на то, что употребление наркотических средств как подростками так и взрослыми оказывает очень вредное воздействие на здоровье. В следствие наркопотребления возникают патологические изменения в организме, которые приводят к бесплодию, а риск развития пороков формирования плода возрастает в разы. В результате нарушения белкового обмена разрушается рост мышц, вследствие отравления происходит повреждение печени и паралич [8].

Согласно статистике в Российской Федерации в 2019 г., по сравнению с 2018 г., показатель отравлений наркотическими веществами вырос примерно на 11 %. Так в 2018 г. было зарегистрировано 16 336 случаев, а в 2019 г. 18054 случая.

К числу наиболее распространенных наркотических веществ относятся такие, как:

- галлюциногены – 4 236 отравлений, летальных исходов – 89;
- метадон – 3 249 отравлений, летальных исходов – 1 712;
- героин – 2 341 отравлений, летальных исходов – 655;
- кокаин – 1 653 отравлений, летальных исходов – 436;
- морфин – 1 543 отравлений, летальных исходов – 453;
- смесями (spice) – 1 322 отравлений, летальных исходов 543;

Другие наркотические и психотропные вещества – 2 011 отравлений, летальных исходов 671 [4].

Благодаря социальным сетям, видеохостингов пропагандируется «снюс», который представляет собой влажный табак. Его используют в качестве рассасывания, помещают под губу и прижимают к деснам примерно на 30–40 мин, никотин всасывается в кровь через слизистые оболочки рта, в результате чего в кровь выделяются адреналин и глюкоза, настроение человека поднимается и происходит всплеск его интенсивности.

Несовершеннолетние, чтобы «поймать кайф» используют такие средства, которые мы привыкли использовать в повседневной жизни, как дезодоранты или освежители воздуха, а также газ зажигалки. Сниффинг распространен среди подростков еще с 90-х гг. XX в. Когда подросток вдыхает токсичные вещества, у него возникают галлюцинации, он теряет ощущение времени или про-

странства, чувствует эйфорию, у него возникает, беспричинный смех исчезают негативные эмоции.

Поэтому пропаганда здорового образа жизни должна быть на высоком уровне. Правильный образ жизни подрастающего поколения является залогом здоровья и благополучия страны, а наркомания и алкоголизм вызывают множество социальных проблем [6].

Данные МВД России показывают, что наркопотребление среди подрастающего поколения составляет 70 %. Если быть точнее, 56 % юношей и 14 % девушек, которые хотя бы раз пробовали наркотические и психотропные вещества без назначения врача, а также уже имеющие зависимость от наркотических средств – 45 % юношей и 18 % девушек. Стоит отметить, что любое наркогенное вещество в настоящее время можно приобрести без проблем, в том числе и через интернет.

В силу своего возраста, у подростков быстрее, чем у взрослых возникает привыкание при потреблении наркотических средств, так как их организм и психика еще не окрепли. Подростку гораздо сложнее, чем взрослому освободиться от зависимости. Для развития психической зависимости, которую порой бывает сложно сломить порой достаточно двух–трех приемов, а некоторые вещества после третей дозы вызывают абстинентный синдром и панические атаки из-за неполучения «допинга».

Из-за наркопотребления возникают гормональные сбои, вследствие чего происходит торможение интеллектуального и духовного развития подростка.

Согласно докладу Управления Организации Объединенных Наций (УНП ООН) за 2020 г., примерно 269 млн человек в мире потребляли наркотики. Под влиянием наркотической зависимости находятся, как правило: маргинальные группы, подростковая и молодежная среда, а также бедные слои населения. Следует отметить, что вирус COVID-19 и экономический кризис в стране еще больше усилили рост наркотизации, поэтому социальным службам и здравоохранению трудно справляться с данной ситуацией, что может пагубно отразиться на нашем обществе [3].

Таким образом, если своевременно не принять меры по недопущению, а уж тем более предотвращению наркопотребления среди подростков, то ситуация будет только усугубляться. Профилактическая работа среди подростков должна быть всесторонней, т. е. комплексной, правильно организованной и своевременной. Наше будущее зависит от подрастающего поколения, поэтому важно учитывать то, как проходит воспитание, развитие семейных, общественных ценностей, норм, правил поведения.

Подростковая наркомания ведет к росту преступной активности, и для того, чтобы заработать деньги на покупке наркотиков, подростки могут начать воровать, грабить, заниматься проституцией или становиться дилерами распространении психоактивных веществ среди своих сверстников. Беспорядочный выбор партнера является одной из особенностей подростковой наркомании, которая приводит к распространению нежелательной беременности, сифилиса, ВИЧ, гонореи и других инфекций, передающихся половым путем. Риск заражения сифилисом, ВИЧ и гепатитом возрастает при инъекционном способе потребления наркотических средств [5].

Профилактика в сфере обращения наркотических средств и психотропных веществ – это социальная деятельность, осуществляемая государственными и негосударственными учреждениями по выявлению, устранению причин и условий этого явления. Необходимо не только бороться с наркоманией, а также не только выводить наркоманов из состояния абстинентного синдрома, но и выявлять причину желания употреблять наркотики.

Согласно опросу Государственной Антинаркотической комиссии причинами употребления наркотических средств служат:

- моральная деградация общества, вседозволенность – 62,8 %;
- влияние друзей, компании – 55,5 %
- социальное неблагополучие – 44 %;
- неудовлетворённость жизнью – 39,9 %;
- отсутствие организованного досуга – 29,1 %;
- отсутствие интересов – 20,1 % [4].

Таким образом, в профилактических мероприятиях важно определить причины злоупотребления наркотиками, преодолеть влияние способствующих этому компаний или лиц, которые оказывают влияние, а также правильно организовать досуг несовершеннолетних в соответствии с их интересами и помочь найти перспективы для жизни. Эти правила являются базовым стандартом для большинства несовершеннолетних, которые еще не знают о вредном воздействии наркотиков и как важно им об этом рассказать.

Следует отметить, что политика в области антинаркотической пропаганды должна быть направлена на построение сильной и эффективной системы профилактики в психолого-педагогическом процессе работы с подростками.

Работа инспектора полиции по делам несовершеннолетних, как и роль родителей, педагогов в первую очередь нацелена на то, чтобы сформировать мировоззрение подрастающего поколения так, чтобы они понимали, что употребление наркотиков, алкоголя и табакокурение очень вредно для их здоровья и полноценного развития. Их цель также состоит в том, чтобы сформировать у подростков стойкую позицию отказа о наркопотребления, даже если эти вещества находятся у них в руках.

Инспекция по делам несовершеннолетних тесно связана с работой участковых уполномоченных полиции, поэтому у них одна цель – не допустить и предотвратить противоправные действия с наркогенными веществами.

Алкоголь и наркотики объективно связаны с возможностью злоупотребления. Инспекторам ПДН, совместно с УУП приходится выяснять, где несовершеннолетние могут приобрести алкогольную продукцию, а к вероятности злоупотребления наркотиками граничат продуктовые магазины, рынки, парки и другие места с меньшим контролем за распространением наркотиков и алкоголя.

Профилактическая работа инспектора по делам несовершеннолетних полиции среди несовершеннолетних, употребляющих наркотики включает следующие направления: выявление, регистрация, постановка на учёт, направление на лечение и психолого-педагогическое воздействие, также включает выявление, разоблачение и привлечение к уголовной ответственности производителей, дилеров и распространителей наркотических веществ.

В первичной профилактике наркопотребления подростками следует выделить несколько основных направлений работы:

– выявление несовершеннолетних с определенными акцентуациями характера, что может провоцировать склонность к наркопотреблению, «группа риска»;

– привлечение волонтеров для пропаганды здорового образа жизни;

– приглашение специалистов в области здравоохранения и психологических служб для профилактики наркопотребления среди несовершеннолетних;

– проведение профилактических бесед и лекций о последствиях злоупотребления наркотическими веществами, а также влияния рекламы и научно-популярных фильмов, пропагандирующих наркопотребление.

Следует отметить, что лекции для несовершеннолетних должны разрабатываться квалифицированными специалистами: психиатрами – наркологами, клиническими психологами совместно с сотрудниками ПДН и управлений по контролю за оборотом наркотиков полиции. При подготовке лекции не следует подробно рассказывать о способах получения наркотиков, их использования и особенностях ощущений возникающих при их употреблении [7].

Инспектор ПДН должен получать информацию от учителей, работающих в школах, о несовершеннолетних, склонных к правонарушениям, об особенностях их поведения и их социальном окружении.

Таким образом, первичная профилактика должна включать широкий спектр общественных мероприятий антинаркотического просвещения, эффективной организации досуга несовершеннолетних, а именно привлечения их в кружки, секции по интересам для формирования положительных ценностей и правильного мировоззрения у подростков.

Вторичная профилактика направлена на несовершеннолетних уже имеющих опыт наркопотребления.

Чаще всего в ряды наркопотребителей попадают несовершеннолетние из неблагополучных семей, с запущенным социальным воспитанием, с пограничными нервно-психическими расстройствами, отягощенной наследственностью.

Инспектора по делам несовершеннолетних полиции обязаны фиксировать семьи, оказывающие негативное влияние на воспитание детей, ненадлежащим образом выполняющие обязанности родителей по воспитанию несовершеннолетних. Профилактическая работа в таких семьях должна основываться на постоянном мониторинге психосоциального положения в данных неблагополучных семьях, или семьях в которых дети потребляют наркотические вещества.

В целях профилактики алкоголизма и наркомании среди молодежи и выявления лиц, допускающих их употребление, полиция проверяет культурно-развлекательные заведения для молодежи и места массовых развлечений (дискотеки, бары, рынки, подвалы, чердаки и другие места), где могут продаваться алкогольные напитки и распространяться наркотические средства и психотропные вещества [6].

Поэтому профилактика должна проводиться совместно с учителями, психологами, социальными педагогами, органами опеки и социальной защиты.

Для усовершенствования профилактических мероприятий по предотвращению наркопотребления среди несовершеннолетних, необходимо:

– создать единую систему мониторинга незаконного оборота наркотиков и комплекса мер по предупреждению и пресечению распространения наркомании и связанной с ней преступности;

– внедрение стабильного социально-психологического тестирования (СПТ) и профилактического физического обследования учащихся школ, колледжей и других учебных заведений (CSI), на основании информации, по выявлению «групп риска»;

– проводить занятия, беседы, классные часы на такие темы, как: «я знаю свои права и обязанности». информировать и разъяснять статьи КОАП РФ и УК РФ, за нарушение которых несовершеннолетние могут нести ответственность [9].

Создавать в учебных заведениях «Школы полиции» из учащихся старшеклассников, учащихся на старших курсах, которые будут способствовать разрешению конфликтов в учебных заведениях, помогая организации правопорядка [2].

Таким образом, целенаправленная комплексная профилактика позволит добиться положительных результатов по сокращению наркопотребления несовершеннолетними.

Список литературы

1. Бузина Т. С. Психологическая профилактика наркотической зависимости : монография. М. : Когито-Центр, 2015.

2. Вагин Ю. Р. Авитальная активность (злоупотребление психоактивными веществами и суицидальное поведение у подростков). Пермь : ПРИПИТ, 2010.

3. Доклад Антинаркотической Комиссии о наркоситуации в Российской Федерации за 2019 г. М., 2020.

4. Клейберг Ю. А. Основы психологии девиантного поведения : монография. М. : Алеф-пресс, 2014. 231 с.

5. Кравцова Л. В. Психологическое здоровье как фактор профилактики аддиктивного поведения в курсантской среде. Актуальные проблемы психологической работы и профессионального обучения сотрудников органов внутренних дел и силовых структур : сборник материалов межведомственной научно-практической конференции. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2020.

6. Презентация Управления ООН по наркотикам и преступности (УНП ООН) 26 июня «Всемирный доклад о наркотиках 2020».

7. Приказ МВД России № 845 от 15 октября 2013 г. «Об утверждении инструкции по организации деятельности подразделений по делам несовершеннолетних в органах внутренних дел Российской Федерации».

8. Сбирунов П. Н. Некоторые особенности наркотизма и наркотизации несовершеннолетних в Российской Федерации // Российский следователь. 2012. № 18. С. 33.

9. Тренинги в профессиональной подготовке и деятельности психологов органов внутренних дел : учебно-практическое пособие. Т. 1 / [Л. Н. Костина и др.]; сост. Н. В. Аникеева. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2018. 275 с.

Светикова Е. Г.[1]*,*
старший дознаватель
Управления организации дознания
ГУ МВД России по г. Москве

Научный руководитель: ***Простяков В. В.****,*
доцент кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ САМОРЕГУЛЯЦИИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Сотрудник органов внутренних дел ежедневно находится в условиях повышенного эмоционального и физического напряжения, возрастающей рабочей нагрузки, что зачастую приводит к совершению им импульсивных действий. Стрессовая ситуация, как источник негативных эмоций, может становиться навязчивой, человек раз за разом прокручивает ее в памяти, будучи не в состоянии сосредоточиться на чем-либо другом.

В таких ситуациях саморегуляция является необходимым условием для поддерживания и обеспечения психического здоровья в целях достижения определенных государством задач, в том числе путём надлежащего исполнения служебных обязанностей.

Процесс саморегуляции направлен на сохранение человеком своего физического и психического здоровья, защиты организма от влияния стрессовых факторов с целью подержания энергетического баланса [1].

Каждый сотрудник органов внутренних дел должен стремиться развиваться не только на профессиональном, но и на личностном уровне в целях психической устойчивости, поскольку саморегуляция – это осознанные и целенаправленные действия человека для обеспечения психического и физического баланса.

Находясь в ежедневном контакте с огромным количеством людей и сталкиваясь со сложными жизненными ситуациями, решая поставленные государством задачи, испытывая высокие нагрузки при строгой нормированности служебной деятельности и ненормированности рабочего времени и т. д., сотрудникам полиции для поддержания «здорового» жизненного стимула, морально-волевых качеств, в условиях экстремального характера деятельности необходимо развивать способность к саморегуляции для снижения уровня ситуативной тревожности, контроля за проявлением эмоций и качеством этих эмоций, уровня неуверенности в себе на фоне формирования целеустремленности.

Саморегуляция – это динамический процесс, поскольку при фундаментальных основах применяемых методов и приемов, круг которых расширяется вви-

[1] © Светикова Е. Г., 2022.

ду цифровизации и информатизации, используется разнообразный спектр естественных функций, способствующих укреплению морально-волевых качеств.

Однако при всей дифференцированности подходов с развитием и формированием правовой культуры и юридической грамотности россиян, сотруднику полиции необходима не только высокая профессиональная подготовка, но и устойчивые морально-психологические качества, стремление противостоять влиянию факторов профессиональной деформации [2], что обуславливается только личным желанием и стремлением.

В этих целях необходимо организовать в ведомственных МВД России подразделениях органов внутренних дел не только высококвалифицированную работу психологов, оснащение по современному «слову» техники кабинетов психоэмоциональной релаксации, но и качественное морально-психологическое обучение в рамках ежемесячных занятий с сотрудниками полиции.

В рамках указанных занятий необходимо доводить до каждого сотрудника, включая руководящий состав, признаки, свидетельствующие о необходимости саморегуляции, такие как: частая раздражительность, неуравновешенность, усталость, вялость, низкая работоспособность и т. д.; со стороны психологических проблем ключевым акцентом остается неуверенность в себе, нехватка «силы духа», не оправданно заниженная самооценка; со стороны здоровья отмечается не только частые боли на фоне общего плохого самочувствия и нарушение сна, но проблемы с излишним весом [1].

В современных условиях выполняемой правоохранительной деятельности достижение поставленных задач и повышение эффективности труда зависит в значительной степени и от психологического климата в коллективе. Поэтому необходимо стимулировать и мотивировать как отдельно взятую личность, так и коллектив в целом на постоянное саморазвитие, закаливание духа, стремлению развивать свой потенциал не только для успешной деятельности в правоохранительной области, но и для укрепления социальных связей и гармоничного всестороннего общения, умения регулировать свое поведение, сдерживать чувства и считаться с требованиями окружающих.

Каждый сотрудник органов внутренних дел должен знать отличительные признаки стресса и возникающие на его фоне неврозоподобные состояния, уметь правильно идентифицировать необходимость саморегуляции, открыто говорить о нуждаемости в помощи психолога, не боясь осуждения.

Психологам, в свою очередь, необходимо опираться в своей деятельности на научные основы своей работы, не взирая на принадлежность «системе», изучать и применять современные приемы выявления эмоционально неустойчивого фона сотрудников полиции в условиях информационной перегрузки, доходчиво с элементами рефлексии обучать приемам и методам саморегуляции. В условиях постоянного эмоционального напряжения и жестких рамок при осуществлении правоохранительной деятельности требуется минимизировать анкетирование и шаблонные опросники сотрудников, в целях не допущения рецидивов стрессов и быстрого выхода из него, используя, к примеру, методику дифференциальной диагностики состояний работоспособности (далее – ДОРС).

Саморегуляция сотрудников органов внутренних дел повышает способность социально-психологической адаптации личности к данным условиям среды, является потенциалом при реализации жизненных приоритетов, способствует эффективному выполнению поставленных задач, минимизирует последствия профессиональной деформации, в том числе путем расширения временных рамок ее наступления, а также является сложным нестатичным процессом, вовлекающим в себя не только «нуждающуюся» личность, но и компетентных профессионалов.

Список литературы

1. Никифорова С. Г. Психология здоровья : учебник. СПб. : Питер, 2006.

2. Простяков В. В., Касьянова В. А. Социально-психологические аспекты профессиональной деформации сотрудников ОВД // Юридическая психология. 2019. № 3. С. 14.

Свинарева О. В.[1]***,***
доцент кафедры педагогики
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат педагогических наук

ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ В ПЕРИОД ПРОХОЖДЕНИЯ СТАЖИРОВКИ В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ МВД РОССИИ

Адаптация играет важную роль в процессе подготовки будущих сотрудников органов внутренних дел, начиная от этапа приема на службу, заканчивая самостоятельной служебной деятельностью. Существенное значение влияние адаптации приобретает в период прохождения индивидуального обучения в органах внутренних дел. От успешного прохождения данного этапа зависит включение молодого сотрудника в работу служебного коллектива, формирование профессиональных компетенций и приобретение навыков будущей деятельности, приобщение к служебной дисциплине, распорядку дня, требованиям, предъявляемым к поведению сотрудников органов внутренних дел, обучение и усвоение изучаемого материала, приобретение знаний, умений и навыков, сдача зачета.

В общем понимании, адаптация – это процесс привыкания, приспособления личности к окружающей социальной среде. Еще его можно назвать, как процесс профессиональной социализации и включения в служебную деятельность. Например, М. В. Дукманов выделяет этапы предварительной адаптации (период стажировки) и непосредственной адаптации (непосредственное выполнение служебных обязанностей после завершения процесса обучения и получения знаний, умений и навыков профессиональной деятельности) [3, с. 6]. Мы рассматриваем период адаптации на этапе прохождения стажировки молодого сотрудника, как наиболее значимый для становления личности будущего профессионала. Именно в этот период, в зависимости от успешности его прохождения, закладываются основные принципы и морально-нравственные начала, определяющие всю дальнейшую служебную деятельность сотрудника.

Период стажировки устанавливается сроком от трех месяцев до полугода. Данные требования обоснованы процессом адаптации к служебной деятельности, необходимостью прохождением индивидуального обучения, изучением личности сотрудника руководителем, наставником, определением возможности будущего сотрудника справляться с возложенными должностными обязанностями и проходить службу в органах внутренних дел.

Следует отметить, что для стажера устанавливается пятидневная рабочая неделя, его запрещено привлекать к работе в ночное время, сверхурочной работе, несению службы в суточном наряде, с оружием, специальными средствами, к выполнению правоприменительной практики, составлению процессуальных и правоустанавливающих документов [1]. Задача стажера заключается в изучении

[1] © Свинарева О. В., 2022.

теоретических основ и освоении практических навыков, связанных с непосредственной служебной деятельностью, приобщении к основам службы в органах внутренних дел, фактически – адаптации к служебной деятельности. На период стажировки за стажером закрепляется наставник из числа наиболее опытных сотрудников [2].

В рассматриваемый период времени процесс адаптации включает в себя адаптацию к служебному коллективу, принятие сложившихся норм и правил поведения, взаимоотношений внутри коллектива, отличных от места службы. Это слаженный и крепкий служебный коллектив, обладающий большим опытом и потенциалом, если подразделение (орган) сильный и передовой, то стажировка в нем оказывает существенное значение на становление будущего профессионала.

Рассмотрим характерные особенности адаптации вновь принятых сотрудников на данном этапе служебной деятельности.

Первоначальным этапом данного процесса является знакомство вновь принятого сотрудника со служебным коллективом, в котором ему предстоит проходить службу. Служебный коллектив включает в себя непосредственное окружение сотрудника (служба или подразделение, в котором он проходит стажировку и ежедневно взаимодействует – руководитель, наставник, коллеги по службе) и остальных сотрудников, которые представлены взаимодействующими службами (подразделениями), руководителями и общими руководителями, которым подчиняются все сотрудники. То есть, изначально стажер видит и воспринимает непосредственного начальника и коллег по службе, с которыми находится на рабочем месте, а потом в течение последующего времени, знакомится со значительно большим кругом сотрудников, с которыми происходит взаимодействие или совместное выполнение служебных обязанностей. Таким образом, от восприятия стажера своего непосредственного окружения во многом зависит успешное завершение процесса адаптации к служебной деятельности, становление и развитие будущего полноценного профессионала.

В процессе адаптации ведущую роль играет непосредственный руководитель, который обязан организовать процесс вхождения стажера в служебный коллектив (лично представить стажера, познакомить с личным составом, кратко обозначить основополагающие принципы, нормы службы, профессиональные требования, основы профессиональной деятельности, дать ответы на интересующие вопросы) [2].

Существенное значение в процессе адаптации имеет своевременно оказанная помощь в изучении новой профессии, освоении особенностей служебной деятельности. Следует выделить институт поддержки (оказывается взрослым членам общества в процессе освоения новых знаний, обучения и проч.), а также институт сопровождения (осуществляется в отношении детей, подростков, лиц молодежного возраста в образовательной деятельности и освоении новой профессии). В служебной деятельности упрощенный вариант данных институтов представлен наставничеством, которое осуществляется в процессе индивидуального обучения вновь назначенного сотрудника – на этапе стажировки. Непосредственный руководитель сразу определяет наставника из числа наиболее опытных сотрудников, имеющих продолжительный стаж службы, который за-

крепляется приказом и представляется стажеру в первый день службы. Наставник должен постоянно поддерживать связь со стажером, оказывать помощь в изучении профессии, в решении бытовых вопросов, выявлять служебный настрой молодого сотрудника, существующие для него проблемы, предлагать пути их решения, информировать руководителя о результатах процесса служебной адаптации и прохождения индивидуального обучения.

Очередным этапом в процессе адаптации стажера является период приобщения к основам служебной деятельности, изучение норм и правил поведения в служебном коллективе и профессиональной деятельности, принятие требований служебной дисциплины, распорядка дня. Данный этап является продолжительным и занимает, практически, 70 % от всего времени стажировки вновь назначенного сотрудника. Ведущую роль играет наставник, помогая изучить теоретический материал, поэтапно контролируя процесс индивидуального обучения, согласно плану, и принимая зачеты по знанию требований нормативных актов, регламентирующих служебную деятельность [4].

Необходимо отметить существенную роль метода примера в процессе адаптации к службе на этапе индивидуального обучения стажера. В связи с отсутствием необходимого опыта вновь принятый сотрудник испытывает дискомфорт при наблюдении служебных ситуаций, в которых ранее никогда не был, осознании необходимости работать в подобных ситуациях, особенно, если ситуации связаны с повышенным стрессом, эмоциональным напряжением. Естественной реакцией будет избежание, замкнутость, нежелание идти на работу. Наставник и руководитель должны приложить все усилия для разбора подобных ситуаций, оказания положительных примеров их разрешения, объяснения алгоритма действий сотрудника. В этом случае, будет сформирована психологическая устойчивость и преодолен возникший барьер. В противном случае, высока вероятность затягивания процесса адаптации, формирования ложных, непрофессиональных навыков и стереотипов поведения, развитие дезадаптации, увольнение сотрудника.

Требования к соблюдению служебной дисциплины нередко являются краеугольным камнем преткновения для начинающих сотрудников. Принятие норм профессиональной морали, привитие навыков служебного этикета, формирование законопослушного поведения, соблюдение распорядка дня, ограничений, обязанностей и запретов, связанных со службой в органах внутренних дел, единоначалие и субординация – это далеко не исчерпывающий перечень профессиональных требований необходимых для изучения и принятия за основу своего дальнейшего поведения начинающим сотрудником в период прохождения стажировки. От их скорейшего усвоения зависит успешность прохождения данного этапа адаптации к службе [5].

Важное значение играет развитие коммуникативной компетентности вновь назначенного сотрудника. Умение общаться с гражданами и коллегами по службе является первоочередным навыком сотрудника полиции. Участие стажера в обыденных ситуациях, связанных со служебной деятельностью выступает ключевым фактором, способствующим скорейшему вхождению в должность. Практика не может быть сформирована лишь теорией. Безусловно, все ситуации

профессионального общения стажера с гражданами должны быть строго контролируемы. В обязательном порядке должен производиться разбор процесса служебного общения, с указанием недостатков и просчетов стажера, оказанием помощи в поиске путей решения. Выводы должен делать сам обучающийся: в таком случае, происходит поиск знания, стимулируется способность к саморазвитию, самопознанию и самоорганизации. Данные навыки в наибольшей степени способствуют формированию профессионального мастерства, качественному развитию личности сотрудника органов внутренних дел.

Завершающим этапом адаптации стажера к служебной деятельности является осознание и принятие принципов службы, формирование способности к самостоятельной служебной деятельности. Данный этап определяется объемом должностных обязанностей, наличием предыдущего профессионального опыта, стремлением к самопознанию и саморазвитию.

Эффективность процесса адаптации оценивается по следующим критериям:

– положительная динамика – восприятие сотрудника коллективом, умение общаться с большим количеством коллег по службе, отсутствие межличностных конфликтных ситуаций, формирование социальных связей с членами коллектива, успешное усвоение материала, отсутствие дисциплинарных взысканий, успешное прохождение оценки результатов индивидуального обучения, формирование умений и навыков к самостоятельной служебной деятельности;

– отрицательная динамика – наличие конфликтных ситуаций с коллегами, непринятие молодого сотрудника служебным коллективом, отсутствие устойчивых социальных связей с напарниками, замкнутость, высокая стрессовость, неудовлетворительное усвоение изучаемого материала, получение неудовлетворительной оценки по завершению индивидуального обучения, наличие дисциплинарных взысканий (либо претензии к поведению стажера на службе или в быту), неспособность к самостоятельной служебной деятельности).

Данные критерии не являются исчерпывающими и отображают степень оценки адаптированности вновь назначенного сотрудника в период стажировки, с целью корректировки работы наставника и руководителя, оценки их деятельности, достижения конечного результата – формирование личности профессионального полицейского.

Таким образом, адаптация вновь назначенного сотрудника органов внутренних дел в период стажировки представляет длительный процесс приобщения молодого специалиста к профессиональной деятельности, формирование устойчивых трудовых навыков, усвоение требований профессионально-этического, нравственного стандарта поведения, законодательных основ службы, дисциплины, получения необходимых знаний, умений и навыков, способности к самостоятельной служебной деятельности и принятии решений.

Список литературы

1. Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ (ред. от 30.04.2021) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СПС «Консуль-

тантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122329 (дата обращения: 07.03.2022).

2. Приказ МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50 (ред. от 24.11.2020) «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации» // // НПП «Гарант-сервис». URL: http://base.garant.ru/71905114/ (дата обращения: 07.03.2022).

3. Дукманов М. В. Управление служебной карьерой в органах внутренних дел // Труды Академии управления МВД России. 2018. № 2 (46). С. 82–86.

4. Семерикова Ю. В. Социально-психологические особенности адаптации к службе впервые принятых сотрудников органов внутренних дел России // Проблемы профессионального развития сотрудников ОВД : сборник материалов межведомственной конференции. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2019. С. 241–243.

5. Гайнуллина А. В. Особенности адаптации молодых сотрудников органов внутренних дел к условиям профессиональной деятельности // Актуальные проблемы адаптации курсантов образовательных организаций МВД России к условиям профессиональной деятельности : сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2020. С. 91–93.

Селюч М. Г.[1]**,**
профессор кафедры психологии и педагогики
Амурского государственного университета
доктор психологических наук, доцент

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ САМОРЕГУЛЯЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА

Психологическая саморегуляция является регулятором поведения и профессиональной деятельности педагога. В соответствие с профессиональными целями, которые ставит перед собой педагог, саморегуляция обеспечивает дозировку (степень реализации) природных, психических и личностных особенностей, для того чтобы преодолеть препятствия и противоречия, избежать усталости и стрессов, компенсировать ограничения, привести в соответствие активность и деятельность. Произвольная и осознаваемая саморегуляция способствует формированию психофизиологических ресурсов, достижению продуктивной самореализации.

В нашем исследовании приняло участие около 200 преподавателей учреждений среднего профессионального образования Амурской области. С помощью методики «Стилевая саморегуляция поведения человека» (В. И. Моросанова, Е. М. Коноэ) нами определены особенности индивидуальных психологических стилей в профессиональной деятельности педагогов, стратегии решения профессиональных проблем и типы поведения изучены на основе многофакторного опросника поведения (AVEM) в ситуации профессиональных требований.

Результаты эмпирического исследования показали, что психологические особенности стилей саморегуляции педагогов определяются сообразно конкретным профессиональным и жизненным обстоятельствам и детерминируются активностью и индивидуальными личностными свойствами.

25 % из числа испытуемых (педагоги с высоким уровнем общей саморегуляции) характеризуются осознанным поведением, взаимосвязью таких показателей саморегуляции как умение управлять психофизиологическим состоянием, эмоциями, быстрой адаптацией к изменяющимся условиям профессиональной деятельности. Разрешению профессиональных проблем им способствует осознанное планирование педагогической деятельности с использованием современных информационных технологий, мотивы и цели которой, связаны с профессиональной самореализацией. Активная стратегия решения профессиональных проблем подчеркивает устремленность к достижению более значимых профессиональных планов на будущее и определении индивидуальной модели условий, значимых для профессиональной самореализации. Занимая активную позицию по отношению к модернизации образования, педагоги данного уровня развития общей саморегуляции видят свою задачу не просто в объяснении коллегам необходимости серьезных изменений в профессиональной деятельности каждого члена коллектива, а конкретными примерами профессионального ма-

[1] © Селюч М. Г., 2022.

стерства демонстрируют устойчивость и креативный тип поведения в профессиональной среде.

Удовлетворенность профессиональными достижениями способствует эмоционально – позитивному настрою в межличностных отношениях со всеми участниками образовательного процесса.

Педагоги, показавшие в ходе исследования средний уровень общей саморегуляции (62 % от общей выборки) проявляют постоянную готовность к профессиональному росту, превосходят своих коллег в развитии моделирования и программирования. Они активно используют внедрение инновационных подходов и информационных технологий в образовательный процесс, используют проектные методики для соответствия современному качеству образования.

Тесные корреляционные связи между такими личностными характеристиками как самостоятельность, ответственность, гибкость поведения подчеркивают умение использовать в профессиональной деятельности активные стратегии решения проблем, а собственно, сама деятельность имеет субъективное значение.

Гибкость поведения позволяет адекватно реагировать на изменения и вносить коррективы в профессиональное поведение, поддерживая чувство успешности в профессиональной деятельности. Самостоятельность выступает, как проявление ответственности перед собой и коллегами за принятие профессиональных решений в нестандартных ситуациях, поскольку они обуславливают перспективу развития образовательной организации. В данном контексте саморегуляция педагога выступает как личностный процесс, основанный на свободе и ответственности. Исходя из интерпретации Д. А. Леонтьева [2] свободы как формы активности и ответственности как формы регуляции, которые, сливаясь в определенной точке порождают детерминацию – свободную саморегулируемую активность. Таким образом, саморегуляция и профессиональное поведение педагога в профессиональной деятельности протекает в относительной свободе от заданных условий этой деятельности.

Призвание и поглощенность педагогической деятельностью в данной выборке респондентов подчеркивает их центрированность на себе и своих личных проблемах. Мотивация достижения поставленных целей, концентрация на отдельной конкретной проблеме, требующая незамедлительного решения сходна «потоку творчества» [1], «течению, где нет ни вчера, ни завтра, а есть только здесь и сейчас» [4] (Landau, 1984).

Таким образом, эмоциональное отношение к профессиональной деятельности является значимой характеристикой педагогов со средним уровнем развития общей саморегуляции и поддерживается здоровым типом профессионального поведения. Данная стратегия поведения характеризуется активностью и способностью к решению профессиональных задач, позитивной установкой на получение конечных результатов и гармоничными, безконфликтными отношениями в коллективе. Это в свою очередь позволяет контролировать энергетические затраты всех участников образовательного процесса.

Однако профессиональное поведение здорового типа, по мнению отдельных исследователей не всегда актуализирует возможности и личностные внутренние ресурсы, поскольку такой тип поведения позволяет действовать только в зоне

потенциального развития. Подтверждение данной гипотезы является задачей нашего следующего исследования.

13 % из числа респондентов показали в нашем исследовании низкий уровень общей саморегуляции. Отсутствие собственной инициативы, снижение эффективности выполнения должностных обязанностей (отсутствие мотивации и интереса к внедрению нововведений, позиция «наблюдателя» за деятельностью образовательной организации, акцент только на материальном аспекте при одновременной неудовлетворенности от работы, отсутствие стремления к повышению квалификации). Чувство неуспешности в профессиональной деятельности (снижение уровня собственного участия) проявляется в снижение концентрации внимания на профессиональных проблемах, отсутствие ответственности самоконтроля за выполнением сложных заданий, приписывание вины за собственные неудачи коллегам, переход от оказания помощи к надзору и контролю за их деятельностью.

Данные процессы блокируют продуктивный, творческий подход к решению профессиональных проблем, получение оригинальных результатов по осуществлению процессов модернизации образования, а невыраженная гибкость поведения не позволяет воображаемые проекты превратить в действительность. Высокой уровень тревожности препятствует достижению цели, процессу самоактуализации, вызывает неудовлетворенность жизнью, лабильность настроений.

Чрезмерная эмоциональная активность влечет за собой доминирование стереотипов в поведении по отношению к коллегам, потере положительного восприятия с их стороны, а также перспективы карьерного роста. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование на профессиональные ситуации приводит к редукции профессиональных обязанностей, порождая безосновательные страхи, апатию и игнорирование личного участия в инновационных процессах, публичных мероприятиях и выбор конформизма.

Ограничения блокируют эффективность работы коллектива, создание дружной «команды» единомышленников, что в свою очередь порождает очаги конфликтов, разногласий, нарушений правил педагогической этики, негативной эмоциональной атмосферы. Нежелание помогать коллегам в личном и профессиональном росте, циничные оценки их профессиональных результатов нарушают обратную связь.

Педагоги с низким уровнем развития саморегуляции проявляют тип поведения, приводящий к профессиональному выгоранию и подчеркивающий несоответствие между затраченными личностными ресурсами и результатами профессиональной деятельности. Происходящие обезличенные отношения с коллегами подавляют гуманных формы поведения и создают препятствия для личностного развития, как самого педагога, так и его коллег.

Таким образом, педагоги с высоким уровнем развития саморегуляции характеризуются целенаправленной, осознанной саморегуляцией произвольной активности, которая обеспечивает внутреннее спокойствие и равновесие, исключая неразрешенные проблемные ситуации. Креативное поведение позволяет отрефлексировать происходящие события, использовать современные информационные и

гуманитарных технологии и новые методы обучения и воспитания, что в свою очередь обеспечивает достижение продуктивной самореализации педагога.

Средний уровень саморегуляции педагогов поддерживается адекватной самооценкой, пластичностью всех регуляторных психологических процессов, самостоятельным выбором целей и мотивов профессиональной деятельности. Здоровый тип профессионального поведения проявляется профессиональной активностью, способностью к решению трудных проблем, положительной установкой на получение удовлетворительных результатов и положительных эмоций и позволяет контролировать личностные энергетические затраты.

Активная и оптимистическая установка на проявляющееся проблемы способствует переходу к более осознанному уровню – самоуправлению, которое выступает как личностное самообладание в любой профессиональной ситуации или как личностная самокоррекция. Профессиональная активность характеризует готовность педагога реализовать все свои личные ресурсы на выполнение профессиональных задач. Удовлетворенность профессиональными достижениями способствует эмоционально-позитивному настрою в межличностных отношениях всех участников образовательного процесса, а субъективное значение профессиональной деятельности указывает на то, что она занимает одно из основных ценностей в жизни педагога и принимается им как его миссия.

Педагоги с низким уровнем развития саморегуляции проявляют стремления к примирению с ситуацией неудачи, легкому отказу от ее преодоления. Неадекватная самооценка формирует искаженные представления об истинных результатах и эффективности профессиональной деятельности.

Субъективные критерии успешности неустойчивы, а нестандартные ситуации приводят к внутригрупповым и межличностным конфликтам, ухудшению психосоматического состояния, развитию синдрома профессионального выгорания, экзистенциальному отчаянию.

Список литературы

1. Грановская Р. М. Конфликт и творчество в зеркале психологии. М. : Генезис, 2002. 573 с.

2. Леонтьев Д. А. Личностное в личности: личностный потенциал как основа самодетерминации // Ученые записки кафедры общей психологии МГУ имени М. В. Ломоносова. Вып. 1. М. :Смысл, 2002. С. 56–65.

3. Селюч М. Г. Личностные психологические детерминанты развития педагога (на примере преподавателя вуза) // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2021. № 1 А. Т. 10. С. 50–57.

4. Landau Erika. Kreatives Erlebe, Minchen. Basel, 1984.

Сергеева К. В.[1]*,*
курсант Института- факультета психологии
служебной деятельности органов внутренних дел
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель: ***Сударик А. Н.****,*
заместитель начальника кафедры психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук, доцент

НАВЫКИ УСТАНОВЛЕНИЯ СОТРУДНИКОМ ПОЛИЦИИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНТАКТА И ОСОБЕННОСТИ ИХ РАЗВИТИЯ

В настоящее время сотрудникам полиции необходимо обладать коммуникативными навыками. Способность устанавливать психологический контакт – одна из коммуникативных способностей, от развития которой зависит успешность выполнения поставленных задач и раскрываемость дел.

Понятие «психологического контакта» в научной литературе каждым автором рассматривается по-разному, в зависимости от сферы деятельности сотрудника полиции:

В целом, психологический контакт – это отношения, которые характеризуются желанием и готовностью собеседников участвовать в общении друг с другом. Установить психологический контакт – значит, вызвать у собеседника симпатию по отношению к себе, или, по меньшей мере, не вызвать у него антипатию. Психологический контакт – это предпосылка для развития дальнейших отношений [1].

Например, с точки зрения криминалистики в деятельности следователя при допросе психологический контакт понимается как взаимовлияние и взаимопонимание между следователем и допрашиваемым, что обеспечивает необходимые доверительные взаимоотношения (Н. И. Порубов 1973, 2013; М. В. Боева 2002; М. В. Лифанова 2011) [2].

При этом, из выше сказанного, стоит отметить, что невозможно добиться положительного результата без доверительной атмосферы между взаимодействующими лицами.

В структурно-функциональное содержание коммуникативных умений входят личностные особенности необходимые для установления психологического контакта на трех уровнях. Какие это уровни?

Психологический уровень: наблюдение, чувствительность, терпение, изобретательность, честность, доброта, терпимость, лукавство.

Психофизиологический уровень: сила, динамика, подвижность, лабильность, уровни устойчивости нервной системы, переключаемость внимания, скорость мышления, объем памяти, психомоторной системы и другие.

---

[1] © Сергеева К. В., 2022.

Социально-психологический уровень: Этот уровень определяется закономерностями психических явлений, обусловленных включением индивида в социальные отношения (социальные установки, позиции, адаптация и социализация, коммуникативные способности, психологическая совместимость).

Для эффективного коммуникативного взаимодействия сотрудник полиции должен обладать следующими способностями [4].

1. Способность устанавливать психологический контакт;
2. Способность формировать доверительное отношение в ходе взаимодействия;
3. Способность к аутентичности (подлинности, достоверности);
4. Способность к конгруэнтности (соответствию, совпадению);
5. Способность к эмпатии;
6. Способность к активному слушанию;
7. Способность выявлять и разрешать конфликтные ситуации;
8. Способность воздействия на партнера по общению.

В своей статье С. В. Здорова выделяет показатели оценки уровня развития способностей к установлению психологического контакта [4]:

– владение элементарными правилами этикета;

– владение приемом формирования эмоционально-положительной связи с собеседником (установление непринужденной неформально-деловой атмосферы – проявление искреннего интереса, улыбка по обстановке, обращение по имени, поощрение говорить о себе, о его интересах, подчеркивание его значимости);

– владение приемом активизации взаимопонимания с собеседником (демонстративное проговаривание совпадающих взглядов и мыслей, принятие его точки зрения);

– владение приемом стимуляции игры воображения собеседника (постановка всего множества вопросов, предоставление ему права выбора обсуждаемых вопросов, ориентация вопросов в зависимости от его реакции и интересов, взаимодействие «на равных»);

– владение приемом «прямого подхода» (переход к делу без какого-либо вступления, быстрый переход от общих вопросов к частным);

– владение приемом «зацепки» (использование интересного для собеседника сообщения – известного события, сравнения, личного впечатления, анекдотичного случая или необычного вопроса для установления контакта);

– владение приемом адекватного восприятия собеседника (избегание шаблонов и стереотипов, установок в восприятии);

– владение приемами выявления индивидуально-психологических особенностей собеседника;

– владение приемом учета ситуации (обстановки), связанной с собеседником;

– владение приемами создания условий для свободного выражения и описания собеседником своих мыслей, переживаний и т. д.

Специфическим компонентом коммуникативных навыков полицейских является их роль. Компетентность – совокупность методов, форм и методов преобразования, отвечающих требованиям формальных и неформальных социаль-

ных норм, убеждений и установок социальных и профессиональных групп, в которых данный работник выполняет свои профессиональные обязанности.

Проблема ролевого поведения сотрудников правоохранительных органов была исследована В. И. Барко, Л. И. Мороз, С. И. Яковенко, Д. О. Александровым, О. Н. Столяренко, Ю. В. Чуфаровским и другими. Проблема ролевой компетенции была наиболее глубоко разработана П. П. Горностаем, который выделил следующие ее компоненты [3]:

– ролевая вариативность − разнообразие репертуара психологических ролей личности; индивидуальный компонент;
– гибкость ролей − возможность легко переключаться с одной роли на другую;
– глубина роли − владение глубинной структурой отдельных ролей.

Говор о ролевой компетенции, имеется в виду, что во время выполнения служебных задач сотруднику полиции приходится примерять различные роли, например, оперативному уполномоченному сотруднику, для контактирования с различными категориями граждан. Наглядные примеры можно увидеть в кинофильмах или сериалах. Ролевая компетентность определяется уровнем развития коммуникативных навыков к установлению психологического контакта: контактность, навык предвидеть последствия поведения, оценивать эмоции, чувства, состояния, мысли человека по невербальным проявлениям, ролевая пластичность, демонстрация заинтересованности, эмпатия, управление своими эмоциями, создание доверительных отношений. Также перечисленными навыками должен обладать психолог органов внутренних дел для взаимодействия с сотрудниками, опираясь на различия типов личности, как, например, при консультировании, проведении психофизиологического исследования с применением полиграфа и т. д.

На основе проанализированной теоретической базы изучаемого психологического феномена, было проведено эмпирическое исследование специалистов, проходящих подготовку в Институте психологии служебной деятельности ОВД Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя. В исследовании приняли участие 26 (10 мужчин и 16 женщин) курсантов 4 курса, возраст которых 20–23 лет, обучающихся по специальности «Психология служебной деятельности».

Метод исследования: метод тестирования. В процессе исследования были использованы следующие методики:

1. Социальный интеллект Дж. Гилфорда
2. Эмоциональный интеллект Н. Холла
3. Тест коммуникативных умений Л. Михельсона
4. Тест мотивов аффилиации А. Мехрабиана

По результатам проведенного исследования было выявлено, что у курсантов-психологов на низком уровне развиты следующие коммуникативные навыки к установлению психологического контакта: контактность – 31 %, эмпатия – 37 %, управление своими эмоциями – 41 %.

Следовательно, можно сделать вывод, что на данном этапе обучения у курсантов, обучающихся по специальности «Психология служебной деятельности», развиты изучаемые коммуникативные компетенции на уровне ниже сред-

него, что может значительно снижать эффективность выполнения ими служебных задач как специалистов-психологов.

Для формирования коммуникативных умений и навыков к установлению психологического контакта курсантов можно опираться на программу социально-психологического тренинга «Развития коммуникативных свойств и способностей личности», авторы которой С. В. Здорова и А. Н. Сударик [7]. Эффективность разработанной программы подтверждена в статьях [5, 6].

Список литературы

1. Бабаев В. К. Налоговая полиция. 2000.

2. Вартанян Г. А. Психологический контакт: терминологические проблемы использования феномена в научном обиходе и практической деятельности следователя // Вестник Омского университета. Серия «Психология». 2020. № 2. С. 12–18.

3. Горностай П. П. Личность и роль. Ролевой подход в социальной психологии личности. Киев : Интерпресс ЛТД, 2007. 312 с.

4. Здорова С. В. Авторская методика оценки уровня развития коммуникативных способностей личности и ее применение // Психология и педагогика служебной деятельности. 2021. № 3. С. 17–23.

5. Здорова С. В. Результаты применения тренинговой программы для развития коммуникативных способностей у студентов-психологов с учетом индивидуально-психологических особенностей их личности // Психология обучения. 2018. № 4. С. 25–40.

6. Здорова С. В., Федотов С. Н., Сударик А. Н. Изменение коммуникативных установок личности курсантов-психологов с использованием адаптивной тренинговой программы // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2020. № 2 (51). С. 24–33.

7. Тренинги в профессиональной подготовке и деятельности психологов органов внутренних дел: учебно-практическое пособие / под ред. Л.Н. Костиной. Т. 1. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2018. 276 с.

Середа В. И.[1]***,***
курсант Института-факультета психологии
служебной деятельности органов внутренних дел
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель: ***Балашова В. А.,***
заместитель начальника кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ И ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ПРАВОСОЗНАНИЯ КУРСАНТОВ

Правосознание детерминировано успешной правовой социализацией личности и закладывает основу формирования и развития правовой культуры личности, группы и общества. В противном случае общество сталкивается с проявлением правового нигилизма, который при определенных обстоятельствах способен запустить психологический механизм криминализации поведения.

Наряду с моральным сознанием, которое предписывает, как должен себя вести человек, правосознание включает знание и соответствующее действительности понимание существующей системы поощрения и наказания за соблюдение или нарушение установленных правовых норм. С этой целью существенное значение имеют правовое воспитание и правовое образование, которые способствуют формированию развитию правовой культуры личности, определенному виду правоисполнительного поведения. Различные концептуальные положения определяют роль правосознания в укреплении законности и реализации правоприменительной деятельности.

В отличие от людей, стихийно осваивающих определенные аспекты правосознания в процессе личностного развития, студенты юридических и курсанты ведомственных образовательных организаций, в процессе профессионального обучения получают знания о роли права в теоретическом и практическом значении.

С точки зрения психологической науки деятельность оказывает большое влияние на развитие личности. Следовательно, требования, предъявляемые к сотруднику правоохранительных органов направлены, в том числе, на повышение его правового сознания и правовой культуры [2].

Профессионализация представляет собой процесс овладения профессией, адаптации к условиям деятельности, приобретения профессионального опыта, развития профессионально важных качеств.

В отечественной психологии изучение профессионализации представлено в таких концепциях, как:

– профессионального становления (развития) (В. А. Бодров, Э. Ф. Зеер, Е. А. Климов, А. К. Маркова, Ю. П. Поваренков и др.);

---

[1] © Середа В. И., 2022.

– профессионально значимых свойств личности (А. В. Карпов, А. К. Маркова, В. Д. Шадриков и др.);

– профессиональной пригодности (В. А. Бодров, К. М. Гуревич и др.),

– профессиональной компетентности (В. А. Болотов, Э. Ф. Зеер и др.);

– закономерностей формирования профессионализма (А. А. Деркач, Е. А. Климов, Н. В. Кузьмина др.).

Разнообразие вопросов, связанных с профессионализацией личности, способствует многоаспектному изучению данного процесса.

Научные работы относительно особенностей правосознания следующих авторов: Р. А. Кузнецов, Д. А. Хван, А. В. Аверин, А. А. Бондарев, А. В. Клишина, Д. Чуйков; Р. С. Байниязов, А. Ф. Байков, А. В. Мурунова, В. А. Затонский и др. посвящены изучению деформации правосознания правосознания различных групп и т. д.

Одним из основных средств формирования высокого уровня правового сознания курсантов является правовое просвещение. Образовательно-просветительская деятельность представляет собой комплекс мероприятий, направленных на изучение, усвоение, признание правовых и иных социальных норм как регуляторов общественных отношений и ориентира для формирования поведенческой и деятельностной активности субъекта [1]. При адекватном понимании роли права и успешном закреплении правового знания общество самоорганизуется, руководствуясь принципом законности и соблюдения установленных норм.

Автором было проведено исследование, направленное на изучение особенностей развития правосознания курсантов образовательной организации МВД России на этапе профессиональной подготовки с учетом когнитивных особенностей личности. Эмпирическую базу исследования составили курсанты 1 и 3 курсов.

Согласно полученным результатам исследования, среди курсантов 1 курса преобладает низкий уровень правосознания, среди курсантов 3 курса доминирует высокий и средний уровень развития. При этом особенности правовых взглядов курсантов 1 курса имеют немного более дифференцированный характер, по сравнению с результатами курсантов 3 курса. Курсанты обоих курсов демонстрируют отрицательное отношение к вероятности появления в кругу их общения лица, обладающего противоправным поведением или намерением. Анализ правовых иллюзий курсантов, проявляющихся в дефектах, деформации правосознания в целом и отдельных правовых идей свидетельствует о положительном значении правового обучения и патриотического воспитания курсантов не только в плане развития профессионально важных качеств, но и формирования активной гражданской и профессиональной позиции.

Для определения когнитивных особенностей курсантов была использована методика «Тип мышления» в модификации Г. Резапкиной и методика исследования социально-перцептивных установок личности по отношению к другим людям (авторы: Т. Д. Дубовицкая, Г. Ф. Тулитбаева, А. В. Шашков).

Согласно полученным результатам, у курсантов 3 курса обучения более всего преобладает словесно-логический тип мышления, затем креативность (творческое мышление) и предметно-действенный тип мышления. У курсантов

1 курса преобладает предметно-действенный и словесно-логический типы мышления. Полученные результаты означают, что данная группа обучающихся усваивает информацию через поведенческую активность и деятельность, направленные на выполнение четко обозначенной (предметной) задачи. Ведущей профессиональной деятельностью для них является взаимодействие с объектом изучения.

По результатам исследования большинство курсанты обоих курсов обладают средними показателями социально-перцептивной установки по отношению к другим людям. Другими словами, обладают определенной готовностью и способностью к оценке других в процессе социального взаимодействия и профессионального общения.

Анализ и обобщение полученных результатов позволяют отметить следующие основные моменты исследования:

1. В процессе изучения и усвоения профессионально значимых знаний и требований происходит обогащение правовым знанием и, как следствие, повышение уровня правосознания.

2. Будущие сотрудники органов внутренних дел осознают высокую степень своей юридической ответственности и последствия, связанные с нарушением норм служебной дисциплины и этики, считая при этом соблюдение законов необходимым условием профессиональной деятельности и выделяя важные права человека, например, право на защиту репутации от оскорбительного обращения.

3. Курсанты 3 курса демонстрируют отрицательное отношение к вероятности отступления от правовых требований, что является положительным проявлением с точки зрения профессиональной идентичности и пригодности. При этом допускается проявление с их стороны очевидной социальной желательности, обусловленной перечнем ожиданий к сотруднику правоохранительной системы.

4. Курсанты 1 и 3 курса демонстрируют отрицательное отношение к вероятности появления в кругу их общения лица, обладающего противоправным поведением или намерением. При этом каждой группе характерны определенные особенности по этому вопросу, а именно: первокурсники продемонстрировали дистанцирование или абстрагирование, а курсанты 3 курса обозначают сформировавшуюся, устойчивую позицию, выражающую негативное отношение к нарушению правовых требований и преступникам. При этом допускается также проявление очевидной социальной желательности.

5. Профессиональное обучение в ведомственной образовательной организации способствует развитию системы правовых взглядов и убеждений курсантов, а изучение правового аспекта предупреждает и устраняет развитие правовых иллюзий и иных деформационных процессов в познавательной деятельности курсантов. При этом представленность развития правовых взглядов и правовых иллюзий (в равной степени) у курсантов 3 курса означает переломный момент в профессиональной психологической подготовке будущих сотрудников органов внутренних дел: «от иллюзии к реальности».

6. В процессе профессиональной подготовки происходит формирование и развитие способности обучающегося не только реализовывать уже разрабо-

танный алгоритм действий, но, анализируя условия и обстоятельства профессиональной ситуации, вырабатывать новый, модифицируя имеющуюся систему знаний и умений, что демонстрируется доминирующим типом мышления: у курсантов 3 курса преобладают словесно-логический тип мышления, креативность (творческое мышление) и предметно-действенный тип мышления, у испытуемых 1 курса преобладает предметно-действенный и словесно-логический типы мышления.

Таким образом, полученные результаты свидетельствуют о положительном значении профессионального обучения курсантов в отношении формирования активной профессиональной позиции, а также развития правосознания. Кроме того, результаты исследования продемонстрировали, что с повышением уровня профессиональной подготовки меняется доминирующий тип мышления. Следовательно, когнитивные особенности личности обуславливают уровень развития правосознания.

Список литературы

1. Балашова В. А., Кравцов О. Г. Морально-правовые суждения курсантов как элемент адаптации к служебной деятельности / сост. А. А. Базулина // Психолого-педагогические аспекты становления развития сотрудника ОВД в условиях вузовской подготовки : межведомственная научно-практическая конференция : сборник научных трудов. М., 2021. С. 162–164.

2. Балашова В. А., Кравцов О. Г. Особенности аффиляции и оценки общественного поведения курсантов // Психология и педагогика служебной деятельности. 2021. № 2. С. 17–23.

3. Бреднева В. С. Социально-правовая обусловленность деформации профессионального правосознания юристов // Теоретическая и прикладная юриспруденция. 2019. № 2. С. 51–55.

4. Давлатбеков И. У. Функции профессионального правосознания юристов // Научный формат. 2020. № 4 (7). С. 9–21.

5. Калиниченко И. А. Образовательная среда как фактор и ресурс формирования профессионализма курсантов образовательных организаций МВД России // Вестник экономической безопасности. 2017. № 4. С. 282–288.

6. Ковалева П. А. Роль правовоспитательной деятельности при повышении деформированного правосознания юристов // E-Scio. 2020. № 6 (45). С. 231–236.

7. Кученев А. В. К вопросу профессионализации правосознания сотрудника ФСИН России // Пенитенциарная наука. 2018. № 1 (41). С. 104–110.

8. Кучмезов Р. А. Формирование правовой грамотности студентов как актуальная педагогическая задача // Мир науки, культуры, образования. 2020. № 3 (82). С. 159–160.

9. Ладухина М. В. Уровневая характеристика развития правового сознания студентов юридического вуза // Вестник Московского университета МВД России. 2019. № 4. С. 273–278.

10. Лодкина Т. В., Дрянных Н. В., Лодкин А. Е. Правосознание как системообразующий фактор формирования профессиональной готовности будущих

юристов для правоохранительной деятельности // Образовательные ресурсы и технологии. 2021. № 1 (34). С. 52–60.

11. Сапогов В. М. Правовая культура и правосознание несовершеннолетних. Работа с воспитанниками закрытых государственных учреждений : учебное пособие для вузов. 2-е изд., пер. и доп. М. : ЮРАЙТ, 2019. 420 с.

12. Хакимов И. А. Правосознание в процессах реализации права. Теоретико-методологический и структурно-функциональный аспекты. М. : Проспект, 2021. 128 с.

Слепцова А. А.[1]*,*
курсант Института-факультета психологии
служебной деятельности органов внутренних дел
Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя

Научный руководитель: ***Брылева Ю. А.****,*
старший преподаватель кафедры педагогики
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат педагогических наук

ИССЛЕДОВАНИЕ ОТНОШЕНИЯ КУРСАНТОВ МОСКОВСКОГО УНИВЕРСИТЕТА МВД РОССИИ ИМЕНИ В. Я. КИКОТЯ К ТРУДУ

В современном мире трудовое воспитание нивелируется, среди большинства руководителей и научных работников складывается мнение о том, что труд как форма воспитания выступает негативным фактором в образовании, который усугубляет коммуникативные взаимоотношения между членами образовательного процесса, транслируя доминирование одних субъектов над другими. Тогда как трудовое воспитание априори заключает в себе не гегемонию (и уж тем более не господство), а воспитание чувства ответственности и уважения к труду. Трудовое воспитание, концепция которого была в том числе и зафиксирована в практике А. С. Макаренко (ЮНЕСКО, 1988 г. – международное призвание. Система воспитания А. С. Макаренко в настоящее время действует в Японии, Германии) провозглашала систему личной реальной ответственности в процессе коллективного взаимодействия.

XXI век характеризуется стремительным развитием технологий, науки, общественных отношений. Данное явление проявляется в достижении высот в различных сферах. Достойно продолжить эту тенденцию способно лишь поколение высококвалифицированных специалистов. Молодежь как будущая преемница ответственности за развитие мира должна иметь особый уровень подготовки, поэтому особо важным является трудовой аспект в процессе воспитания подрастающего поколения.

С древних времен понятие «воспитание» имело значение «вскармливания». Еще в самом начале, на заре человеческого общества люди пришли к мысли о том, что детям для существования необходима не только физическая энергия, но и духовная, в связи с чем воспитание обрело более духовное содержание.

«Воспитание в широком смысле рассматривается как воздействие общества на личность и отождествляется с социализацией личности». Данное воздействие нацелено на достижение определенного результата, а именно получение всесторонне развитой, гармонической личности. Для более эффективной работы и более точного достижения поставленной цели необходимо обозначить конкретные задачи, каждая из которых будет в соответствии с определенной сторо-

[1] © Слепцова А. А., 2022.

ной целостного развития воспитуемого. Составные части общей системы воспитания, в свою очередь, включают в себя ряд мероприятий, направленных на решение поставленной задачи. Одной из таких частей является трудовое воспитание, которое направлено на выработку в человеке добросовестного, ответственного, инициативного подхода к труду, развитие творческого начала в выполнении трудовых обязанностей, а также на воспитание культуры трудовых отношений.

Проблему трудового воспитания исследовали многие отечественные и зарубежные ученые, такие как В. А. Сухомлинский, К. Д. Ушинский, А. С. Макаренко, Г. Кершентайнер, И. Г. Песталоцци и другие. К. Д. Ушинский был противником облегчения обучения и видел труд как основной фактор развития человека. Труд приучает человека преодолевать трудности и развивает силу воли. Он сформулировал цель воспитания как формирование активной личности посредством труда. В своей работе «Труд в его психическом и воспитательном значении» Ушинский не раз упоминает о важности труда в формировании нравственных, физических и умственных качеств. Также он пишет о том, что труд способствует становлению человека как личности.

Идея воспитания путем включения в образовательную деятельность трудовых аспектов получила свое начало еще в XVII—XVIII вв., затем развивалась в XIX в. и в XX в. стала обязательной частью процесса образования практически во всем мире. Данная идея получила быстрое и широкое распространение в Советском Союзе: в школах ученики получали трудовое, затем профессиональное обучение, дающее базовые знания по работе с сырьем (деревом, тканями, бумагой), обучающиеся старших классов, в зависимости от возможностей и материального обеспечения школы, получали базовые навыки по специальностям парикмахера, водителя автомобиля, модельера, машинописца и др. Трудовое воспитание в образовательных учреждениях осуществлялось посредством уроков труда, выполнения общественно полезного и бытового труда, работы по производству реального продукта, а главное посредством привития ученикам учения как одного из видов труда. Большое развитие трудовое воспитание получило в трудах Антона Семеновича Макаренко, великого советского педагога, писателя. В организованных им коммунах было четкое разделение труда, направленное на машинное производство, а не на ремесло, самообслуживание участников, которое прививало такие качества, как самостоятельность, собранность, умение нести ответственность за поступки.

На сегодняшний день количество мероприятий, проводимых в рамках трудового воспитания, уменьшилось. В большинстве современных школ трудовой аспект ограничивается учебной дисциплиной «Технология» и курсом профессиональной ориентации, включающим знакомство учеников с существующими профессиями, профессиональную диагностику, подразумевающую проведение тренингов и психологических методик на профессиональное самоопределение, и профессиональную консультацию. В университетах трудовое воспитание осуществляется в рамках практики обретаемой профессии. Оно нацелено на формирование профессиональной культуры, сознательного отношения к будущей специальности, профессиональной осознанности. Несмотря на это, у моло-

дежи остается потребность в самореализации, обретении большей самостоятельности, обеспеченности, в связи с чем прослеживается тенденция занятости молодежи в трудовом производстве в свободное от учебы время.

Несмотря на вышесказанное, в ведомственных учреждениях высшего образования сохраняется более устойчивая система воздействия на человека путем проведения мероприятий трудового воспитания. Так, например, в Московском Университете МВД России имени В.Я. Кикотя бытовой и общественно полезный труд являются неотъемлемой частью образования. Для каждого курсанта в равной степени предусмотрены хозяйственные и суточные наряды, а также в ежедневные обязанности входит уборка на закрепленной территории после реализации основного цикла образовательного процесса.

В рамках исследования было проведено анкетирование, респондентами которого были курсанты 1–2 курсов Московского Университета МВД России имени В. Я. Кикотя. Его результаты показали, что более 75 % опрошенных поддерживают общественно значимый труд и принимают в нем участие на добровольных началах. Также было выявлено, что у курсантов сформировано нравственное отношение к труду и результатам труда окружающих. Можно предположить, что влияние на становление такой моральной позиции оказало активное участие в производстве труда, включенного в образовательный процесс.

Значимость трудового воспитания для современной молодежи обусловлена уровнем развития общества. В век высоких технологий техническая сфера нуждается в грамотных специалистах, имеющих большой багаж знаний как в своей области, так и в прикладных дисциплинах. Для того, чтобы этот багаж успешно обрести необходима устойчивая трудовая база, а именно фундаментальные умения в универсальных профессиях. Они могут быть полезны не только универсальностью и высокой применяемостью умений, но и тем, что расширяют кругозор человека, расширяют его творческие навыки в работе и дают гарантию того, что субъект уже знаком с понятиями трудовой этики и дисциплины.

Список литературы

1. Базулина А. А. Комплексная проблема формирования правосознания личности // Эпомен. 2020. № 40. С. 180–188.

2. Никитская Е. А., Гладышева Е. О., Соколова В. С. Проблемы образовательного процесса поколения Z // Инновации в образовании. 2020. № 1. С. 12–17.

3. Ульянова И. В. Формирование смысложизненных ориентаций школьников и студентов в образовательном процессе // Педагогическое образование и наука. 2008. № 10. С. 29–35.

Солодов Е. А.[1]***,***
курсант факультета подготовки сотрудников
для подразделений по охране общественного порядка
Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель: ***Гончарова Е. М.,***
доцент кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ КУРСАНТОВ ВЕДОМСТВЕННЫХ ВУЗОВ МВД РОССИИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Для рассмотрения темы нашей научной статьи необходимо разобраться с таким понятием, как адаптация. И так, адаптация – это процесс, по средством которого устанавливается (поддерживается) жизнедеятельность организма в процессе изменения внешней обстановки. Другими словами, адаптация – это наличие определенных умений к приспособлению сменившейся окружающей среды.

Ученые выделяют несколько основных видов адаптаций:

1. Биологическая адаптация – процесс, при котором организм приспосабливается к окружающей среде в процессе эволюции. Данный вид предполагает наличие умений по выживанию в конкретном местообитании, устойчивость к различным внешним биологическим и абиотическим факторам и так далее.

2. Физиологическая адаптация – процесс, при котором организм приспосабливается к условиям выживания. «Каждый организм представляет собой динамическое сочетание устойчивости и изменчивости, в котором изменчивость служит его приспособительным реакциям и, следовательно, защите его наследственно закрепленных констант».

3. Социальная адаптация – процесс, при котором индивид приспосабливается к условиям и особенностям окружающей среды. Так же, он является одним из видов взаимодействия индивида с социумом.

В нашей научной статье я бы хотел подробнее остановиться на социальной адаптации. Выше мною уже было сказано о том, что социальная адаптация представляет собой процесс приспособления индивида к окружающей среде. Иными словами, возникает взаимосвязь. В теории выделяют несколько уровней адаптации:

- физиологическая;
- психологическая;
- социальная.

Физический уровень предполагает поддержание своих параметров в условиях внешней социальной среды, иными словами – гомеостаз. Психологический уровень предполагает поддержание всех психологических структур человека

[1] © Солодов Е. А., 2022.

при воздействии внешних социальных факторов (прогноз событий, принятие решений, корректировка своих планов, выбор круга общения и так далее). Социальная адаптация предполагает приспособление человека к различным социальным течениям и процессам с помощью различных умений (умение анализировать ситуацию, умение принять правильное решение и так далее). Человек должен правильно оценивать свое место в обществе, поддерживать свое поведение в определенной ситуации.

Виды социальной адаптации:

– здоровая социальная адаптация;
– девиантная социальная адаптация;
– патологическая социальная адаптация.

Здоровая социальная адаптация утверждает на то, что приспособление человека к окружающей социальной среде происходит без каких-либо проблем и трудностей. Человек в обществе чувствует себя комфортно, налаживает отношение с людьми без проблем и трудностей. Девиантная адаптация (девиантное поведение, отклоняющееся поведение) означает, что личность отклоняется от общепринятых общественных норм. Такой процесс всегда негативный. «Негативное девиантное поведение может привести к тому, что к данному лицу будет применена мера определенной санкции (изоляция, наказание и иные). Под патологической социальной адаптацией понимается наличие определенной патологии (болезни) в живом организме.

Таким образом, мы разобрались с понятийным аппаратом, рассмотрели виды адаптаций, сделали акцент на социальной адаптации. Теперь, перейдем конкретно к теме выступления.

Адаптация курсантов ведомственных вузов МВД России относится к виду социальной адаптации. Это относится к резкому изменению окружающей социальной среды, в которой ранее находился человек. Приведем пример: человек 11 лет учился в одной школе, сидел за одной партой, общался с одними людьми. По поступлению в ведомственный университет МВД России обстановка совершенно меняется. Появляется полностью обновленный режим распорядка дня, происходит знакомство с множеством незнакомых людей и многое другое. Для неокрепшей, но здоровой психики, данные процессы происходят с трудностями, но без каких-либо серьезных проблем.

Для того, чтобы понять всю сущность социальной адаптации, мною было проведено психологическое тестирование с использованием опросника социально-психологической адаптации Роджерса-Даймонда. Особенность данного теста заключается в наличии определенных высказываний, которые необходимо примерять к своему образу жизни и определять, подходят ли они тебе, или нет. Результатом опросника является определенная шкала с баллами, определяющие отдельные черты личности (Интегральный показатель адаптации, интегральный показатель самопринятия, интегральный показатель принятия других, интегральный показатель эмоциональной комфортности, интегральный показатель стремления к доминированию, эскапизм, шкала искренности). В моем опроснике приняло участие 20 человек: 10 курсантов 1 курса и 10 курсантов 4 курса без разделения по гендерному признаку. Каждый курсант проходил тест анонимно.

Результаты тестирования следующие: средний интегральный показатель адаптации среди опрошенных на 4 курсе составляет 72 балла, что является высоким уровнем адаптации. На 1 курсе 57 баллов – средний уровень. Интегральный показатель самопринятия на 4 курсе выше и составляет 80 баллов, когда на 1 курсе только 43. Интегральный показатель принятия других на 4 курсе составляет 56 баллов, когда на 1 курсе 78. Интегральный показатель эмоциональной комфортности на 4 курсе 75 баллов, когда на 1 курсе только 48. Интегральный показатель стремления к доминированию почти одинаков, 4 курс – 72 балла, 1 курс 69 баллов. Уровень эскапизма (уход от проблем) на 4 курсе составляет 21 баллов, на 1 курсе 12.

Вид показателей	**1 курс**	**4 курс**
Интегральный показатель адаптации	57 баллов	72 балла
Интегральный показатель самопринятия	43 балла	80 баллов
Интегральный показатель принятия других	78 баллов	56 баллов
Интегральный показатель эмоциональной комфортности	48 баллов	75 баллов
Интегральный показатель стремления к доминированию	69 баллов	72 балла
Уровень эскапизма	12 баллов	21 баллов

На основе проведения психологического тестирования мы видим, что средний показатель адаптации среди курсантов 4 курса по сравнению с 1 выше. Это связано, в первую очередь с проведенном времени в определенной социальной среде, с получением опыта, умений и навыков в адаптации. Из личной беседы с курсантами 1 курса я выяснил следующую проблему: трудность в переходе из школьной жизни в университетскую. Разница в социальной среде настолько огромна, что должно пройти немало времени для полной адаптации. Так же, в таблице мы можем заменить ряд особенностей. Интегральный показатель принятия другим на 1 курсе выше, чем на втором. Вместе с ним и уровень эскапизма аналогично. Дело в том, что курсанты 1 курса переживают общие проблемы в адаптации, другими словами «тяжело всем». Тем самым курсанты стараются проводить больше времени друг с другом, делиться личными переживаниями и оказывать поддержку друг другу. На 4 курсе же такой проблемы уже не существует и у каждого появляются свои личные, неадаптационные проблемы и трудности. Таким образом, курсанты 4 курса проявляют эгоистичность по отношению к своим однокурсникам.

Таким образом, мы сравнили уровень адаптации среди курсов ведомственного вуза МВД России, выявили причины низкого показателя адаптационных умений. В заключение необходимо разобрать пути решения выявленных проблем. В этой связи одна из главных задач ложится на педагога куратора. Он должен грамотно организовывать работы с взводом/курсом, разъяснять различные ситуации, делиться жизненным опытом, а также направлять в правильное русло. Программа наставничества должна строиться на нескольких этапах:

– знакомство с коллективом;

– построение доверительных отношений;
– оказание помощи по реализации себя в новой социальной среде.

Мы приходим к выводу о том, что адаптация – один из важных процессов по становлению личности, на который необходимо уделять пристальное внимание во все периоды жизни.

Список литературы

1. Анохин П. К. Биология и нейрофизиология условного рефлекса // Медицина. М. : 1968. 545 с.

2. Громов И. А., Мацкевич И. А., Семенов В. А. Западная социология : учебное пособие для вузов. СПБ. : ДНК, 2003. 560 с.

Лионтер В. В.[1],
инспектор службы ОМОН ГУ Росгвардии по г. Москве

Сударик А. Н.[2],
*заместитель начальника кафедры психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук, доцент*

ПРОФИЛАКТИКА ПРАВОВОГО НИГИЛИЗМА В СФЕРЕ ДОРОЖНОГО ДВИЖЕНИЯ С УЧЕТОМ ПСИХОЛОГИИ РОССИЙСКИХ ВОДИТЕЛЕЙ

«В 1995 г. американские психологи Патриция Эллисон и Джон Говерн, изучая феномен «физической анонимности» [6], открытый Филиппом Зимбардо в 1970 г. (Zimbardo, 1970) [3], провели свой собственный эксперимент» [5].

Суть эксперимента заключалась в следующем. Специально подготовленная «экспериментальная» машина останавливалась на регулируемом светофором перекрестке и делала намеренную задержку движения транспортного потока при разрешающем сигнале светофора. Исследователи фиксировали количество и продолжительность звуковых сигналов, которые подавали водители стоящих сзади машин.

Результаты данного эксперимента были следующими:

– водители, находящиеся в машинах с закрытым верхом, вели себя весьма несдержанно и подавали звуковые сигналы почти сразу при возникновении задержки движения;

– количество подаваемых этими же водителями звуковых сигналов было в два раза больше и сигналили они по продолжительности в два раза дольше, чем водители, находящиеся в автомобилях с открытым верхом (рис. 1) [5].

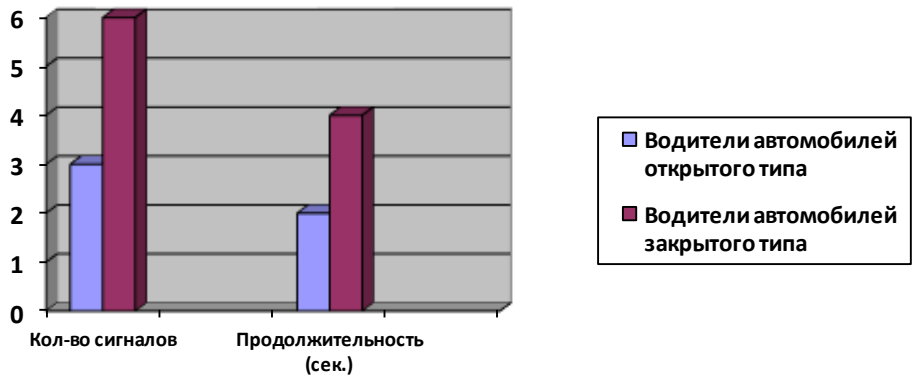


Рис. 1. Эксперимент по «физической анонимности» водителей

[1] © Лионтер В. В., 2022.
[2] © Сударик А. Н., 2022.

Выявленные закономерности описанного выше эксперимента подверглись проверке в рамках нового подобного эксперимента, с помощью которого исследователи постарались дать ответ на вопрос, как влияет социальный (имущественный) статус участника дорожного движения и степень скрытности его участия в нем на склонность к нарушениям установленных норм и правил. Зимнее время для эксперимента выбрано не случайно, т.к. некоторая задержка машин на перекрестке выглядит естественно из-за обледенения дороги. При этом учитывались условия применения водителями транспортных средств звуковых сигналов, установленных Правилами дорожного движения [7], что позволило определить правомерность использования водителями звуковых сигналов в ситуации проводимого эксперимента.

В ходе нового эксперимента с помощью «экспериментального» автомобиля создавалось препятствие для движения на перекрестке других автомобилей. Сравнению подвергались показатели реагирования водителей на препятствие движению. При этом для сравнения брались две группы автомобилей с тонированными и нетонированными стеклами.

Экспериментальное исследование проводилось в два этапа (по 30 автомобилей на каждом этапе): на первом этапе в качестве «экспериментального» автомобиля использовался бюджетный автомобиль отечественной марки; на втором этапе – автомобиль представительского класса иностранной марки.

В ходе первого этапа испытаний подтвердилась закономерность, выявленная П. Эллисон и Дж. Говерном: водители, находящиеся в автомобилях с тонированными стеклами подавали в 3 раза больше звуковых сигналов и в два раза дольше сигналили, чем водители, находящиеся в автомобилях с нетонированными стеклами (рис. 2) [5].

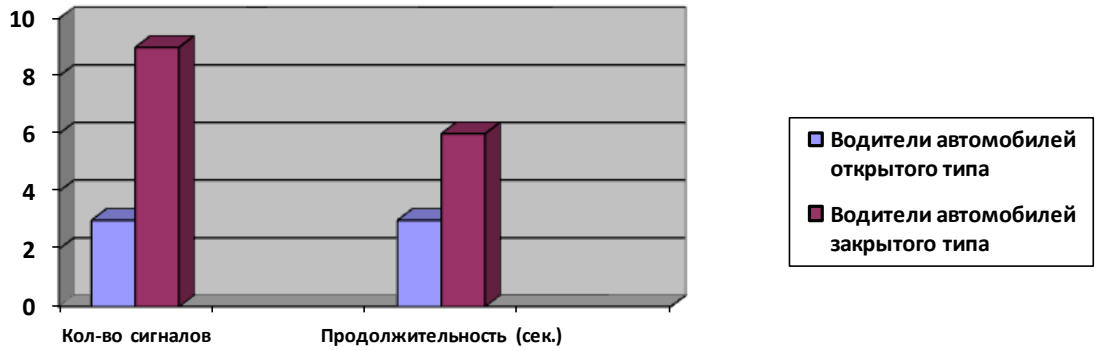


Рис. 2. Результаты первого этапа нового эксперимента

На втором этапе эксперимента в качестве так называемого искусственного препятствия движению использовался «экспериментальный» автомобиль представительского класса. Некое «превосходство» водителей в автомобилях с тонированными стеклами было элиминировано определенным статусом водителя, находящегося за рулем «экспериментального» автомобиля представительского класса. По результатам опытов второго этапа исследования поведение водителей изменилось: 1) водители в автомобилях с тонированными стеклами подава-

ли в два раза больше звуковых сигналов; 2) эти звуковые сигналы были в полтора раза длиннее по времени по сравнению со звуковыми сигналами, подающими водителями автомобилей с нетонированными стеклами (рис. 3) [5].

Результаты опыта показали, что степень скрытности участия водителя в дорожном движении в значительной мере влияет на частоту и длительность применения им звуковых сигналов с целью устранения препятствия движению. Следует отметить, что водители при этом нарушали Правила дорожного движения [7], в соответствии с которыми применять звуковые сигналы разрешено только в случаях предотвращения возникновения дорожно-транспортных происшествий.

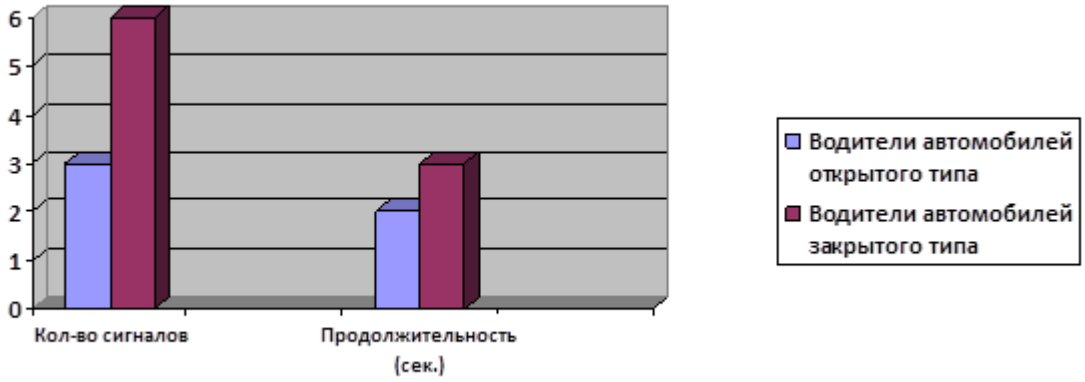


Рис. 3. Результаты второго этапа нового эксперимента

При проведении второго этапа эксперимента проявилась еще одна закономерность социального поведения людей – относительная сдержанность в реагировании на действия другого человека, обусловленная его социальным или имущественным статусом. Сформированная в филогенезе и существующая в подсознании человека такая установка поведения заключается в его страхе, боязни противопоставлять себя другим с более выраженным статусным, имущественным превосходством.

Доктор Зимбардо в своей книге «Эффект Люцифера» описал феномен физической анонимности, благодаря которому проявляется правовой нигилизм - зло, которое чуждо гармонично развитому человеческому обществу [4]. К факторам физической анонимности, приводящим к неблагоприятным последствиям, в том числе к агрессивному противоправному поведению, можно отнести: невозможность внешнего контроля, закрытость для общества, снятие ограничений, безответственность (в т.ч. групповая), отсутствие внутреннего контроля, игнорирование норм и правил.

В связи с необходимостью превентивных воздействий на водителей, потенциально склонных к нарушениям правил дорожного движения, роль подразделений ДПС и их сотрудников в обеспечении безопасности дорожного движения будет значительно возрастать.

Безответственное отношение российских граждан к дисциплине на дорогах подтверждается и статистическими данными за 2021 год (в пересчете на 100

тыс. населения): в ДТП в России погибло около 10,8 чел., в Беларуси – 6,8 чел., в Германии – 3,6 чел., в Японии – 3,4 чел. [8].

С целью профилактики нарушений норм и правил в сфере дорожного движения должны осуществляться мероприятия по нескольким направлениям:

– учет психологических факторов, критериев, значимых для его безопасности дорожного движения при разработке нормативных документов;

– масштабное фиксирование инспекторами ДПС нарушений водителями правил дорожного движения;

– справедливая реализация предусмотренных законом санкций в отношении водителей-нарушителей;

– непрерывное профессионально-личнос-тное развитие сотрудников ДПС [5, 9].

Описание подходов к формированию профессиональных компетенций специалистов, в том числе сотрудников ОВД в образовательных организациях МВД России, посвящены научные работы ряда авторов [1, 2, 10, 11].

Для сознательного отношения к соблюдению правил дорожного движения всеми его участниками необходимо создать социально-экономические условия в обществе, мотивирующие граждан к восприятию закона, как осознанной необходимости, как залога всеобщей безопасности и порядка, воспитывающие дисциплинированность и уважение к другим людям в «дорожном» поведении. Изменить негативное отношение участников дорожного движения к закону и выработать привычку у российских водителей «не нарушать» установленные обществом правила дорожного движения. возможно при использовании психологических закономерностей исследуемых общественных процессов.

Список литературы

1. Психофизиологическая оценка уровня подготовленности и степени готовности работников локомотивных бригад с использованием тренажерных комплексов : Методические рекомендации / [С. А. Багрецов и др.]. М. : Российские железные дороги, 2007. 244 с.

2. Здорова С. В., Сударик А. Н. Формирование коммуникативных способностей обучающихся при проведении практических занятий по дисциплине «Общий психологический практикум»: технологический подход // Человеческий фактор : проблемы психологии и эргономики. 2016. № 1 (77). С. 80–81.

3. Зимбардо Ф. Социальное влияние / пер. с англ. Н. Мальгина, А. Федоров. СПб. : Питер, 2000.

4. Зимбардо Ф. Эффект Люцифера. Почему хорошие люди превращаются в злодеев / пер. с англ. А. Стативка. М. : Альпина нон-фикшн, 2013. 740 с.

5. Левченко В. В., Сударик А. Н. Особенности поведения российских водителей на дорогах в условиях их физической анонимности // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2017. № 1 (81). С. 62–65.

6. Майерс Д. Социальная психология : учебник для вузов. 7-е изд. СПб. : Питер, 2014. 793 с.

7. Правила дорожного движения Российской Федерации (с изменениями от 01.01.2022 г.) // URL: https://pdds.ru/pdd/ (дата обращения: 22.03.2022).

8. Смертность от ДТП в мире // URL: https://openbase.online/smertnost-ot-dtp-v-mire/ (дата обращения: 22.03.2022).

9. Сударик А. Н. Профессиональная компетентность сотрудников ОВД и некоторые ее психологические составляющие в свете подготовки специалистов в педагогической системе МВД // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2009. № 4. С. 104–105.

10. Тренинги в профессиональной подготовке и деятельности психологов органов внутренних дел : учебно-практическое пособие / под ред. Л. Н. Костиной. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2018. Т. 1. 276 с.

11. Федотов С. Н., Дзендзель Ю. В., Сударик А. Н. Исследование толерантности как профессионального качества сотрудника полиции // Международный журнал психологии и педагогики в служебной деятельности. 2017. № 3. С. 22–25.

Таланова Н. В.[1]*,*
адъюнкт факультета подготовки
научно-педагогических и научных кадров
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель: ***Ульянова И. В.,***
профессор кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
доктор педагогических наук, доцент

ЦИФРОВАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ МВД РОССИИ

«Рост и повсеместное распространение информационно-коммуникационных технологий обуславливает изменения, происходящие во всех сферах жизни общества. Всеобщая цифровизация большинства сфер жизнедеятельности приводит к изменению поведения человека в киберпространстве» [1]. В связи с этим в последнее время все чаще стало использоваться понятие *«цифровая компетентность».* Трактовка данного понятия носит двойственный характер. Ряд ученых утверждают, что «цифровая компетентность – это умение личности применять технические средства для поиска, хранения и обработки информации в любой деятельности» [2; 3]. С другой стороны, «цифровая компетентность – это восприятие информации личностью путем коммуникации, которая направлена на действия с информацией в профессиональной и практической деятельности» [4; 5].

Совершенствование информационных технологий, в том числе нарастающие темпы цифровизации системы образования обусловливают необходимость внесения изменений в систему образования. Целью такой системы видится подготовка специалистов, использующих в своей служебной деятельности новейшие цифровые технологии, а также обладающие цифровой компетентностью.

Цифровая компетентность – основанная на непрерывном овладении компетенциями способность индивида уверенно, эффективно, критично и безопасно выбирать и применять информационно коммуникационные технологии в разных сферах жизнедеятельности (работа с различного рода контентом, техносфера и др.), а также его готовность к такой деятельности [6].

К составляющим цифровой компетенции относятся: знания, умения, мотивация и ответственность.

Г. Г. Фернандез и Н. П. Ячина указывают на то, что «цифровая компетентность – уверенное и критическое использование обучающимися компьютера, мобильного устройства» [7]. Цифровая компетентность базируется на логическом мышлении, высоком уровне владения информацией и цифровой техникой.

---

[1] © Таланова Н. В., 2022.

Анализируя вышесказанное, введем авторское понятие данному термину. Цифровая компетентность – это способность пользователя владеть методами поиска, структурирования и систематизации, критической оценки, рационального и грамотного пользования цифровыми ресурсами и ресурсами сети Интернет. Современный обучающийся в образовательной организации высшего образования должен обладать такими качествами как гибкость, быстрая обучаемость, должен уметь находить решения в сложных нестандартных ситуациях с помощью цифровых технологий.

При формировании у курсантов цифровой грамотности образовательная организация должна учитывать то, что правильное ее «формирование возможно лишь в условиях междисциплинарного подхода» (изучение дисциплин исключительно информационного цикла не является эффективным в процессе формирования цифровой грамотности) [8].

Также процесс формирования цифровой грамотности целесообразно строить с точки зрения комплексного подхода, который подразумевает создание в образовательной организации условий для органичного и многомерного воспитания, развития и обучения личности. При этом поставленные цели, задачи, методы и формы такого воздействия должны быть едины и взаимообусловлены. Наряду с этим формирование у курсантов цифровой грамотности должно осуществляться не только посредством изучения дисциплин информационно-цифрового цикла, но и посредством профилактической, просветительской деятельности профессорско-преподавательского состава на основе личного примера. Например, преподаватель сам должен обладать цифровой грамотностью, уметь правильно, рационально и уверенно использовать новые информационные технологии, ресурсы, тем самым на личном примере прививать у курсантов основы цифровой грамотности, а в последующем развивать их.

Таким образом, цифровая компетентность является важным условием и инструментом развития личности курсантов образовательных организаций высшего образования МВД России в условиях глобальной цифровизации общества и всех видов деятельности подразумевает под собой совокупность способностей, знаний, умений, навыков обучающихся использовать в своей повседневной, учебной, профессиональной деятельности цифровые технологии. Формирование и развитие цифровой компетентности у курсантов во многом зависит от профессорско-преподавательского состава образовательной организации, который на прямую и косвенно на личном примере прививает курсантам основы цифровой грамотности.

Современные реалии повсеместной цифровизации всех сфер жизни общества указывают на необходимость непрерывного образования обучающихся в целях овладения актуальными информационными технологиями и совершенствования своей профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Таланова Н. В. Отрицательное влияние сети Интернет на духовно-нравственное воспитание юношей // Современные векторы в образовании: теория и практика : материалы II Всероссийской научно-практической конференции, 2021. С. 168.

2. Елизаров А. А. Базовая ИКТ-компетенция как основа Интернет-образования учителя : тезисы доклада // Международная научно-практическая конференция REPARN. URL: http://www.relarn.ru/conf/-conf2004/section3/-3_11.html.

3. Богданова А. В. Формирование информационно-коммуникативной компетентности студентов вуза с применением технологии учебных полей как научная проблема // Балтийский гуманитарный журнал. 2014. № 4. С. 46–50.

4. Семибратов А. М. Освоение информационных и коммуникационных технологий педагогами в контексте ориентации на профессионально личностное развитие // Информатика и образование. 2004. С. 91–96.

5. Бурмакина В. Ф. ИКТ-компетентность учащихся // Международная научно-практическая конференция RELARN. 2006.

6. Зотова Е. Ю. Цифровая компетентность подростков и родителей. Результаты всероссийского исследования. М. : Фонд Развития Интернет, 2013. 144 с.

7. Ячина Н. П., Фернандез Г. Г. Развитие цифровой компетентности будущего педагога в образовательном пространстве вуза // Вестник ВГУ, Серия: Проблемы ВО. 2018. С. 134–138.

8. Ульянова И. В. Информационные риски современной образовательной системы // Современные проблемы науки и образования. 2018. № 2.

Титова М. О.[1]***,***
адъюнкт факультета подготовки научно-педагогических и научных кадров,
кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности,
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель: ***Агапов В. С.,***
профессор кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
доктор психологических наук, профессор

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ИССЛЕДОВАНИЙ ПРОЯВЛЕНИЯ САМООБЛАДАНИЯ В СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ

Тема самообладания в деятельности сотрудников полиции является довольно актуальной, ввиду сопряженности работы сотрудника с целым комплексом стрессовых факторов: задержание правонарушителей и преступников, общение с различным контингентом граждан, возможность применения огнестрельного оружия и др. Также сотруднику зачастую приходится принимать довольно быстро важные решения, от которых может зависеть жизнь и здоровье, как самого сотрудника, так и граждан. Сотрудник полиции каждый день, выполняя свои служебные обязанности, затрачивает колоссальные физические и моральные ресурсы, что приводит не только к снижению качества работы, росту числа профессиональных ошибок, но и сказывается на здоровье (возникновение хронического чувства усталости, эмоциональные срывы и т. д.).

Исследование стратегий самообладания сотрудников полиции включает в себя общие возможные способы и методы, а также частные, которые характерны для различных служб и подразделений.

Сотрудник полиции должен самостоятельно формировать у себя умение преодолевать трудные психологические ситуации. Самообладание можно развивать различными способами:

1. Посредством воспитания (которое включает в себя самовоспитание и личностное развитие):

– постоянное повышение уровня профессиональной подготовки;
– формирование веры в собственные силы;
– выработка концентрации внимания в стрессовых ситуациях;
– поддержание положительных эмоций даже в ходе выполнения сложных и рискованных действий;
– освоение навыков аутогенной тренировки и психосаморегуляции.

[1] © Титова М. О., 2022.

2. Овладение специальными психологическими приемами снижения уровня страха, которые помогут в стрессовой ситуации снизить уровень негативных переживаний:

– действовать по принципу «будь что будет» (позволяет локализовать страх, мозг перестает просчитывать варианты угроз и происходящее воспринимается более осознанно);

– применение дыхательных упражнений, которые могут помочь снизить уровень страха и тревожности [1].

Также основным способом развития самообладания в стрессовых ситуациях является копинг-стратегия. Исходя из существующих исследований по психологии понятие «копинг» можно определить как стратегии действий, предпринимаемых человеком в ситуации психологической угрозы, в частности в условиях приспособления к болезни как к угрозе физическому, личностному и социальному благополучию [2].

Развитая возможность самообладания позволяет сотруднику поддерживать психосоциальную адаптацию по время стресса.

Одной из основных стратегий самообладания следует считать психометрические методы. «Золотым стандартом» среди них считается метод MBI [3], разработанный изначально для изучения выгорания медицинских работников, а затем распространенный на другие профессии, в которых общение с людьми составляет основную часть рабочего времени (в частности и деятельность сотрудников полиции). Метод MBI представляет собой тестовую методику, которая проводится для диагностики профессионального выгорания. Данная методика создана в 1986 г. Maslach и Jackson, в России адаптирована Водопьяновой, дополнена математической моделью НИПНИ им. Бехтерева.

В зависимости от скорости протекания процесса саморегуляции, существующие методы можно разделить на «слоу» и «экспресс» методы. Слоу-методы (slow от англ. длительный, долговременный) – группа методов и приемов саморегуляции, на реализацию которых требуется продолжительный временной ресурс. В данную группу входят: аутотренинг, релаксационные, медитативные и дыхательные техники, техники самокодирования, психологические настрои и др.

Одной из действенных практик развития самообладания психологи считают аутогенную тренировку, которая основана на самовнушении. Самовнушение представляет собой довольно сильное, впечатляющее воздействие на психику человека, которое исходит от его собственных мыслей и переживаний. Сущность самовнушения у сотрудника полиции состоит в том, что готовясь к выполнению служебных задач, он представляет возможные варианты развития событий, то, как он будет решать возникающие ситуации, прорабатывает то состояние психики, которое будет испытывать во время исполнения служебных обязанностей.

С помощью аутогенной тренировки создается состояние полного расслабления, которое называется аутогенным погружением. В этом состоянии в определенной степени снижается уровень бодрствования, с помощью чего открываются возможности влияния на вегетативную нервную систему[4].

Для овладения техникой аутотренинга необходимо развивать в себе механизмы саморегуляции:

– научиться управлять тонусом скелетных мышц (расслаблять и концентрировать их силу);

– создавать нужное эмоциональное состояние;

– управлять таким свойством психики как внимание (развивать концентрацию внимания на определенных действиях и объектах).

Для достижения полного расслабления организма существуют целые комплексы, эффект от которых достигается только при проведении регулярных целенаправленных тренировок, которые наиболее результативны под руководством психолога.

Среди экспресс-методов (от лат. expressus — усиленный, быстрый) психологической саморегуляции можно выделить дыхательные техники; идеомоторные техники; техники вербальной саморегуляции; техники произвольной мышечной мобилизации и релаксации.

Помимо вышеназванных способов и методов развития самообладания сотрудников полиции, действенными можно назвать проведение социально-психологических тренингов, которые нацелены на оптимизацию деятельности сотрудника, а также индивидуальное психологическое консультирование, которое позволяет проработать проблемы каждого конкретного сотрудника.

Таким образом, исследование проявлений самообладания сотрудников полиции является актуальным вопросом ввиду сложности и напряженности ежедневной служебной деятельности сотрудника. Различные методы и способы самообладания позволяют существенным образом снизить тревожность и наладить психологическое состояние сотрудника.

Список литературы

1. Дьяков Ю. Е., Бобровик А. П. Основы саморегуляции, аутотренинг, снятие проявлений воздействия экстремальных нагрузок на организм сотрудников полиции после выполнения оперативно-служебных задач / отв. ред. С. М. Струганов // Физическая культура и спорт в структуре профессионального образования: ретроспектива, реальность и будущее : сборник материалов межведомственного круглого стола. 2017. С. 42–45

2. Родин В. Ф. Некоторые психолого-педагогические проблемы совершенствования обучения в вузах МВД Российской Федерации: теоретико-методологический аспект // Профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел. Педагогика и психология служебной деятельности: состояние и перспективы : сборник научных трудов II Международной конференции. 2018. С. 344–353.

3. Сергеева А. М. Психология безопасности профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. 2019. № 1. С. 99–102

4. Сорокин Г. А. Синдром профессионального выгорания. Информационно-методическое письмо. СПб. : 2018. 52 с.

Тихонова С. М.[1]***,***
слушатель Института-факультета психологии
служебной деятельности органов внутренних дел
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,

Научный руководитель: ***Агапов В. С.,***
профессор кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
доктор психологических наук

ФЕНОМЕН ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ЗАЩИТЫ КУРСАНТОВ: СУЩНОСТЬ, ПОДХОДЫ, МЕТОДИКИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Многообразие различных факторов, которые встречаются в процессе обучения в ведомственном вузе, оказывают воздействие на моральное состояние, а также на психологическое и психическое здоровье курсантов. Обучающиеся курсанты в ведомственной структуре довольно часто оказываются подвержены сильному стрессу, моральному давлению, различным экстремальным ситуациям, а также при общении с гражданами.

В процессе обучения или выполнения служебных задач курсант должен уметь приспосабливаться к различным условиям жизнедеятельности, уметь применять эффективные стратегии поведения, которые в дальнейшем помогут преодолеть сложные жизненные обстоятельства, ведущие к дезорганизации. Одним из способов адаптации к специфическим окружающим курсанта обстоятельствам являются механизмы психологической защиты.

Механизмы психологической защиты впервые были сформулированы в 1894 г. в рамках психоаналитического направления Зигмундом Фрейдом. Психологические защиты являлись средством разрешения конфликта бессознательного и сознательного. З. Фрейд предполагал, что защитные механизмы приходят в действие и являются средством разрешения внутреннего конфликта, в ответ на стрессовую ситуацию [16, с. 435].

Труды З. Фрейда продолжила его дочь – А. Фрейд. Она считала, что механизмы психологической защиты являются продуктом социализации, развития и научения. Все механизмы индивидуальны, и характеризуют уровень адаптивности личности [17, с. 160].

Некоторые ученые были против теории З. Фрейда. Ф. Б. Бассин утверждал, что психологические защиты в психоанализе рассматриваются как средства защиты психики от пагубного влияния конфликта между инстинктивными импульсами бессознательного и осознаваемыми требованиями внешней среды. Ф. Б. Бассин описывал механизм защиты как одну из форм эмоционально-личностного реагирования при столкновении осознаваемых психологических установок.

---

[1] © Тихонова С. М., 2022.

Перестройка системы установок человека, по мнению Ф. Б. Бассина, является важной функцией механизмов психологической защиты, и направлена на предотвращение дезорганизованного поведения [3, с. 79–86].

В. Е. Рожнов описывал механизмы психологической защиты как деятельность психики, которая направлена на спонтанное устранение последствий психотравм [9, с. 231].

А. А. Налчаджян характеризует психологические защиты, как схему действий, разрешающую фрустрирующую ситуацию [10, с. 262; 15, с. 66–79].

Р.А. Зачепцкий считал, что защиты являются пассивно-оборонительными формами реагирования на стресс [11, с. 507].

Изучением психологических защит так же занимались: Р. С. Лазарус, 1970; В. И. Журбин, 1990; Р. Плутчик, 1979, Г. Келлерман, 1979, Х. Р. Конте, 1979; Е. С. Романова 1996, Ф.Б. Березин 1988 и др.

Ученые, которые занимались изучением данного феномена, предпринимали попытки объяснить природу проявления психологических защит. Одни авторы утверждали, что психологические защиты являются положительным феноменом психики человека, помогающим уберечь его от пагубного влияния окружающей среды. Другие же описывали психологические защиты как отрицательный механизм психики человека.

Несмотря на обширное изучение этого вопроса и множество противоречий, можно сказать, что психологические защиты – это ряд неосознаваемых специфических приемов переработки переживаний, которые помогают нейтрализовать пагубное влияние, негативно приживаемых обстоятельств [7, с. 411–413].

При изучении этого феномена, ученые так и не пришли к единому мнению о количестве механизмов психологических защит и их соотнесении друг с другом. В первоначальном варианте З. Фрейд выделял девять психологических защит: вытеснение, регрессия, изоляция, уничтожение, формирование реакции, проекция, интроекция, обращение и борьба с самим собой [16, с. 435].

А. Фрейд расширила этот список до десяти. В него вошли: фантазирование, замещение, сублимация, интеллектуализация, реактивная формация, регрессия, рационализация, обращение против себя, проекция и отрицание [17, с. 160].

Л. И. Вассерман выделял уже около тридцати четырёх механизмов психологических защит. К ним относятся следующие защиты: отрицание, проекция, расщепление, творчество, отчуждение, фантазирование, обратное чувство и др [14, с. 101].

Р. Плутчик разработал популярную модель психологических защит. Он попытался выявить закономерности между аффективными состояниями и механизмами защит. Р. Плутчик предполагал, что личность, обладающая яркими психодинамическими свойствами, чаще всего прибегает к использованию определенных механизмов психологических защит, как способов переживания и преодоления стрессовых ситуаций [13, с. 139].

Р. Плутчик выделил 16 механизмов психологических защит. Часть из них были предложены для внесения в тест-опросник, который был разработан совместно с Х. Р. Контом и Г. Келлерманом в 1979 г. Опросник имел название «Life Style Index». В него вошли такие механизмы психологической защиты, как: за-

мещение, гиперкомпенсация, вытеснение, проекция, отрицание, рационализация, регрессия, компенсация [1, с. 229–257].

Ниже представлены самые основные, чаще применяемые механизмы психологической защиты и их характеристика.

Отрицание. Данный вид механизма психологической защиты обозначает отказ, непризнание. Мысли, чувства, эмоции, вытесненные из сознания человека в какой-то момент времени могут стать снова актуальными, вновь востребованными. Курсанты довольно часто встречаются с этим видом психологической защиты. Стараясь защититься, курсант будет отрицать, что те мысли и желания принадлежали ему.

Вытеснение. Характеристика этого вида психологической защиты заключается в следующем: от внутреннего конфликта можно уйти путем активного выключения из сознания неприемлемого мотива или неприятной информации. Примером может служить то, как курсант получил от совершённых им действий в отношении сотоварищей негативный опыт. Из сознания курсанта быстро вытесняется все плохое, что он причинил товарищам.

Проекция. Суть данного механизма заключается в бессознательном переносе собственных эмоций и чувств одним человеком на окружающих его других людей. В курсантской среде имеют место быть стычки, например, в решении поставленных задач. Исходя из этого, между курсантами могут назревать конфликты. Курсант, который проявил агрессию к своему коллеге, старается всем доказать, что в конечном итоге виноват сам товарищ.

Идентификация. Перенос на себя качеств другого человека или процесс отождествления себя с другими, а также стремление перенести на себя чувства и желания другого человека, что будет заключаться в сути этого психологического механизма.

Рационализация (интеллектуализация). Суть данного механизма психологической защиты заключается в том, что человек признает травмирующий факт и подвергает его интеллектуальному анализу. При этом человек отказывается переживать отрицательные эмоции.

Данный вид психологической защиты связан с использованием в мышлении той информации, в соответствии с которой собственное поведение выглядит как хорошо контролируемое. Неприемлемая часть ситуации вытесняется из сознания и после уже осознаётся в изменённом состоянии.

На примере курсанта, можно сказать, что он пытается скрыть от себя результат своих действий, которые побуждались мотивами, находившимися в конфликте с нравственными стандартами самого курсанта.

Замещение. Следующий тип психологической защиты выражается в перенесении действий с недосягаемого объекта на доступный. Замещение может перерастать к уходу в мир фантазий от реальных условий.

Отчуждение. Возникающее равнодушие к собственным переживаниям или каким-то значимым волнующим событиям характеризуется чувством утраты человеком эмоциональной связи с другими, что описывает данный вид психологической защиты.

Регрессия. Данный механизм психологической защиты подразумевает под собой способность человека представлять себя беспомощным, чем есть на са-

мом деле. Попытка избежать борьбу «внутри себя». События, которые оказали негативное воздействие на человека, могут восприниматься им как трудно принимаемыми. Человек боится, что не справится с ними.

Отклонения в поведении проявляются в форме инфантилизма, безделья, конформизма в асоциальных группах, употреблении алкоголя и наркотических веществ.

Подавление. Данный вид психологической защиты направлен на вытеснение из сознания чувств, желаний, стыд, чувство вины и др. Действием этого механизма можно объяснить многие случаи забывания человеком выполнения каких-то действий, полномочий.

Подавление действует избирательно и направлено против тех воспоминаний, которые связаны с прошлыми фрустрациями личности, и в настоящее время, актуализируясь в сознании, а также могли бы вновь фрустрировать ее.

В современных исследованиях феномен психологической защиты рассматривает проблемное поле в социальном аспекте. Г. Грачев выделяет три уровня организации психологической защиты человека: социальный (в масштабах общества), социально-групповой (в рамках различных социальных групп), индивидуально-личностный [5, с. 182–185].

В том числе в рамках психотерапии и индивидуального консультирования изучение феномена психологической защиты связано с выявлением и описанием проявлений тех или иных форм защит, определением связи типа личности с выбором того или иного способа, стиль защитного поведения. Большой практический интерес имеют работы, связанные с исследованием специфики психологической защиты у представителей различных профессий, социальных групп.

Методики исследования механизмов психологической защиты можно выделить следующие: опросника изучения «Индекса жизненного стиля» Р. Плутчика – Г. Келермана – Х.Р. Конте (в адаптации У.Б. Клубова) и методики исследования тревожности Ч.Д. Спилбергера (в адаптации Ю.Л. Ханина). Опросник – Defense Mechanisms Inventory (DMI, Gleser, Ihilevich) – используется психологами запада [2, с. 336].

Механизмы психологической защиты могут быть косвенно выявлены с помощью таких диагностических тестов, как: тест Роршаха, MMPI, TAT, тест Розенцвейга, рисуночные методики.

Подводя итог вышесказанному, можно отметить, что, несмотря на продолжительность периода изучения феномена психологической защиты, остается много вопросов, связанных со спецификой ее развития, функционирования, проявления, диагностики, на которые пытаются найти ответы современные исследователи.

Е. С. Романова довольно четко обозначила современное положение проблемы психологической защиты: «...при отсутствии системной концепции защиты и одновременной потребности в научной интерпретации и прогнозировании защитного поведения индивидов и групп, в общественное сознание закладывается упрощенное, во многом утилитарное представление о сложном психическом феномене» [12, с. 66].

Список литературы

1. Plutchik R, Kellerman H. & Conte H.R. A structural theory of ego and emotions. In C.E.Izard (Ed.), Emotions in personality and psychopathology. N.Y. Plenum, 1979. P. 229– 257

2. Анастази, А. Психологическое тестирование. В 2-х т. / под ред.К. М. Гуревича, В. И. Лубовского; пер. с англ. М. : Педагогика, 1982. Т. 2. 336 с.

3. Бассин Ф. В., Бурлакова М. К., Волков В. Н. Проблема психологической защиты // Психологический журнал. 1998. № 3. С. 79–86.

4. Березин Ф. Б. Тревога и адаптационные механизмы // Тревога и тревожность. СПб. : Питер, 2001. 256 с.

5. Грачев Г. В. Психологическая защита личности: проблемы и определение основных понятий // Психология и практика. Ежегодник РПО. 1998. Т. 4. Вып. 4. С. 182–185.

6. Журбин В. И. Понятие психологической защиты в концепциях З. Фрейда и К. Роджерса // Вопросы психологии. 1990. № 4. С. 14–23

7. Карвасарский Б. Д. (ред.) Клиническая психология : учебник для вузов. 4-е изд. СПб. : Питер, 2011. 864 с.

8. Лазарус Р. С. Теория стресса и психофизиологические исследования // Эмоциональный стресс / под ред. Л. Леви. Л. : Медицина, 1970. С. 178–208

9. Михайлов Л. А., Маликова Т. В., Шатровой О. В., Соломин В. П. Психологическая защита: направления и методы : учебное пособие. СПб. : Речь, 2008 231 с.

10. Налчаджян А. А. Социально-психическая адаптация личности: (Формы, механизмы и стратегии). Ереван : Академия наук Армянской ССР, 1988. 262 с.

11. Никольская И. М., Грановская Р. М. Психологическая защита у детей. СПб. : Речь, 2000. 507 с.

12. Романова Е. С. Графические методы в практической психологии. СПб. : Речь, 2002. С. 66.

13. Романова Е. С. Механизмы психологической защиты: Генезис. Функционирование. Диагностика / Романова Е. С., Гребенников Л. Р.; Моск. гор. пед. ун-т. Мытищи: Талант, 1996. 139 с.

14. Сараева Е. В. Защитные механизмы личности : учебное пособие. Киров : Вятский государственный университет, 2007. 101 с.

15. Соколова Е. Т. Феномен психологической защиты // Вопросы психологии. 2007. № 4. С. 66–79.

16. Фрейд З. Защитные нейропсихозы. СПб., 1894. 435 с.

17. Фрейд А. Эго и механизмы психологической защиты. М. : АСТ, Астрель, Харвест, 2008. 160 с.

Халитов О. Ф.[1]*,*
Врио старшего преподавателя кафедры
педагогики и психологии в деятельности сотрудников ОВД
Уфимского юридического института МВД России

ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОВД НА НАЧАЛЬНОМ ЭТАПЕ СЛУЖБЫ

Проблема увеличивающегося некомплекта в органах внутренних дел (далее ОВД) в последние годы находится в стабильно напряженном состоянии. На нее указал и Министр МВД В. А. Колокольцев на ежегодной коллегии МВД в 2022 году, обратив внимание, что в 2021 г. количество уволившихся из органов внутренних дел следователей по сравнению с 2020 г. возросло на 34 процента [1]. При этом отмечается, что вопрос некомплекта также актуален для патрульно-постовой службы, уголовного розыска, подразделений по контролю за оборотом наркотиков и экономической безопасности.

В условиях некомплекта в конкретном подразделении нагрузка ложится на оставшихся сотрудников и распределяется на сотрудников исходя из штатной численности подразделений, без учета некомплекта. Что в конечном итоге, приводит к перегрузкам, нервно-психическому истощению, проявлению признаков дезадаптивных состояний, накоплению негативной энергии из-за невозможности выделить свободное время на разгрузочные мероприятия в виду банального его отсутствия. Указанные негативные последствия напрямую влияют на качество работы сотрудников, сказываются на снижение мотивации к служебной деятельности, адаптации молодых сотрудников к профессиональной деятельности, адаптации сотрудников на руководящих должностях и т.д.

Обозначенная проблема текучести кадров, их дезадаптации в начальный период вступления в профессиональную деятельность многогранна и требует к себе комплексного внимания. В том числе и внимания со стороны психологов как в научном (теоретическом) плане так и в плоскости их практического применения и реализации.

Психологических особенностей адаптации к служебной деятельности сотрудников ОВД множество, и каждая имеет свою основу. Так, например, одной из множества основ определяющих одну из психологических особенностей является сфера направленности личности сотрудника: идеалы, ценностные ориентации, убеждения, целевые установки, потребностные ориентиры и т. д. Указанная сфера кандидата на службу в ОВД (далее кандидат), при должном подходе к ее сбору и анализу, может давать большой объем информации о ценностях и целях, во имя которых действует личность, и соответственно субъективном отношении к различным аспектам объективной реальности, мотивах его поведения.

Однако, в настоящее время в практике профессионально-психологического отбора оценка личности кандидата, в основном, сведена к оценке индивидуально-типологических особенностей и когнитивных навыков. Оценка же ценност-

---

[1] © Халитов О. Ф., 2022.

но-целевой сферы незаслуженно сведена к минимуму. И в основном сводится к паре открытых вопросов в анкете о мотиве выбора профессии, об общей осведомленности о службе в ОВД и т.п. и беседе после ее заполнения с психологом. Наличие указанных вопросов в анкете имеет признаки формальности в связи с тем, что кандидат дает социально-приемлемые ответы: «мечта с детства», «борьба с преступностью», «престижная профессия», «стабильность» и т. д. Однако, на наш взгляд необходимо вводить в оборот дефиницию «ведомственно-приемлемые» так как в современных реалиях наличие только «социально-приемлемых» устремлений человека не является залогом того, что бывший курсант, после обучения и начала практической деятельности или молодой сотрудник по прошествии незначительного количества времени не примут решения уволиться со службы. Мы не случайно вводим в оборот дефиницию «ведомственно-приемлемые ответы».

В научной литературе по вопросам сопровождения деятельности сотрудников ОВД и юридической психологии благонадежные мотивы, цели, ценности и т.п. чаще описываются через дефиницию «социально-приемлемые». Этим самым подчеркивается как бы ориентированность сотрудника или кандидата на положительные, одобряемые и при этом культивируемые в обществе устремления человека. При этом в беседах сотрудники (2021 г., 20 человек, возраст – 25±3 года), принявшие решение о прекращении дальнейшей службы и имеющие относительно не большой стаж практической работы (2–4 года), указывали на несовпадение профессиональных ожиданий (36 %), невозможность реализовать потребностные ожидания (44 %). При этом к данным сотрудникам у их непосредственно руководства не было значительных замечаний и в целом они характеризовались положительно, а при устройстве на службу, будучи кандидатами, декларировали социально-приемлемую мотивацию.

Практика работы и общения с сотрудниками ОВД [2, с. 394; 3, с. 329], проходящими обучение по программам профессиональной подготовки и повышения квалификации, показывает, что многие сотрудники на начальном этапе профессиональной деятельности сталкиваются с эмоциональным выгоранием ввиду наличия описанного выше «мотивационного диссонанса», а также неспособностью психологически переработать эти кризисные явления.

С целью определения мотивационных устремлений в профессиональной и бытовой сферах нами в августе 2021 г. было проведено анонимное анкетирование 60 слушателей (средний возраст 26,1 лет, средний стаж службы в ОВД – 2,3 ± 1,1 года) проходящих профессиональную подготовку лиц рядового и младшего начальствующего состава, впервые принятых на службу в органы внутренних дел Российской Федерации, по должности служащего «Полицейский».

Анкетирование представляло собой наличие открытого вопроса (без готовых вариантов ответа) «Ваши устремления в профессиональной области» со сроками реализации 5,10,15 и 20 лет, а также вопрос о мотиве выбора профессии:

Результаты анонимного анкетирования

Срок реализации	Устремления в профессиональной области
5 лет	74 %
10 лет	43 %
15 лет	27 %
20 лет	81 %

Устремления в профессиональной сфере имеют следующий вид:

– ближайшие 5 лет 34 % опрошенных указывают «поступление в вуз», 43 % – «переход на офицерскую должность», 21 % – переход на иную должность (иное подразделение);

– 10 лет – «получение диплома о высшем образовании и переход на офицерскую должность», (34 %), «карьерный рост (рост в званиях и должностях)» (24 %);

– 15 лет – «карьерный рост (рост в званиях и должностях)», (26 %), «достижение руководящей должности» (отделения, службы, отдела) 22 %;

– 20 лет – «достижение пенсии» (77 %), «карьерный рост (рост в званиях и должностях)» (34 %), «достижение руководящей должности» (отделения, службы, отдела) 11 %.

Как отмечается провал на промежутке 10–15 лет. Что может объясняться не способностью ставить респондентами долгосрочных целей. Сотрудники осознают начало службы и пенсию как закономерное завершение ее, а чем будет наполнена служба между указанными отрезками не всеми четко осознается и планируется. Четкие устремления в перспективе 10 лет имеют 43 %, а в перспективе 15 лет лишь 27 %. При этом вопрос о мотиве выбора профессии затруднений не вызвал и абсолютно все озвучили варианты: «Интерес к службе в ОВД» (36 %), «Борьба с преступностью» (40 %), «Стабильность» (64 %), «Социальные гарантии» (64 %), «Возможность самореализоваться» (46 %), «Получение юридического образования» (34 %). Как видно у сотрудников сформированы социально-приемлемые устремления (идеалы, ценностные ориентации, убеждения, целевые установки, потребностные ориентиры и т. д.), а с ведомственно-приемлемыми (устремлениями в профессиональной деятельности) отмечаются провалы. И этот факт не является их проблемой.

Формирование ведомственно-приемлемых устремлений является предметом профессионального внимания со стороны наставников, непосредственных руководителей, воспитателей.

Субъектами этого процесса должно быть понимание, что сотрудники из числа младшего начальствующего состава это ближайший резерв кадров ведомства и им необходимо заниматься с самого начала службы молодыми сотрудниками. Ведомственно-приемлемые устремления не должны быть синонимом аскетизма сотрудников, зашоренности интересов и узости взглядов на окружающую действительность. Напротив, они должны быть детерминантами профессионального развития и самосовершенствования.

Список литературы

1. Колокольцев В. А. Выступление на расширенном заседании коллегии Министерства внутренних дел 17 февраля 2022 года // URL: http://www. http://kremlin.ru/events/president/news/67795 (дата обращения: 11.03.2022).

2. Халитов О. Ф., Шаяхметова Э. Ш. Взаимосвязь психофизиологических особенностей и эмоционального выгорания сотрудников полиции // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2020. Т. 25. № 4 (83). С. 390–394.

3. Халитов О. Ф. Исследование индекса жизненного стиля сотрудников как элемента комплекса мероприятий по профилактике профессиональной деформации // Вестник Московского университета МВД России. 2021. № 1. С. 324–329.

Хамидова И. В.[1]**,**
профессор кафедры социально-гуманитарных дисциплин
Рязанского филиала Московского университета МВД России,
кандидат психологических наук, доцент

КОММУНИКАТИВНАЯ ТОЛЕРАНТНОСТЬ – КОМПОНЕНТ АДАПТАЦИИ КУРСАНТА В ВУЗЕ МВД РОССИИ

Условия обучения в вузах МВД значительно отличаются от условий обучения в гражданских вузах, ведь курсанты должны адаптироваться не только к учебной деятельности, но и к служебной деятельности, т.е. к особенностям социокультурной среды в вузе таким, как строгий регламент распорядка дня, отношения субординации, подчинения, преобладание групповых видов деятельности, дисциплинарные требования. Следует отметить, что представления курсантов об учебно-служебной деятельности, которые сформировались до поступления в вуз, не всегда соответствуют реальным условиям обучения и службы.

Проблемой адаптации курсантов к новой среде занимались многие ученые, и все они подчеркивали трудность адаптации курсантов к среде вуза.

Сложность для адаптации курсанта вуза МВД состоит в том, что ему необходимо: во-первых, включиться в процесс усвоения основных норм, образцов, ценностей новой среды; во-вторых, идет перестройка мышления, речи, возрастает эмоциональное напряжение; в-третьих, войти в профессиональную среду; в-четвертых, приспособиться к новой системе обучения, т. е. как говорит Е. М. Земцова «…на курсанта в одновременно действуют различные виды адаптации: социально-психологическая; психофизиологическая; профессиональная; педагогическая» [1, с. 11–12].

С этим трудно не согласиться, но следует признать, что все эти виды адаптации связаны с процессом взаимодействия с другими людьми, поэтому нам представляется целесообразным придерживаться следующих определений адаптации: «адаптация – процесс формирования у курсантов моделей поведения и взаимодействия, адекватных условиям новой для них окружающей среды» [6, с. 23.]; «социально-психологическая адаптация – это приспособление индивида к группе и взаимоотношениям в ней, выработка собственного стиля поведения» [5, с. 614].

Если придерживаться этой точки зрения, то одним из психологических критериев оценки успешности адаптации к новым условиям, на наш взгляд, является уровень развития таких качеств как коммуникативная толерантность и эмпатия.

Для адаптации в новой социальной среде курсанту важно наличие умения найти свое место в совместной деятельности, свою роль в новом коллективе, курсанту необходимо уметь общаться с сокурсниками, причем общаться бесконфликтно.

---

[1] ©Хамидова И. В., 2022.

Все это возможно, если можно говорить о наличии у человека коммуникативной толерантности, поскольку она показывает, насколько воспитан человек, умеет ли он общаться, слушать, какой у него эмоциональный стереотип поведения.

Нами было проведено исследование особенностей социально-психологической адаптации курсантов первого и второго года обучения к условиям вуза и выявлена взаимосвязь уровня адаптации с уровнем коммуникативной толерантности.

Толерантность человека начинается с коммуникативной толерантности. Курсанты, будущие сотрудники органов внутренних дел, из гражданской жизни попадают в новые условия, где нужно вместе проживать, где общие развлечения, общий быт. И вот тут возникают проблемы в общении, каждый человек имеет свой уровень коммуникативной толерантности, которая может проявляться поразному: одни люди терпимы к окружающим людям, другие не обращают внимание на поведение окружающих, третьи могут скрывать свое отношение к окружающим.

Но ведь часто низкий уровень коммуникативной толерантности способствует раздражению либо неприятию другого человека.

Человека, который обладает высоким уровнем коммуникативной толерантности, характеризуют уравновешенность, умение легко вступать в контакт с разными людьми, благодаря чему другой человек чувствует себя комфортно, создаются условия для совместной деятельности. Чем ниже у человека уровень коммуникативной толерантности, тем ему труднее установить контакт с другим человеком, показать ему свое расположение, скрыть свои отрицательные эмоции.

М. Г. Рябова отмечает также, что «курсанты с низкой адаптацией склонны к тревожности, растерянности и часто испытывают страх перед будущим» [4, с. 208].

Выделяют различные уровни коммуникативной толерантности, например, В. В. Петренко [2] различает: уровень ситуативной, уровень типологической, уровень профессиональной, уровень общей коммуникативной толерантности. По-нашему мнению, любой уровень коммуникативной толерантности проявляется в отношении к людям. И определения к слову «коммуникативная толерантность» типа: профессиональная, ситуативная, дает нам все равно отношение к людям.

Проявление сочувствия, сострадания, т. е. эмпатии – важнейшая черта толерантного человека, поэтому нами была сделана попытка изучить уровень эмпатии, коммуникативной толерантности и уровень адаптированности курсантов 1 и 2 курсов (всего 100 человек).

Результаты исследования позволили говорить о том, что все эти обозначенные уровни, соотносятся между собой:

Уровень эмпатии у курсантов обоих курсов находится на среднем уровне. Всего у шести человек (12 %) выявлен низкий уровень эмпатии на первом курсе, на втором курсе у 6 % курсантов выявлен низкий уровень эмпатии.

На втором курсе данный показатель преимущественно находится на среднем уровне, соответственно, эмоциональная отзывчивость, чувствительность и внимание к другим людям преимущественно выше, чем у первокурсников.

По методике диагностики общей коммуникативной толерантности, предложенной В. В. Бойко, нами был определен уровень коммуникативной толерантности курсантов.

Анализ полученных данных показал, что 72 % первокурсников имеет средний уровень коммуникативной толерантности, на втором же курсе – это цифра 60 %, зато 36 % курсантов второго курса показали высокий уровень коммуникативной толерантности, на 1 курсе показали высокий уровень коммуникативной толерантности 20 % курсантов.

Вывод: на втором курсе уровень высокой степени коммуникативной толерантности в два раза выше, чем на первом курсе.

Определение уровня адаптации (по методике диагностики социально-психологической адаптации Роджерса – Даймонд) показало, что курсанты 1 и 2 курсов адаптированы к условиям вуза, однако 8 % курсантов 1 курса и 4 % курсантов 2 курса показали низкий уровень адаптированности.

Такая шкала опросника как «неприятие других» выявила такой же процент – 1 курс – 29 %, 2 курс – 20 %. как в опроснике коммуникативной толерантности. Шкала «эмоциональный дискомфорт» показала, что его испытывают 46 % курсантов 1 курса и 20 % курсантов 2 курса.

Уровни адаптации курсантов 1 и 2 курсов, конечно, разные, но тем неменее можно констатировать, что практически все курсанты адаптированы к условиям вуза, хотя выявлено небольшое количество курсантов с низким уровнем адаптации.

Следует отметить, что средний уровень коммуникативной толерантности дает средний и высокий уровни адаптированности. То обстоятельство, что большинство составляющих коммуникативной толерантностина на первом курсе выражены более, чем на втором, позволяют нам сказать, что социализация такого качества как коммуникативная толерантность идет от курса к курсу.

Что делать для развития и воспитания такого качества как коммуникативная толерантность у курсантов для того, чтобы облегчить их адаптацию к условиям вуза? Толерантность можно воспитать.

На наш взгляд, необходимо:

1. Разностороннее информирование курсантов об актуальности коммуникативной толерантности в жизни и профессиональной деятельности сотрудника ОВД.

2. Уделять внимание формированию коммуникативных навыков общения. Это позволит конструктивно влиять на процесс развития установки на толерантное поведение. Другими словами, все обозначенные нами направления должны реализовываться путем формирования установок на толерантное, неагрессивное поведение и превращения их в убеждения человека, в его мировоззрение, путем самовоспитания и т. д.

4. Формировать умение выражать свои чувства без конфликтов, обучать конструктивным способам выхода из конфликтных ситуаций.

5. Выработка навыков высокой вербальной толерантности.

6. Учет курсантами специфики будущей профессиональной деятельности и понимания значения взаимодействия сотрудника с различными субъектами правовых отношений.

7. Необходимо уделять внимание формированию коммуникативных навыков общения с одногруппниками.

Другими словами, все обозначенные нами направления должны реализовываться путем формирования установок на толерантное, неагрессивное поведение и превращения их в убеждения человека, в его мировоззрение, путем примера взрослых, путем самовоспитания.

Список литературы

1. Земцова Е. М. Адаптация курсантов к обучению в военном вузе средствами преподавательского курса физики : автореф. дис. ... канд. педагогических наук : 13.00.02. Челябинск : Челябинский государственный педагогический университет, 2004. 21 с.

2. Ильясова Э. Н., Халитова А. Г. Коммуникативная толерантность как компонент структуры психологической компетентности современного педагога / под ред. О. Н. Широкова [и др.] // Актуальные направления научных исследований: от теории к практике : материалы VII Международной научно-практической конференции. Чебоксары : Интерактив плюс, 2016. С. 171–173.

3. Петренко В. В. Коммуникативная толерантность // URL: http://cyberleninka.ru (дата обращения: 18.02.2022).

4. Рачицкая Н. В. Коммуникативная толерантность как элемент коммуникативной компетентности // Современная психология : материалы II Международной научной конференции. Пермь : Меркурий, 2014. С. 55–56.

5. Рябова М. Г. Индивидуально-психологические особенности курсантов в процессе адаптации к образовательной среде вуза МВД России // Педагогическое образование в России. 2016. № 6. С. 206–210.

6. Хаустова А. И. Социально-психологическая адаптация // Молодой ученый. 2016. № 26 (130). С. 614–617.

7. Шелепова М. А. Педагогические условия профессиональной адаптации будущих следователей в вузе МВД России : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. СПб. : Санкт-Петербургский университет МВД России, 2004. 195 с.

Цветков В. Л.[1],
начальник кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя,
доктор психологических наук, профессор

ОПЫТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА В РАЗВИТИИ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ У СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ ЗА РУБЕЖОМ

Нами изучался опыт полиции ФРГ по использованию социально-психологического тренинга в развитии конфликтологической компетентности руководителей [1].

В частности его эффективность должна оцениваться через положительную динамику по следующим критериям: развитие навыков рефлексии и повышение уровня социальной перцепции; рост позитивных тенденций во взаимоотношениях с окружающим и формирование гуманистической установки на партнера по общению; увеличение экстравертированности, самостоятельности, самоконтроля, повышение уровня уверенности в себе (формирование «локус-контроля»), общительности, сензитивности; изменение системы отношений к себе: самопризнание, снижение тревожности; изменение восприятия индивидом группы, повышение значимости групповой деятельности; формирование установки на социально-психологическую активность; развитие ряда поведенческих навыков: соблюдение норм поведения, коммуникативного внешнего вида и т. д.; появление эффектов психотерапевтического типа (снятие состояний эмоционального дискомфорта, неуверенности в себе и другое).

Изучался опыт работы LAFP (ФРГ) в 2010 г. по работе с сотрудниками, выдвигаемыми на вышестоящие должности. В частности, необходимо, прежде чем замещать должность на конкурсной основе, пройти переподготовку, включающую наряду с профессиональными модулями (всего 6 недель – 246 часов), обязательный тренинг коммуникативной (конфликтологической) компетенции соискателя. Все завершается сдачей квалификационного экзамена, без чего нет назначения. Этим занимается специальное подразделение. Его основные направления детальности включают:

– разрешение стрессовых ситуаций; работа с посттравматическими расстройствами; обучение сотрудников работе в команде (в коллективе);

– тренинги;

– обучение реагирования на те, или иные ситуации служебной деятельности с алгоритмизацией поведения сотрудника; обучение психосаморегуляции;

– разрешение конфликтов в коллективе.

Руководство LAFP считает, что умение разрешения служебных конфликтов как потребность возникла в современных условиях до «невероятности», как и проблема общения сотрудника полиции с различными категориями граждан.

---

[1] © Цветков В. Л., 2022.

Профессор кафедры Г. С. Човдырова в ряде работ, в частности «Медико-психологические и правовые проблемы безопасности жизнедеятельности личного состава системы МВД» обобщает опыт работы полиции зарубежных стран с личным составом по актуальным для нас темам. Например, в США существует множество ответов, как указывает Г. С. Човдырова, на вопрос, почему в полицейских подразделениях находит место такое явление как коррупция. Среди различных причин нередко встречается замедленное осознание отдельными сотрудниками своего профессионального долга (особенно в щекотливых ситуациях правоприменительной практики), позволяющие им, глядя на окружающее, оправдывать свои бесчестные поступки и брать взятка от клиентов в виде так называемой «благодарности».

Вне зависимости от обстоятельств возникновения проблемы каждый руководитель отвечает не только за своевременное реагирование на противоправное поведение сотрудников вверенных им подразделений и принятия по отношению к ним соответствующих карательных санкций, но также и за организацию превентивного контроля за ходом их повседневной практической деятельности.

Этому способствует и концепция ССВ (система своевременного выявления) коррупции и признаков неблагонадежности в рядах сотрудников полиции, в основу которой положено использование недисциплинарных методов воздействия в качестве средства заблаговременной идентификации и коррекции стиля работы потенциально «проблемных» полицейских.

Принцип функционирования этой системы заключается в раннем обнаружении деформаций в поведении подчиненных с помощью компьютерной базы данных, содержащей самые разнообразные сведения о каждом конкретном сотруднике полиции.

Список литературы

1. Кристиан Л. Конфликт и посредничество // Современная полицейская психология в заключительных терминах // Modern Polizeipsychologie in Schlūsstlbegriffen. Berlin : Richard Boorberg Verlag, 2001 (дата обращения: 16.02.2022).

Цыбин П. В.[1]***,***
курсант факультета подготовки сотрудников полиции
для подразделений по охране общественного порядка
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель: ***Гончарова Е. М.,***
доцент кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ПО РАЗРЕШЕНИЮ КОНФЛИКТОВ

Вопросы разрешения конфликтов являются традиционно важными для психологии. Особенностью конфликтов в группе людей выступает сложность их разрешения. Соответственно, применение в организации способов разрешения конфликтов приобретает существенное значение. В организации присутствует, как правило, сложная система взаимоотношений, которым сопутствуют конфликты по тем или иным вопросам.

Сложность конфликтов в конкретной организации обусловлена тем, что возникает поведение, представляющее потенциальную угрозу нарушения прав остальных субъектов, присутствует противостояние в коллективе. При этом причины конфликта могут быть как явно выраженными, так и скрытыми. Разрешение конфликтов имеет интерес для группы людей в связи с необходимостью поддержания комфортного психологического состояния и соответствующей атмосферы в коллективе.

Способы разрешения конфликтов весьма варьируют, в связи с чем особую актуальность приобретает изучение возможных способов решения возникающих проблем в рассматриваемой сфере. В том числе, интересна такая деятельность тем, что руководитель в процессе разрешения конфликтов принимает непосредственное участие и зачастую оказывает решающую роль в возможностях устранения негативных процессов в коллективе.

Следует рассмотреть понятие конфликта, его признаки и определить особенности деятельности руководителя в процессе его разрешения. Под конфликтом в общем плане понимается столкновение противоположно направленных мнений, позиций, взглядов. По мнению М. А. Самсоновой: «Конфликт представляет собой частный случай взаимодействия между людьми в процессе их совместной деятельности и характеризуется коммуникативной природой. В процессе конфликта осуществляется обмен информацией, который реализуется в столкновении различных мнений, ценностей, суждений. Являясь формой коммуникации, конфликт представляет собой неотъемлемый элемент коммуникативных сетей организации и, следовательно, является частью системы формальных и неформальных коммуникаций в организации» [5, с. 9].

---

[1] © Цыбин П.В., 2022.

Соответственно, конфликт – нормальное явление для коллектива. При этом конфликт обладает конструктивным характером только при целенаправленном управлении. Руководитель выступает в основной массе случаев, лидером в коллективе и обладает особыми полномочиями, способствующими разрешению конфликтных ситуаций. Обусловлено такое положение наличием особых организационно-распорядительных функций и полномочий, способствующих влиять на конфликт в его различных проявлениях.

Обязателен учет специфики конфликтных ситуаций. Так, конфликты могут быть общими и затрагивающими отдельных лиц, существуют различные стадии развития конфликта (зарождающиеся, зрелые, угасающие), по степени осознанности выделяются слепые и рациональные, протекающие в мирном и враждебном ключе, обладающие кратковременным или затяжным характером и др. Соответственно, конфликты отличаются весьма большим разнообразием, могут протекать различным образом, в связи с чем, руководитель должен выбрать целесообразную стратегию и тактику поведения.

При этом руководитель может воздействовать на конфликт на различных стадиях, среди которых:

– возникновение и развитие конфликтной ситуации как предпосылка для последующего развития конфликта;

– осознание конфликтной ситуации участниками, эмоциональное переживание. Внешне: изменения настроения, критические высказывания, ограничение контактов с контрагентом и др.;

– начало открытого конфликтного взаимодействия в виде активных действий, направленных на нанесение ущерба контрагенту и наоборот;

– развитие открытого конфликта. при этом в отдельных случаях, полное осознание сущности конфликта не происходит;

– разрешение конфликта, на основании конкретной сложившейся ситуации. Руководитель может осуществить педагогическое воздействие на участников конфликта (посредством проведения беседы, убеждения, просьбы, соответствующих разъяснений и пр.), либо руководителем применяется административное воздействие (в виду перевода на другую работу, увольнения, решения комиссий, конкретного приказа руководителя и пр.).

А. А. Валиуллова отмечает, что распространенной является модель, включающая: уход от конфликта; его подавление; управление конфликтом. Принята и общая классификация способов разрешения конфликтов: стратегические методы как база для развития предприятия и тактические методы, предполагающей две базовые тактики (соперничество и приспособление), и три производные тактики (уклонение, компромисс и сотрудничество [1, с. 113].

Эффективность разрешения конфликтов руководителем определяется, несомненно, целым рядом факторов, среди которых уровень компетентности, сложившийся жизненный опыт и опыт руководящей должности и пр. Следует отметить, что руководитель может содействовать не только разрешению конфликтов, но, и осуществлять профилактику и предупреждение возникновения таковых.

По мнению А. Н. Лаверновой: «роль руководителя в управлении конфликтами очень велика, а подчас – решающая. Умение анализировать сложившуюся

ситуацию, выбор верной стратегии выхода из нее, возможность направить события и их участников в позитивное русло – есть отличительные особенности грамотного руководителя, способного поддерживать в коллективе здоровую рабочую обстановку» [4, с. 60].

Следует согласиться с позицией Д. Б. Гунзуновой: «У руководителя есть возможность предвидеть начало конфликтной ситуации, вовремя вмешаться в процесс протекания конфликта, внести свои коррективы и вывести конфликтную ситуацию к оптимальному разрешению» [2, с. 34].

В процессе разрешения конфликтов, руководитель должен принимать во внимание ключевые особенности сложившейся ситуации, существующие позиции и мнение коллектива, в том числе в вопросах профессиональных и личностных компетенций, наличие у участников конфликта социального интереса и пр. Руководитель может использовать так называемые слабые меры воздействия или более серьезные, вплоть до применения дисциплинарных и административных мер воздействия.

Таким образом, в процессе разрешения конфликта, руководитель учитывает:

– конкретные условия, в которых возник конфликт и развивался;

– условий возникновения конфликта во взаимосвязи с предпосылками его возникновения и поведением участников конфликта, вовлеченности в него той или иной части коллектива, серьезности оснований, послуживших развитию конфликтных отношений;

– собственные знания относительно принципов и методов управления конфликтами, накопленный опыт разрешения конфликтных ситуаций.

Как считает Н. А. Каримова: «Социальные представления руководителей о разрешении конфликта, рассматриваемые как способ интерпретации и осмысления конфликта в организации, включают в себя объекты конфликтной ситуации и формы активности руководителя по разрешению конфликта в качестве третьей стороны» [3, с. 7]. Как правило, возможности и способы разрешения конфликтов существенно отличаются у начинающих руководителей и руководителей, имеющих больший опыт руководства коллективами.

Подводя итоги, следует отметить, что руководитель коллектива играет существенную роль в динамике конфликта и его разрешении. В связи с чем, необходимо получение навыков разрешения конфликтных ситуаций, для обеспечения целенаправленного воздействия на процесс развития и разрешения конфликта. Наличие конфликтов в коллективе, организации, негативно влияет на процесс осуществления слаженной и продуктивной работы.

Для эффективности разрешения конфликтных ситуаций, равно как и профилактики, предупреждения конфликтных ситуаций, необходимо:

– знать особенности сотрудников, их поведения и особенностей, склонностей к конфликтному поведению;

– осуществлять контроль пределов ответственности, исходя из полномочий и функций сотрудников;

– установление конкретных санкций за отклонение от принятых норм и правил по поводу установленных правил работы;

– вырабатывать определенный стиль руководства во взаимосвязи с особенностями коллектива;

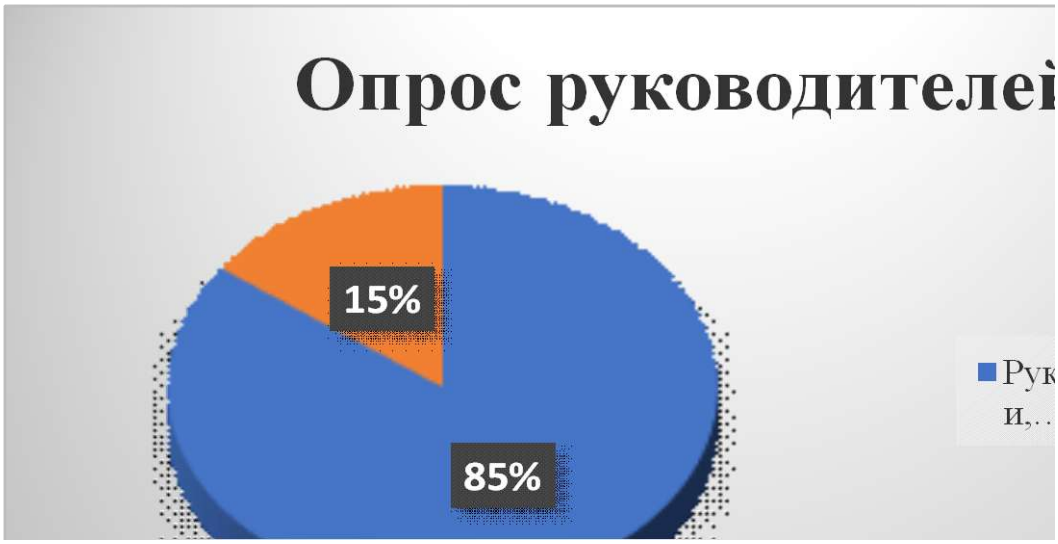
– объективно и беспристрастно оценивать действия сотрудников;

– применять различные средства в руководстве и разрешении конфликтных ситуаций (беседы, дискуссия и пр.);

– применять исключительно конструктивную и этически обоснованную критику;

– применение в деятельности руководителя различных средств, направленных на сплочение коллектива (корпоративных мероприятий, регулярных упражнений и тренингов, деловых и ситуационных игр);

– изучение стратегий поведения в конфликтной ситуации и их дальнейшее использование.



Для наглядности и актуализации нашей темы был проведен опрос среди руководящего состава различных факультетов нашего университета.

Проводя исследования для данной тематики, мы пришли к определенным выводам.

1. Большая часть из числа опрошенных руководителей (89,3 %), принимают участие в решении конфликта.

2. Достаточно часто руководители воздействуют на участников конфликта посредством проведения беседы, убеждений и просьб, что дает нам основания полгать, что руководители стремятся найти подход к каждому сотруднику и помочь ему разрешить неприятную ситуацию.

3. Разъяснительная беседа – один из часто используемых элементов воздействия руководителей для предотвращения только возникающих конфликтов.

4. Руководители практически всегда осведомлены о причинах создавшегося конфликта. Достаточно распространенной причиной является личные проблемы.

5. Большая часть из числа опрошенных руководителей (78,6 %), эффективным способом разрешения конфликта считают компромисс.

Список литературы

1. Валиуллова А. А. Управление конфликтами в современных российских организациях // Научный журнал. 2018. № 3 (26). С. 112–117.

2. Гунзунова Д. Б. Управление конфликтами в организации // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2019. Т. 3. С. 32–34.

3. Каримова Н. А. Социальные представления руководителей о разрешении конфликтов в организации : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. Ижевск : Ярославский государственный университет имени П. Г. Демидова, 2008. 199 с.

4. Лавернова А. Н. Роль руководителя организации в управлении конфликтами // Экономика и управление : анализ тенденций и перспектив развития. 2016. № 26. С. 56–61.

5. Самсонова М. А. Управление конфликтами в процессе формирования организационной культуры : автореф. дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08. Саратов : Саратовский государственный социально-экономический университет, 2008. 20 с.

Чеснокова И. А.[1]***,***
преподаватель кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ КУРСАНТОВ К УСЛОВИЯМ СЛУЖБЫ В ОТДЕЛАХ ПОЛИЦИИ УВД НА МОСКОВСКОМ МЕТРОПОЛИТЕНЕ

В современном обществе большое влияние на возрастание агрессии в молодежной среде оказывают многочисленные молодежные субкультуры и неформальные группы, формирующиеся на основе совпадающих убеждений и увлечений ее участников. В основе стремления подростков вступать в подобные сообщества лежит одна из основных потребностей индивида, которую выделил А. Маслоу: «Потребность в любви и принадлежности к группе» [1]. Эта потребность включает в себя стремление заводить новые знакомства, обретать как можно больше друзей, поиск «второй половинки», завоевание более высокого статуса и уровня популярности в группе сверстников. Подростки крайне нуждаются в том, чтобы иметь возможность проявлять любовь и получать её в ответ. Именно в молодежной неформальной группе они чувствуют себя по-настоящему востребованными, одобряемыми, полезными и значимыми. Данная потребность именно в подростковом возрасте становится основной движущей силой, которая руководит и направляет выборами, решениями и действиями индивида.

На этапе переходного возраста изменяется понимание таких терминов, как «одиночество» и «уединение»: одиночество воспринимается как неудача, как неспособность к установлению контактов, как ненормальность и отсутствие дальнейших перспектив. У подростка опускаются руки, он начинает чувствовать себя отверженным, недостойным, остро ощущает социальную изоляцию, возникает ощущение, что окружающие его не понимают, испытывает нехватку общения.

Поэтому он стремится всеми силами к объединению с ровесниками или более старшими по возрасту молодыми людьми, которых нередко возводит в разряд кумиров, на кого начинает ровняться и кому готов во всем подчиняться, чтобы его не отвергли или не стали считать «слабаком», «неудачником», «отсталым» и т. д. Участники молодежных группировок с готовностью отказываются от свободы воли, лишь бы их принимали и поддерживали, это стремление формирует у подростков стадное чувство, пробуждает в них агрессивные инстинкты, нередко подростки впадают в зависимость от такой группы, вне группы они ощущают себя потерянными, ненужными. Становясь членом такого сообщества, они, чаще всего, неспособны принимать решения самостоятельно, без согласия лидеров или других участников, готовы выполнять любые их указания,

[1] © Чеснокова И. А., 2022.

без критического осмысления, они не могут пробыть сколько-нибудь времени за пределами компании, а возможность исключения из нее воспринимается как настоящая трагедия.

Данные проблемы рассматриваются в монографии «Профилактика агрессии и деструктивного поведения молодежи: анализ мирового опыта» под редакцией А. А. Реана. В работе рассматриваются актуальные аспекты рисков социализации в современном обществе. В фокусе работы находятся такие виды молодежной деструктивности, как буллинг, одиночные акты агрессии в образовательных учреждениях, вовлеченность подростков и молодежи в асоциальные группы (в том числе и экстремистские сообщества), преступления в отношении несовершеннолетних.

По мнению многих социологов, новые молодежные субкультуры: АУЕ, А.С.А.В., винишки, воркаутеры, футбольные болельщики конкурирующих команд, поклонники многочисленных инстаблогеров и др. в значительной степени провоцируют участников к агрессивным действиям и всевозможным акциям протеста, они подпитывают злобу и ненависть к окружающим, лидеры поощряют самых активных и непримиримых, силовые решения конфликтных ситуаций воспринимается как норма, как проявление подлинной силы и мужества.

Подобные субкультуры придерживаются абсолютно отличной от общепринятой во всем обществе системы ценностей, они вырабатывают свою особую «речь», манеру поведения, одежду, символику и другие аспекты, которые направлены на преднамеренное разделение на «МЫ» и «ОНИ», то есть все те другие люди, которые не входят в группу. Таких людей подростки начинают автоматически воспринимать враждебно, принижают их ценность и значимость как личности в целом.

Именно в этот период у человека меняется гормональный фон, поэтому эндокринологи подчеркивают существенные изменения в поведении подростков: перепады в настроении, апатия, депрессии, неврозы – происходит не только нравственное формирование личности, но и резкие физические изменения**.** В это время начинается формирование характера, подросток сравнивает себя с окружающими, с близкими людьми, начинают оценивать себя. В данном контексте неформальные движения являются для подростков, в какой-то мере, социально организованной общностью людей, объединённых общими интересами, целями и совместной деятельностью.

Молодежные группы являются крайне привлекательными для неопределившейся личности, которая испытывает стремление познать необычное (например, желание получше узнать современную зарубежную культуру и искусство); также они привлекают тех, у кого большая неуспеваемость в школе и кто оторван от школьного коллектива, также в группу риска попадают те подростки, у которых совершенно отсутствует интереса к каким-либо занятиям, кто проявляет полное равнодушие к учёбе.

При этом такие подростки испытывают потребность в сильных эмоциональных впечатлениях, стремятся выделиться среди других детей, хотят почувствовать себя «крутым», «оригинальными» и «внутренне свободным», в семьях, как правило, такие дети предоставлены сами себе, родители не проявляют интереса

к их проблемам, не знают, чем именно занимаются их дети в свободное время, относятся к контролю за их поведением безразлично и халатно.

Наиболее значимыми причинами сплочения в неформальных группах можно назвать:

– нестабильную обстановку в обществе и в мире в целом – возросшее число военных конфликтов, увеличение политических нападок на Россию со стороны зарубежных государств;
– отсутствие близких и теплых отношений в семье;
– нежелание быть как основная масса подростков;
– стремление самоутвердиться за счет более слабых подростков;
– привлечение к себе внимания как можно большего числа подписчиков;
– финансовую недоступность большинства спортивных и культурных секций;
– подражание западным течениям, обществам и субкультурам.
– наличие нетрадиционных религиозных убеждений (сатанизм, кришнаизм, славянизм и т. д.).
– стремление не отстать от моды.
– отсутствие серьезных увлечений и целей в жизни.
– влияние криминальных структур.
– влияние видеоигр и сми, где кровь и убийство становятся нормой.

Особенно высокий уровень агрессии проявляют скинхеды, как свидетельствуют данные Московского бюро по правам человека, все чаще преступления националистов носят агрессивно-демонстративный характер и совершаются при большом стечении народа: на улице и в общественном транспорте. В 2020 г. больше всего преступлений было совершено данной организацией в Москве – 5 убийств и около 50 пострадавших от насилия. Также в этом списке лидируют Санкт-Петербург, Волжск и Воронежская область. Скинхеды очень часто совершают нападения и убийства [2].

Сбиваясь в подобные группы, подростки чувствуют себя бесстрашными, он выплескивают накопившуюся внутри них агрессию и совершают такие поступки, которые самостоятельно, один на один, они никогда не совершили бы, так же ответственность за смерть или за тяжелые травмы ложится не на конкретного человека, а сразу на всех участников, но в то же самое время ни на кого конкретно. Все произошедшее не кажется им ужасным, они воспринимают это как нечто абстрактное. Подростки не испытывают чувство вины, возникает феномен деперсонализации.

Эрих Фромм в своей книге «Анатомия человеческой деструктивности» относит данное явление к человеческим инстинктам и страстям:

«Человек отличается от животных именно тем, что он убийца. Это единственный представитель приматов, который без биологических и экономических причин мучит и убивает своих соплеменников и еще находит в этом удовольствие». Фромм пытается донести до человечества нелицеприятный факт: «По мере цивилизационного прогресса степень деструктивности возрастает (а не наоборот). На самом деле концепция врожденной деструктивности относится скорее к истории, чем к предыстории. Ведь если бы человек был наделен только биологически приспособительной агрессией, которая роднит его с жи-

вотными предками, то он был бы сравнительно миролюбивым существом; и если бы среди шимпанзе были психологи, то проблема агрессии вряд ли беспокоила бы их в такой мере, чтобы писать о ней целые книги» [3].

Список литературы

1. . Маслоу А. Мотивация и личность. СПб. : Питер, 2014. 428 с.

2. Ксенофобия в России: скинхеды и их жертвы // URL: https://www.newsru.com/background/21aug2006/skiny.html (дата обращения: 16.02.2022).

3. Фромм Э. Анатомия человеческой деструктивности / пер. с нем. Э. Телятниковой. М. : АСТ, 2021. 736 с.

Човдырова Г. С.[1]*,*
профессор кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
доктор психологических наук, профессор

НЕКОТОРЫЕ ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ, ДЕТЕРМИНИРУЮЩИЕ КОПИНГ-РЕСУРСНУЮ МОДЕЛЬ АДАПТАЦИИ ЛИЧНОСТИ

В настоящее время в зарубежной литературе большое внимание уделяется разработке одной из современных направлений адаптации личности – роли ресурсов личности в возникновении, развитии и совладании со стрессом.

В русском языке слово *ресурс* (от франц. ressource) означает «вспомогательное средство», «подниматься», «распрямляться», «управлять, исправлять». У нас употребляется в значении синонимов запас, источник, средство, резерв.

В психологической литературе значение слова употребляется как запас или источник помощи, в трудных стрессогенных ситуациях, которыми нужно совладать. Изучение этих ресурсов представляет определенные сложности, так как на первый взгляд кажется, что все психические процессы, свойства, образования и др., это ресурсы личности, но на самом деле пока выделены некоторые из них, наиболее важные как Я-концепция, и их, видимо, нужно изучать более досконально и доказывать их ресурсность эмпирически. Важно определить их доказательность: обоснованность моделей концепций, методологии, выявить методы диагностики, факторы, принципы и другие подходы. На данном этапе развития психологии это еще придется долго уточнять.

Понятие копинг-ресурсы появилось у нас после публикации работ по копинг-поведению личности Р. Лазаруса [8] и его современников, которые рассматривали стресс по концепции Г. Селье и адаптацию как две стороны одной медали. По видению ряда ученых (С. Фолкмана, Р. Лазаруса, С. Хобфолла, Э. Хайма, Л. И Анциферова, В. А. Бодрова, С. К. Нартова-Бочавер, Т. Л. Крюковой, И. Б. Лебедева, Н. А Сироты, В. М. Ялтонского и др.) в психологии стресса и совладающего поведения ресурсы обеспечивают адаптивность совладающего поведения. С этим связано и появление понятий «когнитивный ресурс», «интеллектуальный ресурс», «ментальный ресурс» (К. Карвер, М. Шейер, Г. Гарднер, А. А. Алексапольский, Т. В. Корнилова, С. А. Хазова, М. А. Холодная и др.).

В разработке ресурсного подхода адаптации на данном этапе принимали участие в основном зарубежные исследователи J. D. Brown и E. C. Poulton, в последующем его усовершенствовали и развили M. J. Posner, S. J. Boies, Д. А. Норман, С. Е. Джексон, Р. С. Шуллер, С. Хобфолл и другие исследователи.

Исходя из концепции транзактной модели стресса и разнообразности ресурсов и, изучая, возрастные, гендерные и другие ресурсные особенности лично-

[1] © Човдырова Г. С., 2022.

сти: В. А. Бобров [1], Т. Л. Крюкова [2], С. А. Хазова [5], Г. С. Човдырова, Е. В. Иванова [3; 4] и др. говорят о множественности распределения ресурсов, можно растеряться в ней, так как, в целом, вся биопсихологическая целостность человека устроена природой для борьбы и защиты от требований социума и собственного свойства Я-как оценочной части личности. Многие путают стратегии с ресурсами так как они в механизме копинг-поведения участвуют в тесной связи и т. д.

Проблема психологического стресса и адаптации с позиции ресурсного подхода нашла отражение в его моделях [1; 5; 7], согласно которым стресс возникает в результате реальной или воображаемой потери части ресурсов, которые включают поведенческую активность, соматические, психические личностные характеристики, вегетативные и обменные процессы. Аналогичную мысль о соотношении стресса и ресурсов проводят [3; 7; 8], которые утверждают, что стресс (как и умственная нагрузка) отражает характер отношения между требованиями среды в деятельности и величиной ресурсов для их удовлетворения.

Следует отметить, что для выполнения требований среды личности необходимы, конечно, определенные ресурсы, которые используются проблемно или эмоционально ориентированными копинг-стратегиями или копинг поведением личности (совладание со стрессом) [7; 8].

В. А. Бодров [1] считал, что такая модель стресса получила концептуальное освещение только применительно к экстремальным условиям социальных процессов, и выражает интерес, в какой степени механизм этой модели может быть раскрыт через категорию человеческих ресурсов.

Мы, кафедра юридической психологии, основываясь, на герменевтическом анализе данных литературы и результатах собственных исследований[3; 4], высказываем предположение, что процессы, которые, возможно, лежат в основе развития стресса по Г. Селье и защитного поведения личности по З. Фрейду в целом являются подстраховывающими генотипически природными механизмами единого процесса адаптации, совладания на различных психологических уровнях, где выяснение роли и механизмов участия ресурсов личности еще предстоит.

Процесс включения необходимых ресурсов к выполнению требований среды или деятельности может осуществляться автоматически, так как когнитивная система мозга человека обладает определенными физиологическими возможностями по контролю (серое вещество мозга) и переработке информации на бессознательном уровне при угрозах. Так прямое соответствие этих ресурсов структурам ЦНС не обязательно, об этом свидетельствует психоанализ З. Фрейда. Но тем не менее когнитивная система, несколько позже, как орган контроля и управления общими ресурсами, перераспределяет их между отдельными частями функциональной системы, что мы можем увидеть в виде сублимации – перевода этой системы на осознаваемые рельсы.

В работе личностно-психологической системы во избежание стресса не происходило серьезных гомеостатических нарушений, существует механизм подстраховки и настройки на оптимальное состояние для совладания. В этом механизме настройки теми или иными путями участвуют конкретные ресурсы адап-

тационной энергии человека (это и необходимо выяснять нам, исследователям, экспериментально).

Существуют попытки теоретического моделирования этого процесса.

В 1992 г. канадский психолог П. Т. П. Вонг разработал модель ресурсов и их соответствие требованиям совладания со стрессом, которая схематично представлена на рисунке [1]:



Рис. 1. Схема модели копинг-ресурсов при стрессе по П. Т. П. Вонгу

На рис. 1 видно, что автор особое значение придает развитию ресурсов, т. е. их проактивности, но сначала, на наш взгляд, необходимо четко выяснить их место локализации, механизм действия при различных угрозах, каковы скрытые резервы, в чем преимущество каждого из них, а не просто общие фразы: «психологические, интеллектуальные…условия среды… и др.». Но заслуга этой модели в том, что, возможно, она общий процесс представляет в развитии и его можно раскрыть в дальнейшем. Безусловно, если человек постоянно развивает или накапливает свои различные ресурсы, то он тем самым, возможно, увеличивает вероятность восстановление внутреннего гомеостаза после исполнения требований стресса, но это пока тоже бездоказательное предположение.

В. А. Бодров [1.] говорил, что в этой ресурсной модели стресса П. Т. П. Вонга привлекательной является принципиальная возможность оценить стресс через категорию потери, расхода ресурсов, но неясно, в какой степени различные ресурсы востребованы, как сказывается исходное значение ресурса, имеются ли эффекты расходов и перераспределения ресурсов и в чем вообще заключается весь механизм функционирования ресурсов.

K. Matheny (1986) считал, «что социальная поддержка» в их исследованиях в 54 % случаев была определена как ведущий *ресурс* преодоления стресса, в то время как в работах Р. Лазаруса, она представляется как одна из форм «*стратегии»* совладания, когда человек, попавший в беду, может к ней прибегнуть. Какая тогда разница между ними?

Видимо, нужно полагать, что при преподавании (студентам, курсантам, слушателям) этих положений, необходимо объяснять, что многие стратегии совладания основаны на осознаваемом их использовании, поэтому участвуют в стратегии выбора и одновременно являются социальным *ресурсом, как пример интегративного подхода к копингу.*

J. Smith (1997) писал о стрессе с профессиональных ситуаций и факторов. Автор к личностным характеристикам субъекта деятельности, в роли психоло-

гических ресурсов копинга, относил: навыки решения проблем и структурирования, социальную поддержку, локус контроля и уверенность в себе, физическое здоровье, выносливость и др., рассматривая их во взаимодействии со стрессорами профессиональной жизни.

Рассмотрим еще некоторые модели ресурсного подхода.

Модель Стивена Хобфолла – теории сохранения ресурсов (далее – ТСР) (1989). Согласно этой теории, стрессы могут нанести вред личности только тогда, когда существует потеря или угроза потери *материальных* ресурсов [7]. Ресурсы человека могут быть разными по распределению в различных системах: материальные, внутриличностные, социальные, а когда они бывают под угрозой? Конечно, в стрессогенных ситуациях, что явилось основанием для рождения *ТСР.* В рамках ТСР, автор приводит классификацию ресурсов, подразделяя их на четыре группы: объективные ресурсы (дом, автомобиль, и другие материальные ценности); социальные (должность, звание, замужество, социальный статус и др.); личностные ресурсы (оптимизм, локус контроля, жизнестойкость, самоэффективность); энергетические ресурсы (время, деньги, знания). Согласно Хобфоллу[7], *стресс запускается страхом потери ресурсов*. С. Хобфолл рассматривал ТСР не в рамках совладания со стрессом, а ТСР как *предиктор запуска стресса* при угрозе благополучию.

Р. Лазарус и С. Фолкман [8], Е. Хейм [7] в своих работах акцент делают на ресурсах как средствах адекватного совладания со стрессом в сложных жизненных ситуациях. Если учесть, что стресс запускается как защитный механизм, в некоторых ситуациях, бессознательно, то степень угрозы может не осознаваться.

Модель «ментальных ресурсов» С. А. Хазовой [5]. Автором в докторской диссертации разработана концепция «ментальных ресурсов» индивида в разные возрастные периоды жизни, где ресурс трактуется как феномен ментального опыта, накапливаемого в процессе развития личности. Автор при этом попыталась эмпирически показать наличие следующих ресурсов: интеллектуальных, коммуникативных, мотивационных, телесных, связанных с Я-концепцией во всех возрастных группах, и их постепенное истощение в связи со старением.

Тогда получается эту модель можно рассматривать, как просто естественный процесс старения? С такого ракурса, на наш взгляд, можно рассматривать все организменные системы и процессы человека как единый ресурс, позволяющий ему выживать в социальной среде. По данной модели получается, что сама личность и есть ресурс (еще один парадокс психологии?).

В результате данного тезисного анализа – обзора: в зависимости от регулятивной системы общества – государства и человека мы теоретически разделяем ресурсы личности на два традиционных вида (личность / среда), каждую из которых необходимо дополнительно изучать, более подробно, (для разработки ресурсной модели сотрудников органов внутренних дел).

1. Личностные ресурсы:

– психологические – оценочная часть-Я-концепции, локус контроля; альтруизм, жизнестойкость, эмпатия и др. (до конца не изучены);

– физиологические – ЦНС, периферическая-нейроэндокринная, иммунная, сердечно-сосудистая, дыхательная, пищеварительная, репродуктивная, опорно-двигательная, генотипическая и др.

2. Социально-государственные ресурсы:

– профессиональные – необходимый уровень знаний, умений, навыков, опыта для решения задач в трудной ситуации; межличностные отношения; уровень моральной и социальной поддержки личности, государственные аппараты организации поддержки;

– семейно-дружественные – морально-нравственная поддержка (родители, дети, родственники друзья, знакомые);

– материальные ресурсы на уровне государства и личности (должность, звание, замужество, социальный статус) определяются уровнем финансового, жилищного и другими видами недвижимости, обеспеченности. Однако в этом разделении опять нет четкости границ: знания, умения, навыки личности относятся и к психологическим феноменам, участвуя в когнитивных процессах, но обучающие организации принадлежат к социальным структурам ресурсов, также фонды и организации пенсионного обеспечения и др. государственные структуры.

Пока мы [3] экспериментально начали изучать очень важные, на наш взгляд, личностные ресурсы: изучили роль оценочной части Я – концепции как ресурса при выборе адаптивных копинг-стратегий сотрудниками полиции в подразделениях органов внутренних дел. И выявили, что самооценка, как Я – концепция является внутри личностным ресурсом. И ложноискаженное представление своего «Я», при неадекватно завышенной самооценке, не срабатывает как адаптивный ресурс при выборе копиг-стратегий при стрессах и может вызвать ухудшение психического состояния субъекта. При этом отсутствие, предполагаемой в гипотезе «агрессивности» среди неадекватных выборов, было связано с преобладанием среди выборки полицейских лиц с адекватно нормальной самооценкой, ресурсом, детерминирующим адаптивность поведения.

Между тем каждый человек в рабочих условиях встречает, переживает много таких ситуаций, которые отличаются от других по способу воздействия стресс-факторов на человека и по ресурсным возможностям. Применительно к каждой стрессогенной ситуации конкретный человек может использовать одну или несколько стратегий преодоления, исходя из характера ситуации и своих психологических особенностей, жизненного и профессионального опыта, и главное – ресурсных возможностей. В настоящее время в ресурсных моделях стресса и адаптации привлекательной является принципиальная возможность оценить стресс через категорию потери, расхода ресурсов. Однако остается неясным, в какой степени различия в стрессогенных ситуациях отражаются на составе, видах и количестве востребованных ресурсов, как на этом процессе сказывается исходное значение ресурса, имеются ли эффекты перераспределения ресурсов, их восстановления, в чем они заключаются, как они влияют на адаптивность поведения личности.

Что тогда ресурснее, жизнь, духовное здоровье или материальные накопления и ценности? Как нам рассматривать механизмы помощи полицейских, когда

они бросаются в огонь и в воду, или спасают от пули товарища прикрыв его своим телом, и при этом сам полицейский погибает? В таких случаях каким ресурсам угрожала опасность? Какой механизм стресса запущен? Осознанный или бессознательный? Поэтому думается, что нужно рассматривать не только материальные ценности, но и духовно-нравственные ценности, видимо, как альтруизм-героизм, который существуют в человеческой среде и внутриличностно. В личности функционируют с одной стороны осознанные механизмы совладания и с другой – бессознательный механизм запуска стресса. Роль и степень участия ресурсов в этих процессах тоже не изучена.

Несмотря на разнообразие сочетаний слова ресурс, несмотря на понимание значения ресурсов во внезапных стрессовых и обычно предсказуемых трудных жизненных ситуациях, специфичность механизмов проявления ресурсов не раскрыты, все еще существует как теоретическая не разработанность, так и неясность механизмов проявления личностных параметров структуры ресурсов, относящихся к психологическим феноменам: процессам, свойствам, состояниям, опыту – всему, что является основой предмета психологии личности. Масштаб ценности материальных и духовных ресурсов не изучена.

Нам в дальнейшем, предстоит работать в этих, не изученных направлениях, актуальных для сотрудников органов внутренних дел в рамках их психодиагностики и психопрофилактики.

Список литературы

1. Бодров В. А. Психологический стресс: развитие и преодоление. М. : ПЕР СЭ, 2006. 180 с.

2. Крюкова Т. Л. Психология совладающего поведения : монография. Кострома : Авантитул, 2004. 343 с.

3. Човдырова Г. С., Иванова Е. И. Роль копинг-ресурсов в процессе совладания сотрудниками органов внутренних дел с трудными профессиональными ситуациями // Психология и педагогика служебной деятельности. 2021. № 4. С. 84–86.

4. Chovdyrova G. S. Methodological aspects of coping Strategies of police officers when adapting to stress. // Scientific Research of the Sco countries synergy and integration : international conference. Pekin : Infinity publishing, 2021. P. 144–153.

5. Хазова С. А Ментальные ресурсы субъекта в разные возрастные периоды : автореф. дис. … д-ра психол. наук : 19.00.13. Кострома : Институт психологии РАН, 2014. 55 с.

6. Heim E. Coping and psychosocial adaptation // Journal of Mental Health Counseling. 1988. № 10. P. 136–144.

7. Hobfoll S. Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress // American Psychologist. 1989. № 3. P. 513–524.

8. Lazarus R., Folkman S. Stress, evaluation, and coping with it. New York : Springer, 1984. 120 p.

Шарафутдинова Н. В.[1]***,***
доцент кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук, доцент

ПРОФИЛАКТИКА ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ ЛИЧНОСТИ КАК УСЛОВИЕ БЕЗКОНФЛИКТНОГО СОЦИАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Актуальность темы исследования связана с тем, что сотрудник полиции в силу специфики своей профессиональной деятельности в большей мере, чем любой другой социальный субъект, вступает в конфликтные ситуации с другими субъектами, вынужден бороться с преступностью и другими отклонениями в поведении личности и группы, сталкивается с проблемой общественного доверия-недоверия к деятельности правоохранительных органов. В большинстве случаев подготовленная личность может найти способы решения трудных профессиональных ситуаций, но иногда возникают нетипичные ситуации, когда поведение другого субъекта или группы не поддается контролю и коррекции.

Проблема профилактики и предупреждения деструктивного, девиантного поведения, а в крайних своих проявлениях – преступности является острой на данном этапе развития общества. Проявление девиантности и девиаций связано с кризисами, с попустительством основных социальных институтов: семьи, школы в вопросах развития и воспитания личности, влиянием СМИ на сознание и поведение личности, с разнообразными конфликтами из-за ограниченности ресурсов, недостаточностью профилактических мероприятий и пр.

Наиболее значимыми в рамках обсуждаемой проблемы являются исследования Е. В. Змановской, В. Ю. Рыбникова, В. Д. Менделевича, Ю. А. Клейберга, М. И. Марьина, В. Л. Цветкова и др. Объектом исследования является девиантное поведение личности и группы. Предметом исследования являются особенности профилактики девиантного поведения личности и развития профессионально-важных качеств (далее – ПВК), свойств сотрудника полиции. Цель: проанализировать психологические особенности и трудности осуществления профилактики и предупреждения девиантного поведения, в том числе и преступности, выработать рекомендации для всех участников социального взаимодействия. Задачи исследования: анализ основных научных подходов к организации профилактики, предупреждения девиантного поведения; разработка рекомендаций по осуществлению профилактических мероприятий по проблеме девиантного поведения личности и группы, в том числе по развитию ПВК, свойств сотрудника полиции. Практическая значимость представленных результатов исследования позволит заинтересованным лицам использовать разработанные рекомендации в профессиональной деятельности.

[1] © Шарафутдинова Н. В., 2022.

Психологическая помощь в виде предупреждения, психопрофилактики как одного из ведущих направлений работы по данной проблеме отличается от других видов профессиональной деятельности выраженной гуманистической направленностью. Девиантное (отклоняющееся) поведение личности необходимо целенаправленно регулировать различными социальными институтами через воздействие на сознание личности и ее поведение, через разъяснение норм общества и правовых санкций, работу с деструктивными установками и пр., посредствам медицинского вмешательства, педагогического влияния, социальной поддержки и психологической помощи. В силу сложного характера поведенческих нарушений, в частности преступности личности, группы, предупреждение и профилактика требует хорошо организованной системы социальных воздействий. Важно отметить, что работу следует осуществлять сразу в разных направлениях, со всеми взаимодействующими субъектами.

Так как профилактика девиантного поведения осуществляется в рамках общих и специальных мероприятий на государственном, правовом, экономическом, педагогическом, медицинском, социальном и психологическом уровнях, дифференцируясь по видам на первичную, вторичную и третичную профилактику, важно понимать специфику работы с разнообразными выборками как по количественному, так и по качественному составу. В качестве рекомендаций следует отметить то, что осуществлять психологическую профилактику лучше на ранних этапах появления проблем личности и группы, обратив внимание на необходимость устранения причин и факторов риска, развитие личности и создания для нее поддерживающей среды. Важно с учетом интересов, подробностей современных детей и подростков вовлекать их в одобряемые обществом, актуальные проекты и занятость, т. к. отклонения в поведении личности возникают из-за недостаточности знаний, в том числе норм общества, отношений к этим нормам, проблем межличностного характера и др., важно в рамках профилактики устранять все рассогласования и дефициты в системе взаимоотношений личности, ее социализации. Работая над повышением психологической грамотности сотрудника полиции, формированием его профессионально-важных качеств, также следует обратить внимание на развитие конфликтологической грамотности, нормативного правового сознания и ценностного отношения к юридическим, этическим, социальным нормам.

В связи с чем целесообразно профилактические программы планировать с учетом следующих рекомендаций:

1. При реализации программ необходимо знакомить детей и подростков с нормами, правилами, стандартами общества. Формировать ценностное отношения к правилам и социальным нормам.

2. Раскрывать возможности населенного пункта, региона в удовлетворении потребности личности в занятии музыкой, спортом, туризмом и пр. Формировать ценности здорового образа жизни, эстетические потребности и др.

3. Развивать способности к целеполаганию и формированию позитивных жизненных смыслов. Работать над коррекцией характеров, направленности личности.

4. Повышать психологическую компетентность личности, заботиться о развитии личности (повышении качества знаний, умений и навыков); удовлетворять потребность личности в принадлежности к социальной группе, потребности в признании, в социальной успешности в значимых сферах жизнедеятельности.

5. Включать личность в поддерживающую социальную группу, имеющую позитивные социальные цели.

6. Развивать навыки осознанного адекватного анализа собственного поведения и оценки его последствий и др.

7. Учитывать при разработке программ количественный и качественный состав группы; предпочитать массовые групповые формы работы; ориентироваться на научность, доступность, позитивность, проявление личной заинтересованности и ответственности, устремленности в будущее, оценку последствий девиантного поведения, актуализацию целей и позитивных ценностей в значении определенного «стандарта мысли или поведения, который в данном обществе считается желательным» [4, с. 15], планирование будущего без отклоняющегося поведения.

8. Подбирать, готовить специалистов, обладающих профессиональными знаниями, компетентностью для реализации профилактических мероприятий.

9. Учитывать то, что не все средства хороши в профилактике девиантного поведения, например, чрезмерное запугивание или информирование о том или ином виде девиантного поведения может лишь навредить, привлечь внимание детей и подростков; злоупотребление излишней критикой, морализаторством, запретами, также может принести отрицательный результат.

10. Обращать внимание на враждебность, агрессивность, цинизм личности, «имеющие различные формы и выражения» [4, с. 117], и пр., осуществлять своевременную профилактику и коррекцию.

11. «Превентивные психологические программы делятся на две основные категории» [2, с. 164], необходимо использовать то личностно-центрированные, то средо-центрированные программы с целью воздействия на личность и/или на ее социальное окружение. Использовать то, что и личность оказывает влияние на группу, и группа оказывает воздействие на сознание личности и ее поведение.

12. Знакомить личность с мнением общества в отношении девиантного, преступного поведения (на научном языке – с критериями оценки девиантного поведения, например, статистическим, нормативным и др.). При необходимости, на уровне общества, формировать негативное общественное мнение по отношению к отклоняющемуся поведению, так как девиантное поведение, его виды, меняются в зависимости от времени, развития, кризисов, моды, как социально-психологического явления и пр.

13. В профилактике использовать информирование через разнообразные источники, обучение и развитие, реализацию спортивных, творческих программ, программ, направленных на повышение психологической, конфликтологической компетентности и пр.

Таким образом, следует отметить то, что существует много причин, социально-психологических процессов, способствующих развитию девиантности,

агрессивности, преступности личности. Существует и много видов преступлений и типов преступников, усложняя работу в этом направлении (профилактики и предупреждения преступности). Разработаны разнообразные научные теории, объясняющие преступное поведение. Важно учитывать накопленные научные знания и практический опыт психологической работы и своевременно обращать внимание на проблему, использовать рекомендации при решении задач профилактики и предупреждения преступности. «Один из наиболее сильных способов, с помощью которого оказывают помощь психологи – это снижение численности людей, которые становятся преступниками» [1, с. 342]. В случаях, если девиантное поведение оказалось сформированным, требуется проведение диагностики и поведенческой интервенции – психологического воздействия на девиантное поведение, «использование разнообразных методов, способов и средств» [3, с. 326–378], подключения к работе специалистов иных профилей, например, психотерапевтов, наркологов и др. Своевременная профилактика девиантного поведения личности будет только способствовать бесконфликтному социальному взаимодействию сотрудников полиции с различными субъектами и категориями лиц.

Список литературы

1. Кантер Д.. Криминальная психология / пер. с англ. Е. М. Тарабановой. Харьков : Гуманитарный центр, 2021. 368 с.

2. Змановская Е. В., Рыбников В. Ю. Девиантное поведение личности и группы : учебное пособие. СПб. : Питер, 2012. 352 с.

3. Менделевич В. Д. Психология девиантного поведения. М. : Городец, 2016. 386 с.

4. Налджанян А.А. Теория ценностей и цинизма (Психологические аспекты аксиологии). М. : Когито-Центр, 2020. 206 с.

Шацкая Е. А.[1],
доцент кафедры философии и социально-гуманитарных дисциплин
Восточно-Сибирского института МВД России,
кандидат социологических наук

ВЛИЯНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК НА СОЦИАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ СОТРУДНИКА ПОЛИЦИИ

В последние десятилетие интерес к образу сотрудника полиции усиливается. После реформирования проводится активная работа по созданию условий, способствующих общественному доверию как к правоохранительному органу, так и к самому сотруднику. С повышением требований к деятельности полиции как со стороны государства, так и со стороны общества возрастает интерес к социальному портрету сотрудника. Интегрированность понятия «социальный портрет» дает нам возможность предполагать, что индивидуально-психологические характеристики оказывают воздействие на формирование личности.

Индивидуально-психологические характеристики – это комплекс внутренних и внешних поведенческих реакций, зависящих от приобретенных и врожденных свойств личности. На протяжении всего жизненного цикла под воздействием внешний и внутренних факторов происходит трансформация психологических процессов (памяти, воображения и др.), свойств (характера), активности; формируется жизненный опыт, позволяющий давать оценку как своим, так и чужим поступкам через призму сложившихся субъективных норм.

Для придания практикоориентированного характера рассматриваемой темы, раскроем влияние индивидуально-психологических характеристик на социальный портрет сотрудника полиции на примере учебных групп по программам профессионального обучения (профессиональной подготовки).

Следует отметить, что в соответствии с законодательством для граждан, поступающих на службу, устанавливается испытание от трех до шести месяцев. Это сравнительно небольшой период, в течение которого происходит социальная адаптация на службе. Профессиональная адаптация будет иметь более продолжительный период – ориентировочно на протяжении последующих 3 лет службы. Полагаем, что у слушателей, направляемых на профессиональную подготовку, не сформированы в полной мере профессиональные качества. Однако, будучи взрослыми и самостоятельными людьми, осознанно выбравшими профессию «Полицейский», обладают совокупными индивидуально-психологическими особенностями.

В процессе учебных занятий обращено внимание на то, что не только половозрастная структура группы, образовательный уровень, семейное положение влияют на поведение и складывающееся впечатление о группе, но и индивидуально-психологические особенности каждого из слушателей.

---

[1] © Шацкая Е. А., 2022.

Демонстрация поведенческих реакций в виде действия, поступка либо навыка; активность на занятиях не только при выполнении практических заданий, но и проявление заинтересованности во время лекций, а также умение выразить и аргументировать свое мнение; манеры общения друг с другом, с преподавательским составом, вольнонаемными служащими формируют устойчивое впечатление в целом о группе. При этом данное мнение о социальном портрете сотрудников полиции образуется не в субъективных представлениях конкретного преподавателя, а по итогам обобщения точек зрения всех лиц, участвующих в учебном процессе. Интересно наблюдение, что в группах, члены которых проявляют стремление к получению новых знаний, успеваемость, дисциплина, следование общепринятым нормам поведения значительно выше в сравнении с группами, где хотя бы один человек из тридцати выражает неуважение к другим, демонстрирует конфликтный характер общения, эти показатели снижены. К сожалению, отмечается, что некоторые обучающиеся определяют для себя некий круг общения и, соответственно, использует разные поведенческие реакции. Например, выстраивают коммуникацию с людьми «в погонах» с соблюдением и общепринятых, и профессиональных норм этики, а вот с людьми «без погон» общение складывается в пренебрежительном тоне.

Индивидуально-психологические особенности – это тот компонент личности, изучение которого можно применяя разнообразные методы: анкетирование, психологическое тестирование, включенное наблюдение, эксперимент. В этой связи в ходе выполнения практических заданий, упражнений со слушателями на занятиях по морально-психологической подготовке оценивается и принимается во внимание:

1. Культура речи: содержательность, убедительность, уместность, логичность, понятность, чистота речи, выразительность.

2. Визуальные признаки: осанка, личное обаяние.

3. Аудиальные признаки: речевые звуковые явления (темп речи, дикция речи, тональность и т. д.).

4. Кинестетические признаки: движения, жести, мимика.

Вся эта информация наряду с социальными данными (пол, социальное происхождение, набор социальных ролей), личностными особенностями (личностные качества, воспитанность, адаптационный ресурс), трудовым опытом (наличие опыта работы, знаний, навыков и умений в какой-либо деятельности), поведенческими реакциями (соотношение норм и правил с действиями, реакция на внешние раздражители) дают представления о социальном портрете сотрудника полиции.

В методических рекомендациях по организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел указано, что предметом морально-психологического обеспечения являются личностные качества сотрудника. Не вызывает сомнения, что имеют воздействие такие методы воспитания, как убеждение, пример, соревнование, поощрение, принуждение, критика действий и поступков. К целенаправленному воздействию на индивидуально-психологические характеристики можно отнести такие формы, как беседы, служебные совещания, торжественные построения, конференции. Но как нам

видится, без включения в работу над «самим собой» самого сотрудника, добиться становления сотрудника-профессионала сложно. Поэтому в рамках учебных занятий по морально-психологической подготовке выявляются индивидуально-психологические характеристики слушателей, с целью обратить внимание слушателей на корректировку своего поведения, на проведение работы над «самим собой».

В заключении отметим, индивидуально-психологические характеристики личности сотрудника полиции в тои или иной мере будут оказывать влияние на его социальный портрет, на восприятие данной профессиональной группы социумом.

Шашкова И. А.[1]***,***
старший преподаватель кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ САМОРЕГУЛЯЦИИ КАК СРЕДСТВО ПРЕОДОЛЕНИЯ ВНУТРИЛИЧНОСТНОГО КОНФЛИКТА

Проблема внутриличностного конфликта является актуально научной проблемой, однако еще большую значимость для психологической теории и практики составляют вопросы его преодоления.

Внутриличностный конфликт детерминирован наличием противоречий, возникающих у человека при осознании сложившейся ситуации, в которой он находится, например, когда образ желаемого не соответствует действительному (т. е. когнитивный диссонанс); наличие объективных / субъективных трудностей при реализации образа будущего, или его не четкого представления и др.

Касаемо обучающихся в образовательных организациях высшего образования, внутриличностный конфликт проявляется в мыслях о ненужности обучения, неправильного выбора учебного заведения и предполагаемой специальности, неадекватное и низкоэффективное взаимодействие с профессорско-преподавательским составом и членами учебного коллектива и пр.

Полагаем, что для успешного преодоления внутриличностного конфликта человек должен осмыслить происходящие события, дать субъективную оценку сложившейся проблемы, попытаться найти ее объективное объяснение, отрефликсировать и дать адекватную поведенческую реакцию. Зачастую человеку сложно это все проработать в конфликтной ситуации, однако не всегда на это хватает знаний и психологического потенциала.

Анализ научных исследований позволяет констатировать: «в период внутриличностного конфликта человек переживает необоснованное ничем раздражение, беспокойство, страх либо усталость. Нарушается сон и аппетит, возникают головные боли, появляются разнообразное вегетативные реакции, функциональные психосоматические расстройства, неврозы и другие «болезни стресса». В поведении субъекта при этом отмечаются такие психические явления, как сниженный самоконтроль, вспыльчивость, импульсивные реакции, повышенная обидчивость, неадекватные представления об отрицательном к нему отношении окружающих, «уход в себя», потеря связей с реальными условиями вплоть до глубокой дезорганизации поведения» [1].

В этой связи полагаем, что необходимо формировать навыки психологической саморегуляции, в том числе у студентов и курсантов образовательных организаций МВД России.

---

[1] © Шашкова И. А., 2022.

Проблема психологической саморегуляции не нова в психологической теории и практике, однако ввиду изменения жизненных устоев общества, социально-экономических и правовых преобразований, появления новых вызовов и угроз (например, пандемия COVID-19), неопределенности социальных ориентиров отдельных членов общества и пр., необходимо осмысление уже имеющегося научного опыта и разработка принципиально новых векторов в теории психологической саморегуляции.

Характерной чертой преднаучных форм психической саморегуляции является наличие в их основе фактора «исцеления верой». В. М. Бехтерев в своей монографии «Гипноз, психотерапия и внушение и их лечебное значение» (1911) раскрывает суть этого механизма: «... вера в возможность исцеления в связи с религиозными эмоциями и вдохновляющее влияние самой молитвы, несомненно, полезна для религиозных людей оказывает успокаивающее, а иногда и целительное действие» [2].

К. С. Станиславский, автор актерской системы, не был врачом или профессиональным психологом, его судьбой была режиссура. На определенном этапе жизни он поставил перед собой задачу создания технологии, позволяющей актеру контролировать свои психические процессы и условия, чтобы повысить надежность игры. Для этого он разработал практические приемы саморегуляции и теории сценического искусства (в книге «Работа актера над собой», 1938). «В процессе овладения «системой», посредством выполнения специальных упражнений, направленных на управление «двигателями психической жизни» – чувствами, эмоциями, умом и волей, актеры учатся вдохновлять себя, входить в образ роли и испытывать переживания персонажей и получать настоящий чувственный опыт» [3].

Немецкий врач И. Шульц в 1932 г. предложил свой метод саморегуляции – аутогенная тренировка. Это активный метод психотерапии, психопрофилактики и психогигиены, направленный на гармонизацию работы механизмов гомеостаза организма, для людей которые вышли из динамического равновесия в результате воздействия стресса. Аутогенная тренировка наиболее эффективна при лечении неврозов и психосоматических заболеваний. Он помогает нормализовать сон, уменьшает эмоциональное напряжение, нейтрализует негативные стрессовые явления, снимает чувство беспокойства и дискомфорта, улучшает общее самочувствие и улучшает настроение.

Известен в психологии и эффективен в применении и другой способ саморегуляции получивший название «прогрессивная релаксация» или мышечное расслабление по Э. Джекобсону. «Автор обнаружил устойчивую прямую корреляцию между выраженными отрицательными эмоциями и напряжением скелетных мышц. Чтобы уменьшить эмоциональное напряжение (беспокойство, страх), Э. Джекобсон разработал метод мышечного расслабления как средства расслабления эмоционального» [4].

Все многообразие методов психической саморегуляции было классифицировано разными авторами по различным основаниям [5].

Обобщая эти данные, разделим все методы саморегуляции:

– «активные (тонизирующие, мобилизирующие) – пассивные (способствующие релаксации, успокоению);

– осознанные – неосознанные;

– внутренние (интеллектуализированные, направленные на изменение внутреннего мира субъекта) – внешние (направленные в большей степени в социум, например, общение);

– применяемые в психологической практике (методы управления психическим состоянием, требующие специального обучения: аутогенная тренировка, идеомоторная тренировка, сенсорная репродукция и т. п.) – в обыденных ситуациях жизнедеятельности (общение, музыка, книги, телевидение, хобби и т. п.)» [6].

Резюмируя вышеизложенное, отметим, что психологическая саморегуляция является психогигиеническим инструментом, который способствует преодолению не только внутриличностного конфликта, но и других негативных психических состояний, а также может выступать в качестве вектора профессионально-личностного развития человека.

Список литературы

1. Практическая психология образования : учебное пособие / под ред. И. В. Дубровиной. СПб. : Питер, 2004. 592 с.

2. Бехтерев В. М. Гипноз, внушение и психотерапия. СПб., 1911.

3. Станиславский К. С. Собрание сочинений : в девяти томах. Т. 3. Ч. 2. М. : Искусство, 1990. 508 с.

4. Русецкая Д. В. Обзор психокоррекционной работы с позиций мировых психологических направлений // Психология и педагогика служебной деятельности. 2020. № 4. С. 97–99.

5. Моросанова В. И. Саморегуляция и индивидуальность человека : монография. М. : Наука, 2012. 518 с.

6. Гузанова Б. А. Применение методов психической саморегуляции в профессиональной педагогической деятельности // Вестник Бурятского государственного университета. 2011. № 5. С. 11–15.

Кравченко А. В.[1]***,***
старший преподаватель кафедры психологии
Военного университета имени князя Александра Невского
Министерства обороны Российской Федерации

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАДЕЖНОСТИ КУРСАНТОВ НА ЭТАПЕ ИХ СПЕЦИАЛИЗАЦИИ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ

В настоящее время в МВД России повсеместно признанно, что успешность оперативно-служебной деятельности в значительной мере зависит от человеческих ресурсов – знаний, сформированных и развитых компетенций [5;6]. Понимая это, в систему профессионального психологического отбора (ППО) были внесены значительные изменения в нормативно-правовые акты, регулирующие все этапы отбора гражданина на службу в органы внутренних дел.

Однако те требования и критерии отбора, которые устанавливают новые правила профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации, соответствуют профессии «полицейский» в целом, за скобками остались профессионально-важные качества и специфика требований, предъявляемых профессиональной деятельностью к основным и вспомогательным специальностям в ОВД [5; 6].

Все это затрудняет мероприятия профессионального отбора в целом и работу психологов по дальнейшему сопровождению и развитию профессионально-важных качеств личности сотрудников в частности, а также снижает вероятность прогноза успешности выполнения ими профессиональных и служебных обязанностей по узкой специальности.

Актуальность проблемы обусловливалась тем, что в настоящее время формируется новый взгляд на определение основных направлений кадровой политики в полиции России, ориентированный на подготовку и развитие сотрудников по специальностям с высокой эффективностью профессиональной и служебной деятельности. Для этого очень важно знать априорную информацию о профессионально-важных качествах кандидатов. Эту задачу решает профессиография и на ее основе проведенные мероприятия ППО. Для успешного решения профессиографии необходимо знание и понимание перечня профессионально важных качеств к профессии «полицейский» и к различным специальностям в службах и подразделениях ОВД. Разработка моделей личностно-профессиональной пригодности сотрудников является основой в проведения мероприятий ППО.

Основываясь на актуальной вышеописанной проблеме ППО в ОВД, было проведено исследование в ходе, которого создана модель личностно-профессиональной пригодности курсантов (сотрудников) факультета подготовки специалистов в области информационной безопасности (ФПС в ИБ).

---

[1] © Кравченко А. В., 2022.

Основной целью являлось разработка модели профессиональной надежности курсантов ФПС в ИБ.

Объектом исследования выступили профессиональная деятельность курсантов ФПС в ИБ.

Предметом стал сам процесс моделирования оперативно-служебной деятельности курсантов ФПС в ИБ.

Выдвигая гипотезу о том, что разработанная модель оценки личностно-профессиональной пригодности будет способствовать качественному профессиональному психологическому отбору курсантов из числа абитуриентов и позволит сформировать учебные группы для успешного освоения учебной программы по специальности «информационная безопасность в ОВД».

Для того чтобы достичь цели исследования мы сформулировали ряд задач:

1. Изучить и проанализировать литературу по проблеме личностно-профессионального моделирования.

2. Провести теоретический анализ учебной деятельности курсантов ФПС в ИБ.

3. Проанализировать методы изучения деятельности курсантов ФПС в ИБ.

4. Провести эмпирическое исследование профессионально-важных качеств личности курсантов ФПС в ИБ.

5. Разработать модель личностно-профессиональной пригодности. Подготовить рекомендации для психологов отдела психологической работы университета для оптимизации профессионального психологического отбора кандидатов ФПС в ИБ.

Методы исследования:

1. Теоретический анализ научной литературы по методологическим и методическим проблемам профессионального психологического отбора.

2. Методы анализа учебной деятельности курсантов (профессиография и экспертные оценки «внешнего критерия»);

3. Методы математической статистики, а именно: методы описательной статистики и корреляционный анализ.

Научной новизной данного исследования является разработка модели личностно-профессиональной пригодности курсантов, обучающихся по специальности «информационная безопасность».

Выборочная совокупность составили курсанты 2–5 курсов окончившие сессию на «хорошо» и «отлично» (n=74).

Было спланировано и проведено эмпирическое исследование обследование 74 курсантов ФПС в ИБ.

В исследовании приняли 74 курсанта 2–4 курса обучающихся на «хорошо» и «отлично», шесть сотрудников курсового звена, сотрудник Инспекции и психолог ОПР УРЛЛ.

В исследовании применялись следующие методики:

– анкета экспертной оценки профессиональных знаний, умений и навыков сотрудника;

– профессиогафический опросник В. П. Петрова;

– методика «Аналогии»;

– методика «Словарь»;
– методика «Краткий отборочный тест»;
– прогрессивные матрицы Равена;
– методика «Мотивационный профиль»;
– методика «Многомерный метод исследования личности»;
– опросник «Оценка уровня развития волевой саморегуляции»;
– методика «Оценка субъективной локализации контроля над значимыми событиями»;
– методика «Правосознание» Л. А. Ясюковой;
– методы статистической обработки: описательные статистики, коэффициент ранговой корреляции.

С целью изучения уровня профессиональной надежности, построения предметно-содержательной модели и проведения качественного анализа учебной деятельности курсантов был адаптирован типовой бланк профессиографической анкеты для проведения профессиографической экспертизы.

В профессиографии приняли участие семи экспертов из числа начальников курсов и группы обеспечения учебного процесса. Все указанные руководители имею большой стаж и опыт работы в занимаемых должностях и знаю специфику профессии.

В ходе интерпретации полученных результатов были выявлены 20 качеств, которые были указаны всеми экспертами, как наиболее важные. На основании выбранных экспертами качеств был составлен ориентировочный перечень профессионально-важных качеств курсантов ФПС в ИБ.

В результате чего была составлена профессиограмма специальности, состоящая из общей части и психограммы.

Проведенное анкетирование показывает, что основными профессионально-важными качествами личности или личностно-профессиональными, выбранные экспертами являются речемыслительные и деловые, также как наиболее важные были отмечены эмоционально-волевые и нравственно-этические качества. Выявленные личностно-профессиональные качества, предполагают успешное выполнение учебной деятельности курсантами ФПС в ИБ. Перечень профессионально важных качеств курсантов составил наполнение предметно-содержательной модели личностно-профессиональной пригодности.

Полученные результаты позволили распределить весовые коэффициенты основных групп профессионально важных качеств и создать модель личностно-профессиональной пригодности курсантов ФПС в ИБ:

$$ЛПП = 0{,}35\ (РМК) + 0{,}15\ (ЭВК) + 0{,}35\ (ДК) + 0{,}15\ (НЭК)$$

По результатам работы были выработаны методические рекомендации по совершенствованию профессионального психологического отбора на специальность «информационная безопасность в ОВД».

Таким образом, профессиографическое исследование учебной деятельности курсантов ФПС ив ИБ позволили выявить, ряд профессионально-важных качеств необходимых для успешного выполнения учебных обязанностей.

В настоящее время к кандидатам, проходящим профессиональный психологический отбор на службу в органы внутренних дел Российской Федерации, предъявляются одинаковые требования без учета специфики профессиональной деятельности сотрудников различных служб и подразделений.

Профессиональный отбор тесно связан с проблемой профессиональной пригодности, под которой понимают наличие у кандидата соответствия профессионально-важных качеств личности, необходимых для выполнения профессиональной деятельности в соответствии с требованиями к ее эффективности, то есть личностной и профессиональной надежностью.

Сложившаяся ситуации способствует разработке и внедрению личностно-профессионального моделирования в систему профессионального психологического отбора в органы внутренних дел.

В результате проведенного эмпирического исследования была подтверждена выдвинутая гипотеза. Дальнейшее развитие личностно-профессионального моделирования возможно с использованием системно-ситуативного анализа деятельности.

Список литературы

1. Носс И. Н. Профессиональная психодиагностика : психологический отбор персонала : учебно-методическое пособие для студентов и практических психологов. М. : Психотерапия, 2009. 464 с.

2. Федотов А. Ю. Профессионально-психологическое развитие военнослужащих подразделений специального назначения внутренних войск МВД Росси на основе системно-ситуативного подхода : монография. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2017. 127 с.

3. Федотов С. Н. Совершенствование системы профессионального психологического отбора операторов сенсомоторного профиля : дис. … канд. психол. наук : 19.00.03. Тверь : ТвГУ, 1994. 221 с.

4. Кравченко А. В. Личностно-профессиональная модель курсантов факультета подготовки специалистов в области информационной безопасности : научно-методическое пособие. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2017. 36 с.

5. Караваев А. В., Крук В. М., Носс И. Н., Виноградов В. М. Проблемы личностно-профессиональной пригодности в профотборе кандидатов на службу в органы внутренних дел и оценки надежности сотрудника // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2015. № 3 (62). С. 106–113.

6. Цветков В. Л., Хрусталева Т. А., Корчемный П. А., Красноштанова Н. Н. Компетентностная модель участкового уполномоченного полиции: от теории к практике // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2015. № 4. С. 105–108.

Смирнов Д. П.[1]**,**
курсант Московского областного филиала
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,

Научный руководитель: ***Темняков Д. А.,***
заместитель начальника кафедры организации деятельности
подразделений по обеспечению безопасности дорожного движения
Московского областного филиала
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат педагогических наук, доцент

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КОММУНИКАТИВНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СОТРУДНИКОВ ГОСАВТОИНСПЕКЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Деятельность инспектора ДПС ГИБДД невозможна без устойчивых навыков профессионального общения с участниками дорожного движения, с которыми в силу своей профессиональной деятельности сотрудник ДПС постоянно вступает в социальные контакты, обеспечивая безопасность дорожного движения и осуществляя административный надзор.

Общение сотрудников Госавтоинспекции с участниками дорожного движения имеет следующие психологические особенности.

Во-первых, оно направлено на определенные цели, мотивы, намерения субъектов; во-вторых, включает в себя смысловую форму выражения их мыслей, взглядов, позиций, мнений; в-третьих, осуществляется с помощью средств коммуникации; вербальной (речь) и невербальной (жесты, мимика), лингвистической системы (интонация, паузы), «контактов глазами» [1, с. 76].

Профессиональное общение сотрудника ГИБДД и участника дорожного движения всегда начинается с составления психологического портрета и визуальной оценки друг друга между инспектором госавтоинспекции и участником дорожного движения. От этого зависит их поведение в конкретной ситуации. Первое впечатление оказывает существенное влияние на развитие их взаимоотношений в процессе общения. Происходит взаимная оценка социального статуса, личности, походки, манер, внешности собеседника, жестов, выражения лица и эмоционального состояния.

Инспектору ДПС ГИБДД проходится вступать в общение с участниками дорожного движения нарушившими правила дорожного движения, взаимоотношения с которыми могут складываться далеко не благоприятно. Тем не менее даже при негативной оценке друг друга сотрудник Госавтоинспекции обязан вести общение в рамках определяемых нормативно-правовыми актами.

Специфика профессионального общения в каждом конкретном случае зависит от той оперативно-служебной задачи, которую решает инспектор, а также от условий, в которых оно происходит. Опрос сотрудников ДПС ГИБДД показыва-

[1] © Смирнов Д. П., 2022.

ет, что у них довольно часто возникают психологические барьеры в общении с участниками дорожного движения следующего характера:

Мотивационный барьер – это нежелание участника дорожного движения вести разговор с инспектором в момент остановки его транспортного средства. Например, если он очень спешит или с предупреждением относится к службе ДПС ГИБДД, боится наказания за совершенное нарушение Правил дорожного движения и т. д.

Интеллектуальный барьер может быть вызван неверным восприятием конкретной ситуации или личности либо инспектора ДПС ГИБДД, либо участника дорожного движения, а также особенностями их речи, различиями в уровне образования, осведомленности в правовых нормах, в том числе знании правил дорожного движения и т. д.

Эмоциональный барьер, как правило, обусловлен отрицательными переживаниями, негативными чувствами, которые испытывают инспектор ДПС ГИБДД или участник дорожного движения, а также особенностями их эмоционального состояния (раздражительность, озлобленность, агрессивность, невыдержанность и т. д.).

Волевой барьер имеется, когда на первый план выступают властные полномочия инспектора ДПС ГИБДД, по принципу «инспектор всегда прав». То есть, когда он стремится подчинить участника дорожного движения своей воде [2, с. 49].

Для того чтобы общение с участниками дорожного движения осуществлялось на профессиональном уровне инспектору ДПС ГИБДД необходимо овладеть соответствующими умениями и навыками.

Умение – это освоенный субъектом способ выполнения действия, обеспечиваемый совокупностью приобретенных знаний и навыков.

Навык – действие, сформированное путем повторения, характеризующееся высокой степенью освоения, то есть это автоматизированный способ решения встречающейся ранее задачи.

Профессионально значимыми для инспектора являются следующие умения и навыки общения с участниками дорожного движения.

Умение визуально оценивать в общении мотивы действий участников дорожного движения. Визуальная оценка и предкоммуникативная ориентировка помогают инспектору мысленно оценить дорожную ситуацию для принятия соответствующего решения. Если инспектор ДПС ГИБДД может представить себя на месте, например, водителя, прочувствовать его настроение и мысли, то ему многое станет понятным в его действиях. Инспектору ДПС ГИБДД легче будет совместить их со своими задачами. В данном случае речь идет не об отказе от собственной позиции в решении того или иного вопроса, а о более надежном средстве защитить ее, избежав при этом возможного противоборства и столкновения. То есть, полезно в каждой дорожной ситуации задавать себе вопрос: «А как бы я поступил на его месте?» Умение смотреть на себя глазами участников дорожного движения позволяет увидеть их не только как безликую массу людей, а разглядеть среди участников дорожного движения личность, которая имеет индивидуальные особенности [3, с. 24].

Так, образ водителя в сознании инспектора ДПС ГИБДД приобретает особое значение в тех случаях, когда ему предстоит принимать решение о привлечении его к административной ответственности [4, с. 134]. Ошибочное восприятие личности водителя приводит к «приписыванию» ему скрытых мотивов и намерений, не соответствующих действительным фактам. В результате этого граждане неодобрительно высказываются в адрес инспектора ДПС ГИБДД и в целом складывается негативное общественное мнение о Госавтоинспекции [5, с. 12].

При определении мотивов нарушений Правил дорожного движения и других нормативов важно обращать внимание на особенности внешних проявлений в поведении нарушителя, его эмоциональное состояние и в соответствии с этим строить диалог с ним, предъявляя законные требования.

Достижение поставленной инспектором ДПС ГИБДД цели в профессиональном общении с участниками дорожного движения возможно при умелом использовании им методов убеждения, внушения и принуждения.

Убеждение – это метод словесного воздействия, суть которого состоит в том, чтобы доказать истинность определенного положения, правильность поступка или, наоборот, его противоправность, ложность занимаемой позиции, социальную опасность нарушений законности.

Успех деятельности инспектора ДПС ГИБДД во многом зависит от его умения убеждать участников дорожного движения в неправомерности их действий, опасности рискованного поведения на дороге, значимости и полезности соблюдения правовых норм, действующих в сфере дорожного движения.

В процессе убеждения важно словесное воздействие инспектора на чувства и волю правонарушителя. Следует иметь в виду, что убеждение эффективно лишь при условии, когда нарушитель готов слушать, понимать и осознавать предъявляемые требования и адекватно реагировать на принимаемые к нему административные санкции.

Убеждающе-разъясняющая речь инспектора ДПС ГИБДД должна содержать аргументы, произносимые авторитетным тоном. Невыразительная, стандартная, произносимая «как бы по долгу службы» речь может вызывать сомнения у правонарушителя в законности предъявляемых к нему требований. В таком случае он будет питаться убедить инспектора в своей невиновности. Убеждение достигает цели, если правонарушитель способен критически оценить свои действия, и выразить свое согласие с требованиями инспектора.

Убеждение всегда требует логики доказательств. Его нельзя смешивать с так называемыми нотациями или морализированием. При убеждении определенная позиция доказывается, а при морализировании декларируется констатацией уже известных положений, в которых нет ни элементов убеждения, ни внушения.

Внушение – это метод словесного воздействия, рассчитанный на некритическое восприятие сообщений, в которых нечто утверждается или отрицается без доказательств.

Внушение, как правило, достигается не логикой и доказательствами, а авторитетом инспектора ДПС ГИБДД, его обаянием, приятным голосом. Поэтому, если инспектор ДПС ГИБДД выберет правильную интонацию, подберет нужные выражения, направленные на чувства участников дорожного движения, то такой

подход позволит выработать у него необходимые психологические установки по соблюдению правовых норм, действующих в сфере дорожного движения.

Можно воздействовать на сознание и чувства нарушителя ПДД путем применения психологических приемов общения. Например, прежде чем предъявить к нему соответствующие требования следует спросить: «Зачем Вы так рискуете жизнью?» А затем раскрыть сам факт нарушения: проезд на зеленый сигнал светофора, рискованный обгон, в ситуации, которая действительно могла быть опасной и привести к аварии, побуждает нарушителя осознать свою вину и согласиться с доводами инспектора. ДПС ГИБДД.

Внушение всегда оперативно, мгновенно. Оно усиливается, если инспектор ДПС ГИБДД выражает свои мысли в яркой, образной форме. Внушающее воздействие осуществляется в основном через чувства, а не разум. Степень внушаемости – явление дифференциально-личностное. Повышенной внушаемостью особенно отличаются водители молодого возраста, а также дети и подростки, с которыми в качестве пешеходов и пассажиров приходится работать инспектору ДПС ГИБДД.

Принуждение – это метод правового воздействия на нарушителя правил дорожного движения.

В деятельности инспектора ДПС ГИБДД применение административных санкций является принудительной мерой, осуществляемой им непосредственно в процессе профессионального общения с правонарушителями.

Поэтому от умелой организации инспектором ДПС ГИБДД общения с участниками дорожного движения зависит и эффективность его правоприменительной деятельности.

Список литературы

1. Темняков Д. А Обучение слушателей и курсантов образовательных учреждений МВД России тактике и методам обеспечения личной профессиональной безопасности: дис. … канд. пед. наук : 13.00.01. М. : Академия управления МВД России, 2002. 266 с.

2. Темняков Д. А. Педагогические образцы поведения как фактор формирования профессиональной и нравственной культуры курсантов и слушателей образовательных организаций силовых ведомств // Совершенствование профессиональной и нравственной культуры курсантов и слушателей в образовательных организациях системы МВД России : сборник научных трудов межвузовской конференции и всероссийского семинара. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2018. С. 48–50.

3. Темняков Д. А. Оценка эффективности применения технических средств контроля знаний слушателей в образовательных учреждениях МВД России : учебно-методическое пособие. Домодедово : Всероссийский институт повышения квалификации работников МВД России, 2000. 30 с.

4. Николаев О. Э., Сидоров Э. Т., Синяжников Д. А., Темняков Д. А. Административная деятельность полиции : учебное пособие. Ч. 2. Руза : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2015. 172 с.

5. Темняков Д. А. Особенности обеспечения практической направленности обучения слушателей и курсантов при проведении занятий по дисциплине «Оперативно-разыскная деятельность органов внутренних дел» в высших учебных заведениях системы МВД России // Совершенствование методов проведения практических занятий по дисциплине «Оперативно-разыскная деятельность органов внутренних дел» : тезисы выступлений на учебно-методическом сборе, 2009. С. 10–14.

Тарасов А. Ю.[1]*,*
начальник кафедры организации деятельности подразделений
по безопасности дорожного движения
Московского областного филиала
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат юридических наук, доцент

ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ КОНТРАВАРИЙНОЙ ПОДГОТОВКЕ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ НА ФАКУЛЬТЕТЕ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНОСТИ ДОРОЖНОГО ДВИЖЕНИЯ МОСКОВСКОГО ОБЛАСТНОГО ФИЛИАЛА МОСКОВСКОГО УНИВЕРСИТЕТА МВД РОССИИ ИМЕНИ В.Я. КИКОТЯ

Одной из приоритетных задач, которые стоят на современном этапе перед органами внутренних дел, это сохранение жизней людей, попавших в дорожно-транспортные происшествия (далее – ДТП). Основополагающим документом, в котором определены основные приоритеты в мероприятиях по сохранению жизней людей определены в Стратегии безопасности дорожного движения в Российской Федерации на 2018–2024 гг. [1]. Безусловно, достижение целевых показателей, которые декларированы в Стратегии, такие как достижение социального риска от ДТП в Российской Федерации к 2024 г. 4 единиц, стремление к нулевой смертности в ДТП к 2030 г., невозможны без консолидации всех сил, не только МВД России, но и большинства федеральных органов государственной власти и руководителей региональных властей Российской Федерации.

Согласно п. 1, ст. 1079 Гражданского кодекса Российской Федерации [2], транспортное средство - это источник повышенной опасности, поэтому и опытный водитель со стажем, и новичок, недавно получивший водительское удостоверение, управляя автомобилем, обязаны в любое время быть бдительными с целью контроля текущей дорожной обстановки.

Первоначальные знания и навыки вождения приобретаются водителем, как правило, в специализированных образовательных организациях. В дальнейшем в процессе управления автомобилем эти навыки совершенствуются, наращивается опыт вождения, приобретаются новые знания. Стоит отметить, что традиционное обучение в автошколе спокойному и размеренному вождению не предусматривает отработку действий водителя в экстренных ситуациях, на занятиях не рассматриваются экстремальные ситуации, в которые зачастую попадают начинающие водители. Довольно, часто, и водитель со стажем, попадая в экстремальную ситуацию (снос или занос автомобиля), будучи не подготовленным как технически, так и психологически, не знает, как выйти из нее.

Каждый сотрудник органов внутренних дел, управляющий автомобилем должен обладать набором узко направленных профессиональных компетенций,

[1] © Тарасов А. Ю., 2022.

это связано в первую очередь с тем, что он является не только водителем транспортного средства, который обязан выполнять все требования безопасного управления транспортным средством, но при этом он является гарантом охраны общественного порядка и общественной безопасности на обслуживаемой территории. Выполнение стоящих перед сотрудниками полиции задач зачастую требуют отход от обще принятых приемов и навыков безопасного управления автомобилем, и использования приемов контраварийной подготовки водителей [3, с. 97].

Если рассмотреть всю профессиональную контраварийную подготовку сотрудников органов внутренних дел, ее можно поделить на две составные части, первоначальную подготовку водителей, только принятых на службу в МВД России сотрудников и контраварийную подготовку сотрудников полиции, выполняющих специальные контрольно-надзорные функции.

Первоначальная контраварийная подготовка сотрудников заключается в проверке имеющихся навыков безопасного управления служебным транспортом и изучении основ использования специальных световых и звуковых устройств, дающих дополнительные преимущества при движении на дорогах общего пользования.

Контраварийная подготовка сотрудников полиции, выполняющих специальные контрольно-надзорные функции является более сложным элементом подготовки сотрудников полиции, для ее осуществления разработаны специальные дополнительные профессиональные программы по теме: «Контраварийная подготовка водителей».

Целью дополнительной профессиональной программы по теме: «Контраварийная подготовка водителей» является удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, развитие практических умений и навыков, необходимых для успешного выполнения оперативно-служебных задач с использованием транспортных средств.

В результате освоения программы обучающийся должен совершенствовать профессиональные компетенции:

– способность проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния;

– способность экстренных управляющих действий, силового, скоростного, комбинированного видов руления;

– способность восстанавливать устойчивость и управляемость транспортного средства;

– способность экстренного маневрирования;

– способность концентрации внимания при выполнении маневров на транспортном средстве.

Понятие мастерства управления транспортными средствами не столько тактика, сколько высшая его стратегия. Здесь важно от ручного, механического управления автомобилем перейти к более сложному – умению предвидеть возможную опасность и избежать ее.

Для безопасного движения по дороге любой водитель должен научиться на основе своего опыта прогнозировать развитие дорожно-транспортной обстановки, что сделает дорожное движение более безопасным и предсказуемым.

В основе контраварийного вождения лежит целый свод принципов. Согласно профессору Э. С. Цыганкову, можно выделить 70 принципов [4, с. 34]. Однако сам автор выделяет пять основных техник контраварийного вождения: повышенное внимание на дороге и к участникам движения, соблюдение скоростного режима, правило двух секунд, контроль собственного состояния за рулем, использование средств безопасности.

Одним из важных принципов контраварийного вождения является необходимость быть предсказуемым. Это означает, что не стоит совершать непредсказуемых маневров на дороге. Следует вовремя перестраиваться, включать указатели поворота и всеми возможными способами информировать других участников движения о своих намерениях. Одной из главных задач безопасного управления автомобилем является сделать маневры водителей на дороге понятными и прогнозируемыми.

Частой причиной аварий в настоящее время является невнимательность водителя по причине того, что он отвлекается от дороги, чтобы поесть, попить, поговорить по мобильному телефону, настроить радио, сменить флэш-носитель и т. д. Очень важно за рулем сосредоточиться именно на вождении автомобиля. Это особенно необходимо в сложных погодных условиях: при тумане, дожде, снеге, гололеде. Всем известно, что в пределах автомагистрали запрещена остановка транспортных средств. Основная опасность при движении по автостраде состоит в разнице скоростей.

Видеть самому и быть видимым другим – в этой краткой формуле заключен важнейший принцип мастерства управления автомобилем. По статистическим данным, около 27 % ДТП происходит из-за невнимательного наблюдения водителем за дорожной обстановкой [5, с. 28].

Ключевым элементом безопасного вождения, является работоспособность водителя – это состояние, позволяющее ему выполнять работу качественно и с высокой производительностью. Для того, чтобы получить представление о влиянии перечисленных характеристик на надежность водителя, рассмотрим основные психофизиологические процессы приема и переработки информации водителем.

Основная информация (до 95 %) поступает к водителю по зрительному каналу. Поле зрения водителя меняется и зависит от плотности транспортного потока и скорости движения. Считается, что водитель в состоянии наблюдать на расстоянии 600 м, если местность открытая, а интенсивность движения малая. В условиях городских улиц это расстояние падает в 10 и более раз.

Водитель может сосредоточить внимание на каком-либо одном факторе, учитывая остальные, одновременно происходящие явления, лишь, в той или иной степени. Большое значение имеет скорость движения. Ее увеличение уменьшает зону сосредоточения взгляда водителя. При скорости 20 км/ч угол зрения водителя в горизонтальной плоскости составляет ± 18°, а при скорости 80 км/ч уменьшается до 4–5°. Это обусловливает снижение надежности водителя,

поскольку для него возрастает вероятность неожиданного изменения дорожной ситуации. Подобный результат дает и увеличение плотности транспортного потока, когда слежение за идущим впереди автомобилем может в значительной степени поглощать внимание водителя [6, с. 128].

Рассмотрим теперь понятие деятельности, непосредственно относящееся к деятельности водителя.

Деятельность формирует психику, развивает личность, развивает общество. Деятельность имеет общественно-исторический характер, предметный характер, целенаправленность, целесообразность, плановость, длительность, субъективность. Деятельность определяется мотивами и направлена на достижение целей с помощью определенных способов и приемов достижения [7, с. 12].

Повышения мастерства управления транспортными средствами – это создание условий для развития водительских возможностей, выявления технических особенностей автомобиля, различных свойств дорожного покрытия. Моделирование различных экстренных ситуаций в процессе освоения программы позволяет развивать такие профессиональные компетенции как способность проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния; способность выполнять должностные обязанности по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государства, защите жизни и здоровья граждан, охране общественного порядка; способность эффективно использовать при выполнении профессиональных служебных задач специальную технику; способность оценивать риск и определять меры по обеспечению безопасной и эффективной эксплуатации транспортных средств; способность экстренных управляющих действий, силового, скоростного, комбинированного видов рулевания; способность восстанавливать устойчивость и управляемость транспортного средства; способность экстренного маневрирования; способность концентрации внимания при выполнении маневров на транспортном средстве; способность оказания первой помощи пострадавшим в дорожно-транспортном происшествии [8, с. 37].

Список литературы

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 8 января 2018 г. № 1-р «Об утверждении Стратегии безопасности дорожного движения в Российской Федерации на 2018–2024 годы» // НПП «Гарант-сервис». URL: http://base.garant.ru/71860528/.

2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)» от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1994. № 32. Ст. 3301.

3. Темняков Д. А Обучение слушателей и курсантов образовательных учреждений МВД России тактике и методам обеспечения личной профессиональной безопасности: дис. … канд. пед. наук : 13.00.01. М. : Академия управления МВД России, 2002. 266 с.

4. Цыганков Э. С. Золотые правила безопасного вождения. М. : Эксмо, 2007. 48 с.

5. Темняков Д. А. Оценка эффективности применения технических средств контроля знаний слушателей в образовательных учреждениях МВД России : учебно-методическое пособие. Домодедово : Всероссийский институт повышения квалификации работников МВД России, 2000. 30 с.

6. Бадалов В. В. Просто автомобиль : учебное пособие. СПб. : Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2010. 165 с.

7. Темняков Д. А. Особенности обеспечения практической направленности обучения слушателей и курсантов при проведении занятий по дисциплине «Оперативно-разыскная деятельность органов внутренних дел» в высших учебных заведениях системы МВД России // Совершенствование методов проведения практических занятий по дисциплине «Оперативно-разыскная деятельность органов внутренних дел» : тезисы выступлений на учебно-методическом сборе, 2009. С. 10–14.

8. Цыганков Э. С. 120 приемов контраварийного вождения. М. : Престиж книга : РИПОЛ классик, 2005. 316 с.

Темняков Д. А.[1]*,*
заместитель начальника кафедры организации деятельности подразделений по безопасности дорожного движения
Московского областного филиала
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат педагогических наук, доцент

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ МОТИВАЦИИ К УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КУРСАНТОВ ПЕРВОГО И ВТОРОГО КУРСА МОСКОВСКОГО ОБЛАСТНОГО ФИЛИАЛА МОСКОВСКОГО УНИВЕРСИТЕТА МВД РОССИИ ИМЕНИ В.Я. КИКОТЯ

Образовательные организации высшего образования в силу экономических и геополитических изменений, происходящих в мире, вынуждены пересматривать существующие концепции подготовки будущих специалистов. Обновление технологий и методик обучения является неотъемлемой частью учебного процесса подготовки специалистов для органов внутренних дел. Государство старается развивать этот институт, так как от него зависит, каких специалистов страна получит в будущем. В данном процессе должны быть заинтересованы все участники образовательного процесса. В том числе и сами обучающиеся, но для них быть заинтересованным в собственном обучении не так просто. Материал в образовательных организациях высшего образования иногда бывает достаточно сложен для среднестатистического ученика и для усвоения этих знаний обучающийся должен прилагать немало усилий, с которыми, и связана мотивация. Мотивация курсантов образовательных учреждений системы МВД России является одной из самых актуальных проблем психологии и педагогики в современных условиях. Определение типов мотивации обучения у курсантов образовательных учреждений системы МВД России необходимо для эффективной организации учебного процесса, учета в деятельности курсового звена, профессорско-преподавательского состава, отелов и отделений морально-психологической подготовки, а также самими обучающимися и родителями для создания комфортной образовательной среды.

Методик, диагностирующих мотивацию обучающихся, разработано достаточно много. Однако вопрос мотивации при адаптации курсантов первых и вторых курсов к системе обучения в образовательных организациях системы МВД России не теряет своей актуальности. Даже наоборот, учитывая кардинальные изменения в процессе обучения внедрения цифровых технологий, использование дистанционного обучения, практическая направленность обучения крайне важным становится определить, а что же все-таки способно мотивировать обучающихся, как могут воздействовать на них все субъекты учебного процесса и как строить программу обучения, чтобы преодолеть снижение успеваемости и повысить эффективность обучения. Мотивация обучения дифференцирована на множество разных типов, однако суть ее состоит в том, чтобы выявить преобла-

[1] © Темняков Д. А., 2022.

дающий тип мотивации обучаемого, т. е. тот мотивационный механизм, который является доминирующим именно для него в его учебной деятельности «здесь и сейчас». Следует отметить, что кроме индивидуального результата, очень важным является подсчет среднего результата во взводе, на курсе, сравнение итогов одного взвода и параллели с другими. Исходя из преобладающего у курсантов типа мотивации, можно видоизменять методы и структуру обучения, чтобы воздействовать на необходимые активные механизмы [1, с. 47].

В качестве одной из таковых является проведение социально-психологических исследований, позволяющих на основе специально разработанных анкет и способов их обработки (факторный, кластерный и др. анализы), получить достоверную социально-психологическую информацию, производить диагностику изучаемого феномена и на этой основе вырабатывать рекомендации, позволяющие обеспечить стремление предметной структуры учебной деятельности обучающегося к своему естественному внутреннему личностно развивающемуся виду.

Одним из возможных вариантов такого исследования может служить программа социально-психологического исследования «Учебная активность обучающихся в общеобразовательных организациях», разработанная в Московском областном филиале Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя. Данная программа позволяет, на основе полученных социально-психологических данных, выяснить структуру взаимосвязей между общим и мотивационным профилем личности, мотивационными установками на учебную деятельность и учебной успеваемостью обучающихся. Методика оценки содержательной структуры мотивации построена по типу оценочной шкалы, состоящей из утверждений (вопросов), каждое из которых оценивается по четырех бальной системе.

Таких шкал семь:

– мотивация поддержания жизнедеятельности;
– мотивация комфорта;
– статусно-престижная мотивация;
– мотивация общения;
– мотивация общей активности;
– мотивация творческой, развивающей активности;
– мотивация социальной полезности.

На этой основе данная программа позволяет выделить три характерных мотивационных профиля курсанта:

– активный – общее превышение развивающих мотивов личности над уровнем мотивов поддержания.

– пассивный – превышение уровня мотивов поддержания над уровнем развивающих мотивов.

– неустойчивый – примерно равное соотношение мотивов творческого развития и поддержания жизнедеятельности.

Достоинство такого способа получения психологической информации заключается в том, что при использовании средств машинной обработки данных можно получать не только единичный мотивационный профиль учения каждого

обучающегося, но и усредненный мотивационный профиль отдельных структурных единиц (взводов, курсов, факультетов), что позволит оперативно и гибко реагировать на динамику мотивационных потребностей, ситуации различной степени обобщенности [2, с. 16].

Как показал анализ результатов анкетирования курсантов первых и вторых курсов Московского областного филиала Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя, основными факторами, мотивирующими и стимулирующими получение высшего образования в вузе МВД, явились: стремление быть образованным человеком; желание получить диплом о высшем образовании; стремление получить профессию, требующую высшего образования. В числе слабых мотивов назван фактор участия родителей, настаивающих на обучении в образовательной организации системы МВД России. Кроме этого, высшее образование, согласно мнению опрошенных, дает возможность сделать служебную карьеру, что способствует социальной успешности будущих специалистов правоохранительной системы.

Многомерный анализ позволяет сделать вывод о наличии четырех типов установок курсантов первого и второго курса на учебу в Московском областном филиале Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя. Высокий уровень ориентации на учебу характерен для 38,2 % респондентов, средний уровень ориентации на учебу для 33,7 %, слабый уровень ориентации на учебу – 23,4 % и отсутствует ориентация на учебу было зафиксировано у 4,7 % опрошенных.

Изучение факторов, затрудняющих учебную деятельность, показало наличие двух групп проблем, а именно: проблемы, связанной с интеллектуальной неготовностью курсантов воспринимать учебный материал и проблемы, связанной с недостаточной зрелостью личностных качеств курсантов. Обобщенный анализ данных показал, что в числе значимых затруднений для курсантов выступают: недостаток времени (наряды, хозяйственные работы) и отсутствие условий для самостоятельной учебной деятельности [3, с. 50].

Изучение мотивации к учебной деятельности курсантов показало, что 74,4 % осознают необходимость и важность «учиться лучше» для достижения успеха в жизни. Другим видом распространенной мотивации является стремление стать классными специалистами в избранной специальности (57,3 %). Выделение данных критериев как приоритетных указывает на то, что большинство курсантов уже с первого курса сознательно программируют свою социальную успешность. Вместе с тем, значительной части курсантов второго курса не свойственна любознательность, а стремление учиться, по их мнению, не является способом реализации своих способностей. Только каждый пятый курсант второго курса считает, что учеба способствует его культурному росту.

Еще в начале 60-х гг. американские психологи Джон Аткинсон и Дэвид Макклелланд предложили теорию мотивации достижения [4]. Согласно их теоретическим представлениям определяющая закономерность успеха (неуспеха) в деятельности, в ситуации учения, складывается из двух противоположных мотивационных тенденций – стремления к успеху и избегания неуспеха. Высокий уровень мотивации достижения означал, что у студента преобладает, доминирует

стремление к успеху; низкий уровень мотивации свидетельствовал, напротив, о преобладании у него стремления избегать неуспеха. Поэтому, с целью повышения мотивации достижения, рассматриваемой в качестве промежуточной переменной на пути повышения академической успеваемости, в последующие годы были проведены множество исследований, в основу которых были положены курсы мотивации достижения у учащихся разных возрастных групп. Накопленный опыт позволил выделить четыре основные условия, формирующие мотивацию достижения:

– формирование синдрома достижения, т. е. преобладания у человека стремления к успеху над стремлением избегать неуспеха;

– самоанализ;

– выработка оптимальной тактики целеобразования в конкретных видах поведения и жизни в целом;

– межличностная поддержка.

В рамках теории мотивации достижений определенный интерес представляют данные полученные при анкетировании курсантов первого и второго курса, где 73,6 % курсантов отметили, что процесс обучения вызывает у них повышенный интерес, 67,4 % курсантов первого и второго курса указали на желание заниматься научными исследованиями в период обучения по профилю будущей специальности. В данном случае показательным является разделение результатов анкетирования по курсам в рамках занятий научными исследованиями 75 % курсантов первого курса отметили желание участвовать в конкурсах и написании научных статей, в тоже самое время только 25 % курсантов второго курса изъявили такое желание. Это объясняется тем, что у курсантов первого курса доминающей является мотивация достижения, выражающаяся к стремлению успеха, у курсантов второго курса доминирующим является избегание неуспеха, т. е. присутствует осознанный страх не справиться с выполнением научных работ.

Одним из значительных критериев, характеризующих мотивацию учебной деятельности, является то, что 6,4 % опрошенных на данном этапе учебы в Московском областном филиале Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя видят себя в качестве аспирантов и планируют в будущем поступить в аспирантуру или адъюнктуру. Следует отметить, что при грамотной организации учебного и воспитательного процесса, именно позиция этой группы может стать одним из факторов оптимизации учебно-служебной деятельности курсантов в Московском областном филиале Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя. Эти курсанты являются потенциальными лидерами в учебном процессе и, реализуя свой потенциал, могут тем самым стимулировать других учащихся к активной познавательной деятельности.

Другим достаточно мощным стимулом в руках руководства вуза может выступить привлечение родителей к процессу активизации учебно-служебной деятельности. На этот побудительный мотив указало 47,4 % респондентов. В целом 92,9 % опрошенных отметили, что учеба в вузе им интересна.

Социально-профессиональные ориентации представляют собой важнейший элемент самосознания личности и выступают регулятором социальной и про-

фессиональной идентификации. Изучение социально-профессиональной ориентации курсантов второго курса показало, что работать в полиции после окончания Московского областного филиала Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя намерены 64,3 % респондентов. Часть курсантов ориентирована на такие сферы деятельности, как адвокатура и прокуратура.

Большинство курсантов чувствуют себя на территории Московского областного филиала Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя достаточно комфортно. Лидерами в группе и одновременно лидерами на курсе себя считают 11,8 % респондентов. Каждый пятый респондент ощущает себя лидером группы, а каждый шестой – лидером на курсе. Данный факт свидетельствует в целом о нормально протекающем периоде социально-психологической адаптации к условиям специализированного вуза МВД, а также о грамотном психолого-педагогическом обеспечении этого процесса со стороны руководства образовательной организации, профессорско-преподавательского состава, подразделений морально-психологического обеспечения и курсовых офицеров. В целом у курсантов сложились хорошие отношения с преподавателями (66,2 %) и с курсовыми офицерами (53,6 %).

Около 80 % респондентов определили культурную среду в Московском областном филиале Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя как в целом благоприятную; при этом вуз воспринимается ими как свой, родной (74,5 %). Большинство респондентов удовлетворены отношениями в группе, уровнем служебной дисциплины, взаимодействием с окружающими людьми. Наименьшее удовлетворение курсанты высказывают в отношении организации досуга, распорядка дня и бытовых условий. Наиболее значимыми причинами нарушений служебной дисциплины, по мнению респондентов, являются личная недисциплинированность курсантов и безнаказанность (87,6 %), а также надежда нарушителей на возможное покровительство и заступничество родителей и знакомых (61,5 %).

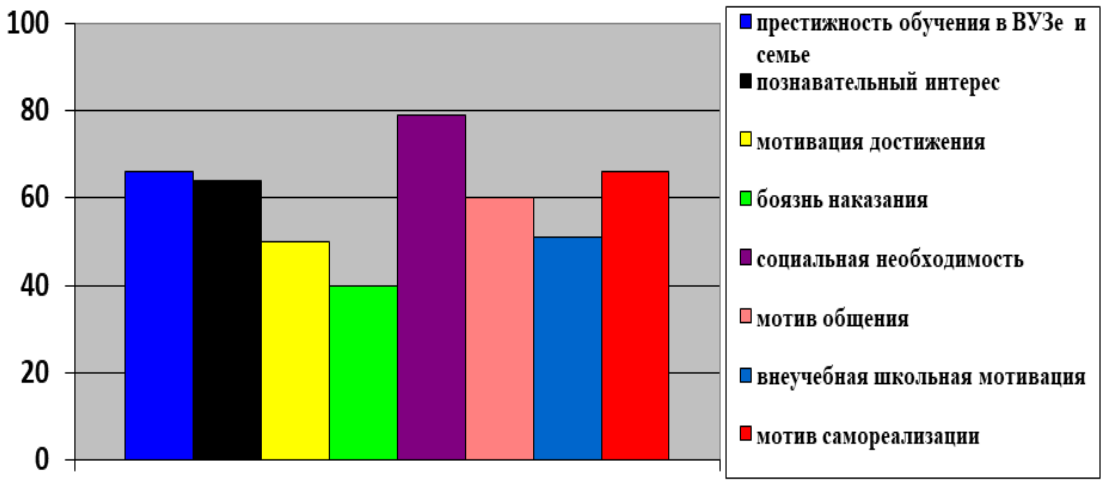


Рис. 1. Типы мотивации у курсантов первых и вторых курсов Московского областного филиала Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

Данные результата анкетирования, отображенные на рис. 1 показали:

– 65 % респондентов отметили, что в вузе и их семье ценится хорошее образование, но это еще не типы учебной мотивации, а показатели престижности учебы вузе и в семье;

– 64 % опрошенных, имеют выраженность интереса к собственно новому знанию, новой информации. Курсанты отметили, что они получают удовольствие от самого процесса открытия нового;

– 50 % опрошенных отметили выраженность мотивации достижения: желания быть лучшим, осознавать себя как способного, умного и т. д. Курсанты с выраженной мотивацией достижения учатся прежде всего из желания доказать самому себе, что способны на многое;

– 59 % респондентов отметили значимость для себя одобрения, признания успехов со стороны других людей. Они имеют выраженный мотив социального одобрения, т.е. обучаются прежде всего ради похвалы, признания, поощрения;

– 40 % опрошенных курсантов отметили, что на их мотивацию влияет боязнь наказания, т. е. для них значимы процессы избегания наказания, порицания за свои учебные неудачи со стороны других людей;

– 79 % опрошенных отметили, что на их мотивацию влияет желание стать профессионалом своего дела. Респонденты обучаются, прежде всего, потому, что осознают социальную необходимость получения специальных компетенций для собственного успешного будущего и социализации в профессиональной среде;

– 60 % респондентов отметили выраженность мотивации на общение со сверстниками. Курсанты с выраженным мотивом общения заинтересованы, прежде всего, в тех видах деятельности, где присутствует возможность коммуникации;

– 51 % опрошенных имеют заинтересованность, прежде всего в различных общественных делах, проходящих в образовательной организации высшего образования, активно участвуют в общественной и спортивной жизни вуза, а непосредственно процесс обучения отодвигается на второй план;

– 66 % респондентов отметили значимость для себя учебной деятельности как ведущей сферы самореализации, места, где он может заявить о себе, развивать себя и пр.

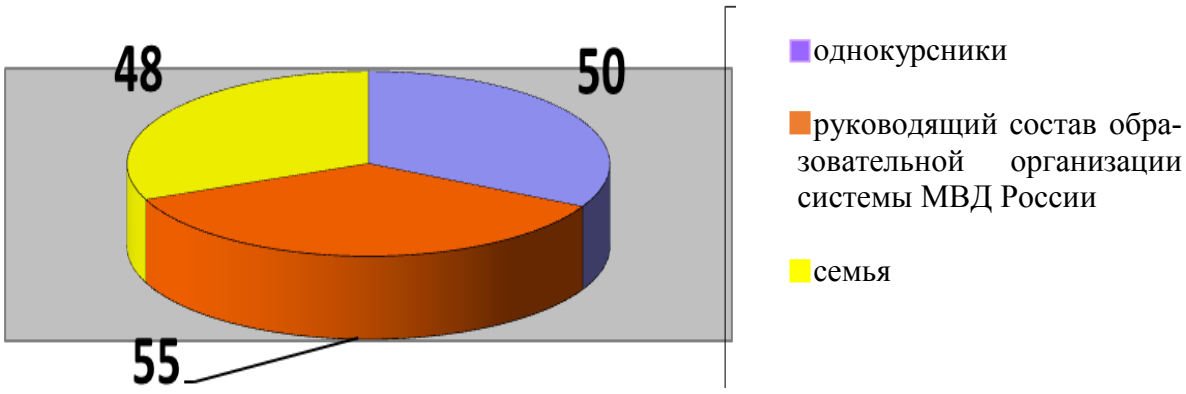


Рис. 2. Показатели влияния различных групп лиц на мотивацию

Рассматривая показатели (рис. 2) на мотивирование курсантов к хорошей учебе необходимо отметить:

– 50 % опрошенных считают, что влияние на них в плане мотивации к хорошей учебе оказывают однокурсники;

– 55 % опрошенных отметили, влияние профессорско-преподавательского состава, курсовых офицеров и подразделений морально-психологической и воспитательной подготовки на высокую мотивацию к хорошей учебе;

– 48 % опрошенных указали, что на их мотивацию к хорошей учебе сильнее всего влияет семья.

В заключении необходимо подчеркнуть, что применяемые методы исследования учебной мотивации должны быть максимально приближены к условиям реального процесса обучения образовательной организации, только при этом условии возможно получение объективной информации о состоянии объекта наблюдения. Методика исследования учебной мотивации должна преследовать главную цель – оценку потребностно-мотивационной сферы личности определять перспективы развития мотивации учебной деятельности каждого обучающегося [5, с. 11]. Только этот критерий определяет эффективность любой психолого-диагностической процедуры. Как показали результаты анкетирования, наибольшее влияние на мотивацию курсантов оказывает социальная необходимость осознание того, что обучение дает возможность реализовать себя в профессиональной деятельности. Практически 79 % курсантов выражают стремление быть образованными людьми. Необходимо учитывать, что курсанты с преобладанием этого типа мотивации учатся, прежде всего, потому, что осознают необходимость хорошей учебы в для собственного успешного будущего. Результаты исследования показали, что в целом в курсантской среде присутствует установка на профессию, что позволяет сделать прогноз об успешности освоения обучаемыми будущей специальности.

Список литературы

1. Темняков Д. А Обучение слушателей и курсантов образовательных учреждений МВД России тактике и методам обеспечения личной профессиональной безопасности: дис. … канд. пед. наук : 13.00.01. М. : Академия управления МВД России, 2002. 266 с.

2. Темняков Д. А. Оценка эффективности применения технических средств контроля знаний слушателей в образовательных учреждениях МВД России : учебно-методическое пособие. Домодедово : Всероссийский институт повышения квалификации работников МВД России, 2000. 30 с.

3. Темняков Д. А. Педагогические образцы поведения как фактор формирования профессиональной и нравственной культуры курсантов и слушателей образовательных организаций силовых ведомств // Совершенствование профессиональной и нравственной культуры курсантов и слушателей в образовательных организациях системы МВД России : сборник научных трудов межвузовской конференции и всероссийского семинара. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2018. С. 48–50.

4. Макклелланд Д. Мотивация человека. СПб. : Питер, 2007. 672 с.

5. Темняков Д. А. Особенности обеспечения практической направленности обучения слушателей и курсантов при проведении занятий по дисциплине «Оперативно-разыскная деятельность органов внутренних дел» в высших учебных заведениях системы МВД России // Совершенствование методов проведения практических занятий по дисциплине «Оперативно-разыскная деятельность органов внутренних дел» : тезисы выступлений на учебно-методическом сборе, 2009. С. 10–14.

Тарасова И. А.[1]**,**
старший преподаватель кафедры государственных
и гражданско-правовых дисциплин
Московского областного филиала
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат юридических наук, доцент

ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ МЕТОДОВ И ПРИЕМОВ В ДИСТАНЦИОННОМ ФОРМАТЕ ПРОВЕДЕНИЯ ЗАНЯТИЙ

Последние два года во многом изменили наши представления о приемах и методах обучения, так как с марта 2020 г. практически все учебные заведения перешли на дистанционное обучение, которое в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID – 19) и сложной эпидемиологической обстановкой продолжает оставаться актуальным и сейчас. В процессе проведения занятий в дистанционном формате выявилось много плюсов для преподавателей и студентов, поэтому даже в настоящее время, когда большая часть ковидных ограничений снята, ряд вузов и факультетов продолжают проводить занятия в дистанционной или гибридной форме.

Что же такое дистанционное обучение? Прежде всего, это совокупность технологий, обеспечивающих доставку обучаемым основного объема изучаемого материала, интерактивное взаимодействие обучаемых и преподавателей в процессе обучения, предоставление обучаемым возможности самостоятельной работы по освоению изучаемого материала, а также в процессе обучения.

По мнению С. М. Зуфаровой, к видам дистанционного обучения относятся: видеоконференцсвязь, гибридное дистанционное образование, открытое расписание онлайн-курсов, фиксированные онлайн-курсы, видеоконференцсвязь [1, с. 132].

Я полагаю, что уместно говорить о методах обучения, используемых в дистанционном обучении, выборе их оптимального сочетания и применимости в данном виде обучения.

Метод (от греч. metodos – букв. путь к чему-либо) означает способ достижения цели, определенным образом упорядоченную деятельность. Известный педагог И.К. Бабанский определял метод обучения как «способ упорядоченной деятельности субъекта и объекта учебного процесса, направленный на достижение целей обучения, развития, воспитания» [2, с. 23]. Методы обучения являются одним из важнейших компонентов учебного процесса. Без соответствующих методов деятельности невозможно реализовать цели и задачи обучения, достичь усвоения содержания учебного материала [3, с. 13].

Методы обучения многочисленны и имеют множественную характеристику, их классифицируют по нескольким основаниям:

а) по источникам передачи и характеру восприятия информации (Е. Я. Голант, И. Т. Огородников, С. И. Перовский) – словесные (рассказ, беседа, лекция

[1] © Тарасова И. А., 2022.

и пр.), наглядные (показ, демонстрация и пр.), практические (лабораторные работы, сочинения, эссе и пр.);

б) по характеру взаимной деятельности преподавателя и обучаемых (И. Я. Лернер, М. Н. Скаткина) – объяснительно-иллюстративный, репродуктивный, проблемного изложения, частично-поисковый (эвристический), исследовательский;

в) по основным компонентам деятельности педагога (Ю. К. Бабанский):

– методы организации и осуществления учебной деятельности (словесные, наглядные, практические, репродуктивные и проблемные, индуктивные и дедуктивные, самостоятельной работы и работы под руководством преподавателя);

– методы стимулирования и мотивации учения (методы формирования интереса – познавательные игры, анализ жизненных ситуаций, создание ситуаций успеха; методы формирования долга и ответственности в учении – разъяснение общественной и личностной значимости учения, предъявление педагогических требований);

– методы контроля и самоконтроля (устный и письменный контроль, лабораторные и практические работы, машинный и безмашинный программированный контроль, фронтальный и дифференцированный, текущий и итоговый).

Внимательно проанализировав каждый из методов, я пришла к выводу, что в дистанционном учебном процессе можно использовать практически все методы обучения, опробованные в традиционном. Необходимо только найти соответствующую каждому методу технологию обучения в Интернете.

Как представляется, в условиях дистанционного обучения следует различать:

– методы взаимодействия обучающихся и обучающих с информационно-образовательной средой и между собой (активные и интерактивные);

– методы организации и осуществления учебно-познавательной деятельности, методы трансляции учебных материалов (кейс-технология, ТВ-технология, сетевая технология);

– методы стимулирования учебной деятельности (методы развития интереса и методы развития ответственности);

– методы контроля и самоконтроля (индивидуальные и групповые, репродуктивные и творческие, синхронные и асинхронные).

Средства дистанционного обучения разделяются на обучающие, средства доставки учебных материалов, средства организации общения, средства организации совместной работы [4, с. 41].

К обучающим средствам относят:

– учебные книги (электронный вариант учебников, учебно-методических пособий, справочников и т. д.);

– сетевые учебно-методические пособия;

– компьютерные обучающие системы в обычном и мультимедийном вариантах;

– аудио и видео учебно-информационные материалы;

– лабораторные дистанционные практикумы;

– тренажеры с удаленным доступом;

– базы данных и знаний с удаленным доступом; электронные библиотеки с удаленным доступом;

– средства обучения на основе экспертных обучающих систем (ЭОС) и геоинформационных систем (ГИС).

В дистанционном обучении используются традиционные формы обучения: лекции, семинары, лабораторные занятия, контрольные работы, курсовые работы, зачеты, экзамены, консультации, самостоятельная работа и др. Однако, все эти формы адаптированы для обучения на расстоянии, использующего инфокоммуникационные технологии.

Так, при дистанционном обучении традиционные лекции невозможны из-за удаленности преподавателей и студентов, распределенного характера учебных групп и т. д. При этом главное назначение лекции (обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, сформировать у обучающихся ориентиры для самостоятельной работы над курсом) остается актуальным и для дистанционного учебного процесса. Отсюда возникает необходимость в обеспечении лекционных занятий для дистанционного обучения. При этом необходимо специально позаботиться о том, чтобы максимально сохранить основные черты традиционной лекции: эмоциональное воздействие лектора на слушателей; систематический контакт сознания, чувства, воли, интуиции, убежденности педагога с внутренним миром обучающегося (передача личностного неявного знания).

В дистанционном обучении практикуют видеолекции, мультимедиа-лекции. Видеолекция в записи (off-line–видеолекция) – это лекция преподавателя, записанная на видеопленку, дополненная мультимедиа приложениями. Несомненным достоинством такого способа изложения теоретического материала является возможность прослушать лекцию в любое удобное время, повторно обращаясь к наиболее трудным местам.

Видеолекция в реальном режиме времени (on-line–видеолекция) – это видеодиалог преподавателя и слушателя, происходящий в реальном времени и позволяющий осуществлять «живое» общение в процессе обучения. On-line–видеолекции проводятся с помощью систем видеоконференцсвязи, посредством которых также практикуется web-трансляция лекций, т. е. демонстрация публичных (аудиторных).

Интерактивные компьютерные видеолекции с синхронной демонстрацией слайдов (интерактивные видеолекции с синхронными слайдами) представляют собой программу, позволяющую демонстрировать на экране компьютера (мультимедиа проектора) окно с видеоизображением лектора и окно слайдов, которые автоматически меняются в соответствии с воспроизводимым фрагментом видеоряда. На экране отображаются также средства навигации по содержанию видеолекции с помощью гиперссылок. Дополнительно имеются кнопки включения режимов воспроизведения и паузы, перехода к началу слайда (для повторного воспроизведения, связанного с ним фрагмента видеоряда), к предыдущему слайду, к следующему слайду, к началу и концу видеолекции.

Одной из основных организационных форм учебной деятельности являются семинарские занятия, на которых обсуждаются наиболее сложные теоретиче-

ские вопросы курса, а также практические занятия. Таким образом, семинары также должны быть представлены в дистанционном учебном процессе. Большая их часть может быть проведена с использованием on-line технологий – Chat, Audio Conferencing, Internet Video Conferencing.

В дистанционном обучении могут быть организованы:

– off-line консультации проводятся преподавателем курса с помощью электронной почты или в режиме телеконференции;

– on-line консультации на используемых образовательных платформах.

Основными методами при проведении практических занятий с использованием дистанционных технологий, как правило, бывают: ролевая игра, деловая игра, мозговой штурм, викторина, решение ситуационных заданий, групповая дискуссия и анализ ситуации и др. При этом, как представляется, эффективность методов ролевой игры и мозгового штурма значительно повышается, если они применяется совместно с методами групповой дискуссии и анализа ситуации. Данное обстоятельство объясняется тем, что группа располагает большим по сравнению с отдельным индивидом объемом и разнообразием информации, и творческим потенциалом. В ходе групповой дискуссии осуществляется коллективное обсуждение вопросов, происходит сопоставление информации и различных точек зрения.

Обозначенные методы и формы дистанционного обучения создают основу для определения моделей и систем дистанционного обучения.

Следует отметить, что дистанционное обучение имеет ряд преимуществ и недостатков перед традиционной системой очного и заочного образования, но данный вид обучения никогда не заменит очного, живого общения между преподавателями и обучающимися. С этим трудно не согласиться, но нельзя не признать и плюсов проведения занятий в дистанционном формате. Благодаря росту и развитию современных образовательных платформ (Discord, Zoom, Moodle, Апекс-ВУЗ). обучение в вузах нашей страны, в том числе в Московском университете МВД России имени В. Я. Кикотя было продолжено на высоком теоретическом и методическом уровне. В марте 2020 г. (в период развития пандемии) преподаватели нашего университета в краткие сроки освоили многие образовательные платформы и внедрили новые методики в процесс обучения.

В октябре 2020 г., при проведении конкурса на лучшую методическую разработку учебного занятия, я приняла участие в составе группы экспертов. Согласно требованиям конкурса все представленные на конкурс 44 разработки относились к лекционным, семинарскими и практическим занятиям для проведения в онлайн-платформе. Так педагогические методы и приемы (как активные, так и интерактивные) были адаптацированы преподавателями нашуго университета для дистанционного формата.

Безусловно к плюсам дистанционного обучения можно отнести возможность получать образование различным категориям обучающихся, в том числе и лицам с ограниченными возможностями здоровья. Также дистанционное обучение экономит время курсантам на переезды между различными площадками нашего вуза.

Список литературы

1. Зуфарова С. М. Методы дистанционного обучения // Молодой ученый. 2021. № 14 (356). С. 132–134.
2. Бабанский Ю. К. Педагогика : учебное пособие. М. : Просвещение, 1983.
3. Темняков Д. А. Особенности обеспечения практической направленности обучения слушателей и курсантов при проведении занятий по дисциплине «Оперативно-разыскная деятельность органов внутренних дел» в высших учебных заведениях системы МВД России // Совершенствование методов проведения практических занятий по дисциплине «Оперативно-разыскная деятельность органов внутренних дел» : тезисы выступлений на учебно-методическом сборе, 2009. С. 10–14.
4. Темняков Д. А. Оценка эффективности применения технических средств контроля знаний слушателей в образовательных учреждениях МВД России : учебно-методическое пособие. Домодедово : Всероссийский институт повышения квалификации работников МВД России, 2000. 30 с.

Аквит В. С.[1]*,*
преподаватель кафедры социально-экономических и гуманитарных дисциплин
Московского областного филиала
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

Васькин Е. С.[2]*,*
курсант Московского областного филиала
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОМПЬЮТЕРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ЗАНЯТИЯХ ПО ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ С ЦЕЛЬЮ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ МОТИВАЦИИ У КУРСАНТОВ И СЛУШАТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ

Информация и способы ее передачи еще с самых древних времен занимали большое место в жизни общества. С развитием средств производства и смены экономических формаций происходило качественное развитие средств и методов, с помощью которых люди передавали информацию друг другу. Современный человек не может представить свою жизнь без смартфонов, компьютеров и других гаджетов. Система образования также проходит процесс информатизации, то есть процесс активного внедрения информационно – компьютерных технологий в процесс обучения. При помощи этого, формируются такие условия для обучающихся, в которых он сам захочет получать знания, станет лично интересоваться, а не отвергать воспитывающие влияние [4].

Использование информационных ресурсов, определяет необходимость подготовки в подрастающем поколении творчески активного резерва. По этой причине становится актуальным использование определенных методических подходов для реализации идей для развития личности обучающегося [3].

Именно поэтому в системе образовательных организаций МВД должны использоваться информационные технологии. При изучении иностранного языка курсантами и слушателями образовательных организаций системы МВД – это особенно актуально, так как процесс изучения языка предполагает под собой активную вовлеченность на занятиях, ведь только активная форма обучения позволяет приобрести необходимые разговорные и грамматические навыки иностранного языка.

Говоря об информационно-компьютерных технологиях, следует разобраться с сущностью не только данного определения, но и таких как «система образовательных организаций МВД России» и «курсант образовательных организаций МВД России».

Информационно-компьютерные технологии (ИКТ) – это понятие является обобщенным названием технологий, которые отвечают за хранение, передачу, обработку, защиту и воспроизведение информации с использованием компьютеров или других вычислительных машин [2].

---

[1] © Аквит В. С., 2022.
[2] © Васькин Е. С., 2022.

Система образовательных организаций МВД России – это ведомственные академии, университеты, институты, осуществляющие подготовку специалистов для прохождения службы в подразделениях органов внутренних дел.

Курсант системы образовательных организаций МВД – лицо рядового или младшего начальствующего состава органов внутренних дел, зачисленное на очную форму обучения приказом начальника вуза [6].

Возникает вопрос: влияют ли информационно – компьютерные технологии на процесс обучения иностранному языку, и каким образом?

Наличие интереса и мотивации у обучающегося является одним из важнейших факторов для эффективного усвоения знаний, полученных в ходе учебного процесса. В отличие от более традиционных форм обучения, ученик самостоятельно становиться вовлеченным в учебный процесс и сам открывает путь к усвоению знаний. Информационно – компьютерные технологии на занятиях по иностранному языку стабильно вызывают больший интерес у обучающихся, так как чаще всего подразумевается их активное вовлечение в процесс получения знаний. Также не стоит забывать, что привлекательная графическая оболочка находит больший отклик у курсантов, чем более традиционные варианты. Включение ИКТ в учебный процесс позволяет более широко и одновременно точечно взаимодействовать с обучающимися, давая им возможность использовать разные способы получения информации и позволяя им получать яркие и запоминающиеся образы во время обучения.

Таким образом, значительное повышение интерактивности при изучении иностранного языка благоприятно влияет на мотивацию обучающегося, а значит и на процесс усвоения и получения необходимых знаний во время занятий по иностранному языку.

Современные информационные технологии предоставляют обширный спектр возможностей их использования во время изучения иностранных языков. Разберем некоторые из них.

Использование ИКТ для повышения уровня речевой грамотности курсантов и слушателей. Например, просмотр кинофильма на иностранном языке или на русском языке с субтитрами на иностранном языке. После просмотра курсанты могут попробовать кратко пересказать события кинофильма на иностранном языке или попытаться составить рецензию на фильм. Такой способ позволит курсантам расширить свой речевой запас, повысить общий уровень знаний и культуры, улучшить способность восприятия иностранной речи, также появляется мотивация к изучению языка.

Использование ИКТ в качестве иммерсионного (игрового) способа обучения. В пример можно привести такой интернет – ресурс как «quizlet.com». Он предусматривает обучение в игровой форме, используя специальные модули обучения. Курсанты могут использовать этот интернет – ресурс на занятиях для повышения уровня владения английским языком, в основном, он поможет быстро изучить новые слова путем их интеграции в игровые формы. Также, чтобы заинтересовать курсантов можно внести соревновательный элемент, соревнуясь в таких «мини играх».

Использование ИКТ для наглядной демонстрации учебного материала. Трудно не согласиться с тем, что информацию в качественном и удобном

оформлении куда легче воспринимать и усваивать. ИКТ дают такую возможность. Использование демонстраций, графических изображений и видеоматериалов помогает заинтересовать курсантов, так как информацию в такой форме удобнее, а главное проще воспринимать.

Использование ИКТ для связи. В процессе обучения главную роль играет общение, в особенности, если мы имеем в виду изучение иностранных языков, поэтому важную роль играют такие формы проведения занятия как видеоконференции, например, между образовательными организациями МВД России или даже с «живым» носителем языка. К тому же, при невозможности проведения учебного занятия очно, всегда имеется возможность его проведения в дистанционном формате, для некоторых курсантов такая форма даже предпочтительнее, так как дает больше свободы для изучения языка.

Использование ИКТ курсантами для записи информации. Многим курсантам и слушателям куда удобнее фиксировать информацию в электронном виде. У этого способа есть множества плюсов: более долговечная форма, чем на бумажном носителе, удобство в передаче.

ИКТ может использоваться для повышения качества и расширения круга использованных для обучения материалов, так как в сети можно найти огромное количество полезной информации, особенно при содействии преподавателя. Так, курсант может изучать иностранный язык с предпочтительной для себя стороны, используя оптимальный подход и инструменты обучения.

Так, мы можем увидеть, что существует множество способов использования ИКТ. Они помогают сделать учебные занятие удобными и интересными для курсантов, повышая их внимание к обучению.

Как уже можно было убедиться использование ИКТ для обучения имеет много преимуществ и положительных сторон, однако нельзя не упомянуть о недостатках такого подхода:

Первая проблема, с которой сталкивается использование ИКТ, это недостаточность навыков некоторых преподавателей, многие из которых относятся к пожилой возрастной группе, не обладают достаточными навыками для активного использования ИКТ в учебном процессе.

Другая проблема – вред для здоровья. Большинство способов использования ИКТ подразумевает сидячие и пассивное физическое состояние, кроме того есть определенная нагрузка на здоровье глаз.

Также для реализации ИКТ в учебных целях необходим определенный уровень материально – технического обеспечения, который, к сожалению, не всегда соответствует желаемому.

Таковы основные проблемы при использовании ИКТ, необходимо о них помнить, чтобы не принести пагубного влияния для курсантов в процессе обучения.

Тем не менее, информационные технологии активно развиваются, поэтому в большинстве цивилизованных странах мира, в том числе и в России, появляются новые методы и формы взаимодействия между людьми, система образования не исключение [1].

Активно развиваются технологии, связанные с виртуальной реальностью. Эти технологии позволяет стать непосредственным участником в какой – либо сцене. Это может также помочь и при обучении языкам, так как такой живой и

достоверный опыт будет ярким и запоминающимся для курсантов, то скорость изучения существенно повыситься, а качество не упадет.

Таким образом, исходя из вышесказанной информации, можно сделать вывод о том, что ИКТ в XXI в. играют важную роль в процессе обучения. Они позволяют использовать совершенно новые формы обучения, повышающие уровень заинтересованности курсантов и слушателей. Имеется ряд проблем, но они более чем решаем для нынешней системы МВД. Нельзя забывать и о больших перспективах развития ИКТ, а значит, в дальнейшем они будут играть все большую роль в процессе изучения, уже сейчас наглядно видно, что эти технологии повышают уровень заинтересованности в изучении иностранных языков, делая этот процесс проще и интереснее. Система образовательных организаций МВД, как и другие высшие учебные заведения, должна использовать это для повышения качества уровня образования своих абитуриентов, курсантов и слушателей.

Список литературы

1. Гордова А. А. Развитие информационного общества: учебник и практикум для академического бакалавриата. М. : ЮРАЙТ, 2017. 243 с.

2. Гохберг Г. С., Зафиевский А. В., Короткин А. А. Информационные технологии : учебник для студенческих учреждений среднего профессионального образования. М. : Академия, 2014. 240 с.

3. Роберт И. Современные информационные технологии в образовании: – дидактические проблемы; перспективы использования. М. : ИИО РАО, 2010. 140 с.

4. Чернов К. С., Косенко Е. А., Ермолаева В. В. Влияние информационных технологий на образование и главная проблема современного образования в России // Молодой ученый. 2018. № 22 (208). С. 358–360.

5. Шевченко О. И., Чиаев Р. Н. Роль информационных технологий в современном высшем образовании // Молодой ученый. 2019. № 50 (288). С. 413–415.

6. Приказ от 16 ноября 1995 г. № 437 «Об утверждении положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования (специальном среднем учебном заведении) МВД России // Законы, кодексы, нормативные и судебные акты. URL: https://legalacts-ru.turbopages.org/turbo/legalacts.ru/-s/doc/prikaz-mvd-rf-ot-16111995-n-437/.

7. Использование информационных технологий в образовании // URL: https://cyberleninka.ru/article/n/informatsionnye-tehnologii-v-obrazovanii-plyusy-i-minusy/viewer.

8. Формирование информационной компетентности курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России посредством использования обучающих компьютерных курсов // URL: https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-informatsionnoy-kompetentnosti-kursantov-i-slushateley-obrazovatelnyh-orga-nizat-siy-mvd-rossii-posredstvom/viewer.

9. Информационные технологии и их значение в современном мире // URL: https://cyberleninka.ru/article/n/informatsionnye-tehnologii-i-ih-znachenie-v-sovre-mennom-mire/viewer.

Пунтус С. А.[1]*,*
начальник учебного отдела
Сибирского юридического института МВД России,
кандидат юридических наук, доцент

ПРИЕМ НА ОБУЧЕНИЕ ПО ПРОГРАММАМ ПОДГОТОВКИ НАУЧНЫХ И НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В АДЪЮНКТУРЕ ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ 2022 ГОДА

С момента принятия Федерального закона от 30 декабря 2020 г. № 517-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее – ФЗ № 517) – образовательное сообщество, включая ведомственные вузы, переосмысливает новую модель подготовки научных и научно-педагогических кадров (далее – ННПК) в аспирантуре (адъюнктуре).

К сожалению, многие вопросы образовательной деятельности по программам подготовки ННПК до сих пор остаются нерешенными. Следует признать, что образовательные организации решают данные вопросы не в одиночку – в этом процессе принимают активное участие и научное сообщество, научные организации и органы государственной власти (включая Российскую академию наук, стоявшую у истоков реформы подготовки кадров высшей квалификации).

Несмотря на внушительное количество проведенных научно-представительских мероприятий (с 1 сентября 2021 г. ФЗ № 517), Минобрнауки России и Рособрнадзор не дали однозначных ответов на многие вопросы – от порядка принятия новых образовательных программ подготовки ННПК до проведения государственной итоговой аттестации по «оставшимся в живых» программам высшего образования, разработанным на основе федеральных государственных образовательных стандартов (далее – ФГОС).

Образовательные организации МВД России, как и иные вузы, которые подпадают под действие ст. 81 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», особенно явно обнажают проблемы подготовки ННПК, так как до сих пор остаются «один на один» со своими проблемами – создатели новой модели подготовки кадров высшей квалификации пока больше ориентированы на подготовку ННПК в аспирантуре, чем в адъюнктуре. Складывается впечатление, что учредители ведомственных образовательных организаций ожидают готовых решений от Минобрнауки России с целью применить опыт «гражданских» вузов на «силовой блок» подготовки ННПК.

В рамках настоящей работы сделана попытка не решить все проблемы ведомственной системы подготовки ННПК, а обратить внимание на одно из важнейших направлений деятельности образовательных организаций МВД России – прием на обучение по программам подготовки ННПК в адъюнктуре. Тем более,

---

[1] © Пунтус С. А., 2022.

что традиционные проблемы набора на обучение адъюнктов актуальны и для набора 2022 г.: в соответствии со ст. 14 ФЗ № 517, начиная с 2022/2023 учебного года прием для обучения по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) в соответствии с ФГОС прекращается.

Рассмотрение вопроса приема на обучение по программам подготовки ННПК в образовательных организациях МВД России следует осуществлять и с той позиции, что в основном кандидатами на обучение в адъюнктурах ведомственных вузов являются выпускники последних.

Исходя из сказанного, полагаю возможным сформулировать несколько тезисов, характеризующих приемную кампанию в адъюнктуры вузов МВД России 2022 г.

1. Отсутствие нормативных правовых актов МВД России, регулирующих прием на обучение по программам подготовки ННПК в адъюнктуре, вызывает озабоченность выпускников ведомственных вузов.

Постановление Правительства Российской Федерации от 30 ноября 2021 г. № 2122 «Об утверждении Положения о подготовке научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре)» (далее – Постановление № 2122) определяет, что МВД России устанавливает в соответствии с законодательством Российской Федерации порядок и условия приема в ведомственные вузы, в том числе перечень дополнительных вступительных испытаний при приеме на обучение.

В настоящее время прием на обучение в адъюнктуры МВД России регламентируется приказами МВД России от 5 мая 2018 г. № 275 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» (далее – Приказ № 275) и от 12 марта 2015 г. № 321 «Об утверждении Порядка и условий приема в федеральные государственные организации, осуществляющие образовательную деятельность и находящиеся в ведении Министерства внутренних дел Российской Федерации» (далее – Приказ № 321).

Следует признать, что ведомственных актов, предусмотренных Постановлением № 2122, до сих пор не принято, а изменения Приказа № 275 (внесены приказом МВД России от 10 января 2022 г. № 11 «О внесении изменений в Порядок организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденный приказом МВД России от 5 мая 2018 г. № 275») и Приказа № 321 (внесены приказом МВД России от 1 июля 2021 г. № 507 «О внесении изменений в нормативные правовые акты МВД России по вопросам подготовки кадров») лишь упорядочили терминологию, но не задали специфики приема на обучение в адъюнктуры вузов МВД России.

Закономерен вопрос выпускников 2022 г., которые вновь станут основными кандидатами на обучение – ждут ли их новые правила приема на обучение в адъюнктуры: изменится ли перечень вступительных испытаний; будут ли введены дополнительные вступительные испытания; появятся ли какие-то особенности формирования учебных дел и др.?

Обращаем внимание, что Комплекс мероприятий по совершенствованию системы подготовки кадров для органов внутренних дел Российской Федерации (на 2022–2023 гг.) от 20 декабря 2021 г. № 1/14566 (далее – Комплекс мероприятий) не предусмотрел принятия вышеназванных актов.

2. Необходимо провести корректировки приемной документации образовательных организаций МВД России в 2022 г.

Слушатели выпускных курсов, изучив сайты образовательных организаций МВД России, обнаружили, что прием на обучение запланирован в 2022 году «по-старому». Предельными цифрами приема в образовательные организации МВД России, утвержденными 30 ноября 2021 г. № 1/13642, предусмотрен набор на коды направлений подготовки ФГОС – 40.07.01 и т. д. А ведь законодательно установлен запрет приема на обучение по ФГОС.

Следовательно, перед образовательными организациями МВД России стоит задача скорректировать правила приема, программы вступительных испытаний и т. п., привести их в соответствии с номенклатурой научных специальностей.

Полагаю, что такая мера повлечет и изменение специальной дисциплины, предусмотренной в качестве вступительного испытания Приказом № 321. Логично, что содержание этого вступительного испытания целесообразно делать в соответствии с паспортом научной специальности. Однако, последние до сих пор не утверждены и существуют лишь их проекты, размещенные на сайте Высшей аттестационной комиссии.

3. Рассмотрение вопроса о целесообразности набора на обучение по программам подготовки ННПК в адъюнктуре в вузах МВД России в 2022 г.

Отсутствие утвержденных паспортов научных специальностей, ведомственного приказа, устанавливающего особенности реализации образовательными организациями МВД России программ подготовки ННПК (п. 4.21 Комплекса мероприятий), отсутствие примерных учебных планов (результаты работы учебно-методической секции МВД России не утверждены и не внедрены в практику вузов) и ряд иных факторов наглядно свидетельствуют о проблемах готовности вузов к реализации таких образовательных программ.

Допускаю, что вместо быстрой и сумбурной (и вряд ли качественной) деятельности вузов по разработке программ подготовки ННПК, возможной мерой могла стать отмена набора на обучение в 2022 г. по таким программам. Ведь понимания «неготовность» вузов, отсутствие у них опыта реализации новых программ подготовки ННПК, МВД России приняло верное решение по организации «адресного» обучения выпускников ведомственных вузов в Академии управления МВД России по программам подготовки ННПК (п. 1.9 Комплекса мероприятий). Причем набор на обучение предстоит осуществить в октябре 2022 г.

4. Решение «проблемы 1 августа» при подборе кандидатов на обучение по программам подготовки ННПК.

В соответствии с п. 74.3.2 Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденного Приказом № 275, комплектующие органы, а в нашем случае сами образовательные организации МВД России (на приемные места, выделенные вузу), обеспечивают оформление и направление на одно приемное место не менее

двух учебных дел кандидатов на обучение, поступающих на программы подготовки ННПК, не позднее 1 августа.

А ведь слушатели выпускных курсов, которым следует продолжить обучение после программ специалитета (магистратуры), традиционно заканчивают обучение лишь 31 августа (в соответствии с календарными учебными графиками в основном обучение начинается с 1 сентября)! Полагаю, что, исключить нарушение порядка формирования учебных дел выпускников, поступающих по программам подготовки ННПК, возможно путем изменения срока – с 1 августа на 1 октября (сместив и начало учебного года у адъюнктов 1 курса).

Таким образом, мы рассмотрели лишь некоторые аспекты приемной кампании образовательных организаций МВД России 2022 г. по программам подготовки ННПК в адъюнктуре, предложив решение некоторых из них. Полагаю, что «набив шишки» МВД России и ведомственные образовательные организации, учтут все возникшие проблемы, и прием на обучение адъюнктов 2023 г. пройдет в штатном режиме.

Список литературы

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

2. Постановление Правительства Российской Федерации от 30 ноября 2021 г. № 2122 «Об утверждении Положения о подготовке научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре)» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2021. № 49 (часть II). Ст. 8308.

3. Приказ МВД России от 5 мая 2018 г. № 275 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: http:// www.pravo.gov.ru (дата обращения: 11.03.2022).

4. Приказ МВД России от 12 марта 2015 г. № 321 «Об утверждении Порядка и условий приема в федеральные государственные организации, осуществляющие образовательную деятельность и находящиеся в ведении Министерства внутренних дел Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: http:// www.pravo.gov.ru (дата обращения: 11.03.2022).

Антоновский А. В.[1]*,*
главный научный сотрудник
отделения планирования и контроля научно-исследовательских
и опытно-конструкторских работ отдела планирования
и контроля научно-исследовательских и опытно конструкторских работ,
финансово-экономической работы и государственных закупок
административно-управленческого персонала
Научно-исследовательский институт информационных технологий
Федеральной службы исполнения наказаний,
кандидат психологических наук, доцент

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ В КОНТЕКСТЕ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

Возрастающие темпы социально-экономического развития Российской Федерации в настоящее время напрямую касаются образования на всех его уровнях. Стремительное проникновение информационных технологий в образовательный процесс, реализация государственных программ по информатизации науки и образования вынуждает участников образовательных отношений постоянно адаптироваться к изменяющимся условиям и находиться в перманентном состоянии готовности к повышению своей профессиональной компетентности.

В процессе профессионализации достаточно значимую роль играет этап профессиональной подготовки сотрудников, который происходит в образовательных организациях, осуществляющих обучение, по образовательным программам. В настоящее время многие исследователи определяют качество профессиональной подготовки будущих сотрудников с помощью понятия «профессиональная компетентность», которое понимается как способность, основанная на устойчивой способности личности к успешному выполнению профессиональной деятельности, обеспечивая при этом решение задач организации, умения выбирать оптимальные действия и методы решения профессиональных ситуаций [3, 4, 6, 8].

Профессиональная деятельность в жизни человека играет важную роль, позволяя ему как субъекту профессиональной (служебной) деятельности, раскрыть свой потенциал, достичь определенного уровня самореализации и профессионализма, сформировать достаточный уровень качества жизни в целом. Успешность профессиональной деятельности сотрудников, в рамках работы в учреждении, является одним из критериев оценивания руководством и принятия возможных решений о повышении, материальном стимулировании, карьерном росте и т. п., а для самого сотрудника успешность и высокий уровень профессиональной компетентности – это рефлексивное понимание о том, насколько хорошо выполняется профессиональная деятельность, что может выступить толчком к

[1] © Антоновский А. В., 2022.

профессиональному развитию, необходимости повышать свой профессиональный уровень, получить дополнительное профессиональное образование и т. д.

Вышеобозначенные аспекты в полной мере относятся и к образовательным организациям высшего образования ФСИН России. В уголовно-исполнительной системе Российской Федерации функционируют девять таких учреждений: Академия ФСИН России, Университет ФСИН России, Воронежский институт ФСИН России, Псковский филиал Академии ФСИН России, Владимирский юридический институт ФСИН России, Вологодский институт права и экономики ФСИН России, Самарский юридический институт ФСИН России, Кузбасский институт ФСИН России, Пермский институт ФСИН России. Ведомственные образовательные организации высшего образования, в том числе, подвержены влиянию современных тенденций в сфере образования, цифровой трансформации, внедрению информационно-коммуникационных технологий в образовательный процесс и т. п.

Принцип профессионализма и профессиональной компетентности является одним из основных принципов построения и функционирования системы государственной службы, который отражен в Федеральном законе от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» [18].

Изменения, происходящие в настоящее время в уголовно-исполнительной системе, требуют от сотрудников выполнения служебной деятельности успешно и оперативно решать профессиональные задачи, а это, в свою очередь, обусловливает наличие у них определенного уровня сформированности профессиональной компетентности по вопросам работы пенитенциарного ведомства [12, 13].

Профессиональная подготовка сотрудников должна включать формирование и развитие у них профессионально важных качеств, знаний, умений, навыков, компетенций (общих, общепрофессиональных, профессиональных и др.), благодаря которым может обеспечиваться успешность выполнения будущей служебной деятельности [19, 20]. В профессиональной подготовке курсантов и сотрудников ФСИН России применение информационных образовательных технологий в настоящее время является необходимым. Связана эта необходимость, как уже было отмечено ранее, с информатизацией в образовании на всех его уровнях. Выпускникам в своей дальнейшей служебной деятельности необходимо владеть информационными технологиями, методикой использования цифровых ресурсов, что является одним из обязательных требований в рамках профессиональных стандартов и квалификаций [15].

После обучения, в рамках профессиональной подготовки, начинается один из достаточно сложных процессов в профессии – первичная профессиональная адаптация. В ходе профессиональной адаптации сотруднику необходимо не только проявить свои знания, умения, навыки, а также научиться быть эффективным звеном в трудовом коллективе, развивать в себе необходимые профессионально важные качества уже в рамках занимаемой должности и структурированных функциональных обязанностей [5].

Этап становления профессионального мастерства является важным этапом становления профессионализма сотрудника и является в целом самым продолжительным. Нужно не только пройти, при необходимости, различные курсы по-

вышения квалификации теоретической и практической направленности, но и постоянно, в динамике выполнения профессиональной (служебной) деятельности поддерживать достаточно высокий уровень профессиональной компетентности и профессионализма, быть в социальном и профессиональном тонусе [7, 10].

Анализ методологии современного профессионального обучения, профессиональной подготовки сегодня должен иметь междисциплинарный характер: необходимы умения внедрять новые знания, поддерживать и развивать существующие профессиональные навыки, соотносить различные точки зрения по профессиональным вопросам, при необходимости – повышать уровень профессионализма и профессиональной компетентности и т. п. [9, 14]. Можно говорить о непрерывности современного образования, в различных его формах, направленного не только на профессиональные ожидания и карьерные экспектации, но и на постоянное профессионально-личностное развитие и успешное выполнение деятельности. Собственный личностный опыт формирует ту необходимую ориентировочную основу, которая будет являться условием для самообразования на протяжении всей жизни [1].

Конкурентноспособность учреждений и образовательных организаций определяется их готовностью к созданию определенных благоприятных условий для сотрудников и здесь значимая роль может быть отведена технологии наставничества, которая может выступать эффективным инструментом формирования профессионализма и профессиональной компетентности сотрудников, успешного прохождения этапов профессиональной адаптации, мотивационным фактором вхождения в профессию [2, 16]. В этом плане важным направлением работы с новыми кадрами является психолого-педагогическое сопровождение профессиональной деятельности, которое помогает сотруднику быстрее и успешнее пройти процесс адаптации и приступить к выполнению профессиональной деятельности. В процессе повышения уровня квалификации сотрудник овладевает профессиональным мастерством [11, 17].

Чтобы процесс формирования профессиональной компетентности сотрудника шел в выбранном направлении роста, необходимо определить психологическое содержание модели развития профессиональной компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы, которая позволит более полно изучить и понять, каким образом происходит развитие профессиональных качеств сотрудников уголовно-исполнительной системы, которые влияют на его профессионализм и профессиональную компетентность. Уместно говорить о необходимости разработки, в широком плане, модели психолого-педагогического сопровождения служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы, в контексте развития профессиональной компетентности, и реализации технологии многоступенчатого обучения, при котором формирование и приращение профессионально ценных компетенций, профессионально важных качеств может происходить параллельно с выполнением служебной деятельности, накоплением практического опыта в профессии.

Список литературы

1. Антоновский А. В. Совершенствование методологии непрерывного профессионального образования // Вестник Московского университета. Серия 20: Педагогическое образование. 2016. № 4. С. 31–42.

2. Бубнова Ю. Г., Эльмурзаев С. М. Некоторые вопросы функционирования института наставничества в органах уголовно-исполнительной системы // Вестник Владимирского юридического института. 2017. № 1 (42). С. 13–16.

3. Вилкова А. В., Смородинскова И. А. Совершенствование профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы // Перспективы науки. 2018. № 3 (102). С. 84–86.

4. Ежова О. Н., Иванова С. В. Формирование организаторских способностей сотрудников уголовно-исполнительной системы как условие эффективности их профессиональной деятельности // Евразийский юридический журнал. 2014. № 12 (79). С. 202–207.

5. Здорова С. В., Федотов С. Н., Сударик А. Н. Изменение коммуникативных установок личности курсантов-психологов с использованием адаптивной тренинговой программы // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2020. № 2 (51). С. 24–33.

6. Карпова Г. С. Основные результаты реализации программы развития профессиональной компетентности сотрудников исправительных учреждений // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Образование и педагогические науки. 2018. № 3 (802). С. 178–192.

7. Ковтуненко Л. В., Трубчанинов М. Б. Теоретические аспекты профессиональной социализации будущего сотрудника ФСИН России // Пенитенциарная наука. 2020. Т. 14. № 2. С. 283–287.

8. Копылова Н. В., Копылова Ю. А. Мотивационно-ценностный компонент в структуре профессиональной компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2021. № 1 (54). С. 40–44.

9. Мальцева Т. В. Основные тенденции и подходы современного образования // Прикладная психология и педагогика. 2016. Т. 1. № 2. С. 8.

10. Поляков А.В. Профессиональная социализация молодых сотрудников исправительных учреждений: компетентностный подход // Мир науки. Педагогика и психология. 2019. Т. 7. № 1. С. 68.

11. Полякова Я.Н. Психолого-педагогическое сопровождение слушателей первоначального обучения учебных центров Федеральной службы исполнения наказаний как условие формирования профессионально важных качеств // Прикладная юридическая психология. 2014. № 3. С. 87–98.

12. Приказ Минюста России от 27 августа 2012 г. № 169 «Об утверждении Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы» (зарегистрировано в Минюсте России 13.09.2012 г. № 25452) // НПП «Гарант-сервис». URL: https://base.garant.ru/-70228944/ (дата обращения: 11.03.2022).

13. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 апреля 2021 г. № 1138-р «О Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 года» // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты в Российской Федерации. URL: https://legalacts.ru/s/doc/rasporjazhenie-pravitelstva-rf-ot-29042021-n-1138-r-o-kontseptsii/ (дата обращения: 11.03.2022).

14. Репида В. Б. Методология подготовки специалистов: общее образование – профессиональная подготовка – трудовая деятельность // Вестник Московского университета. Серия 20: Педагогическое образование. 2012. № 2. С. 37–49.

15. Профессиональные стандарты и квалификации // СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/ (дата обращения: 11.03.2022).

16. Талакин К. В., Ежова О. Н. Практикоориентированная модель обучения как основа формирования у курсантов профессиональных компетенций, обеспечивающих эффективность их служебной деятельности // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. 2015. № 2. С. 21–24.

17. Томашевская Н. П. Теоретические основы мотивации деятельности и развития личности молодых сотрудников // Психология и педагогика служебной деятельности. 2020. № 4. С. 134–136.

18. Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ (ред. от 02.07.2021) «О системе государственной службы Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/ (дата обращения: 11.03.2022).

19. Федотов С. Н., Чуманов Ю. В., Русецкая Д. В., Милюкова Ю. Д. Развитие коммуникативной компетентности командиров учебных взводов образовательных организаций МВД России // Вестник Московского университета МВД России. 2019. № 3. С. 276–283.

20. Фомин В. В. К вопросу о профессиональной компетенции сотрудников правоохранительных органов // Человек: преступление и наказание. 2020. Т. 28. № 1. С. 128–132.

Волченко А. В.[1]*,*
старший преподаватель кафедры уголовного процесса
Белгородского юридического института
МВД России имени И.Д. Путилина,
кандидат юридических наук

К ВОПРОСУ ПРОФИЛАКТИКИ ПРОЯВЛЕНИЙ РЕЛИГИОЗНОГО ЭКСТРЕМИЗМА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

На современном этапе развития человечества одной из глобальных проблем выступает экстремизм в различных его проявлениях. Выделяют около 27 факторов экстремистской направленности, оказывающих определенное воздействие на психическое состояние человека. Одним из таковых является религия, делающая борьбу наиболее жестокой и непримиримой. Исходя из исторических фактов, можем сделать вывод о том, что самые упорные и кровопролитные конфликты появляются на фоне религиозно-этнических причин.

Почему экстремизм и терроризм, подкрепленные религиозными идеями и догмами, имеют настолько большую опасность? Как правило, это связано с тем, что любое преступление или противоправное деяние, совершаемое под предлогом приверженности к религиозному течению, не является преступным для лица, которое его осуществляет, в виду того, что оно представляет собой акт веры и своеобразный ритуал. Важно отметить, что в условиях современной глобализации все не ограничивается рамками только одной какой-либо религии, этому подвергаются все мировые религии.

Существует точка зрения о том, что преобладающее число религиозных террористических группировок имеют исламское происхождение [1, с. 20].



Рис. 1. Разделение террористических группировок по религиям

Для четкого понимания и выбора методов профилактики экстремизма в образовательных организациях в первую очередь необходимо выяснять, что служит причиной проявления поведенческих отклонений. Такими причинами могут быть неудовлетворительный уровень финансового положения, как реальный (долги, кредиты, обременения), так и мнимый (искаженное представление о до-

[1] © Волченко А. В., 2022.

статочном наборе материальных благ, необходимом для достойной жизни (вымыслы о красивой и богатой жизни при минимальных трудовых затратах).

Также могут проявляться социально-политические причины, вызванные разногласиями в обществе.

Третьей причиной вовлечения обучающихся в религиозно-террористические организации может являться бесконтрольное повсеместное демонстрирование и распространение в средствах массовой информации (далее – СМИ), а также других источниках информации (фильмах, видеоиграх, рекламах, видеоклипах, социальных сетях, блогах) сцен насилия и жестокости.

В свою очередь, отечественными учеными В. И. Чупровым и Ю. А. Зубок были выделены следующие факторы, способствующие развитию и распространению религиозного экстремизма среди молодежи:

«– ослабление воспитательного направления работы с молодежью (недостаток воспитательных воздействий на личность молодого человека, а также информации просветительского характера о национальных, культурных, конфессиональных и прочих особенностях народов страны);

– кризис института семьи и семейного воспитания (резкое снижение возможности семьи защитить детей от асоциального влияния СМИ и улицы, обеспечить необходимый уровень их интеллектуального и нравственного развития и др.)» [2, с. 45.].

С мнением ученых сложно не согласиться, ведь становление личности неразрывно связано с воспитанием в семье и влиянием внешних факторов, например, таких как СМИ. В случае, если отсутствует грамотное воспитание со стороны членов семьи, то на замену приходят доступные источники информации, где нередко транслируются экстремистские и террористические идеи.

Недостаточное взаимодействие между молодыми людьми (пусть даже и достигшими возраста совершеннолетия) и их родителями, бабушками и дедушками, ослабление семейных близких родственных отношений ведет к упрощению осуществления вербовки молодежи экстремистскими организациями.

Таким образом, можно выделить четвертую причину вовлечения молодых людей в совершение экстремистских действий – отстраненность детей от их родителей и других старших родственников, ослабление родственных связей.

В качестве профилактических мер необходимо организовать такую работу с молодежью, которая будет осуществляться, прежде всего, с учетом экономических, социально-политических, религиозных и этнических особенностей многонационального населения Российской Федерации.

Кроме того, при реализации учебных, спортивных, культурных и других программ, важно обеспечить коммуникативную связь между представителями молодого поколения разных субъектов Российской Федерации.

Учитывая указанное выше, при решении проблемы необходимо уделять особое внимание киберпространству, которое используется террористами для осуществления преступной деятельности. Как правило, на сайтах, имеющих террористическую направленность, транслируются сведения о ранее совершенных актах террора, количестве жертв и др. Помимо этого, большое количества материала экстремистского характера хранится на просторах социальных сетей в

форме текста, аудио и видеозаписей. В следствие этого необходимо осуществлять тщательный контроль над транслируемой информацией в сеть.

Таким образом, экстремизм на сегодняшний день является одной из глобальных проблем всего человечества, нашедшая свое проявление в различных формах. Одной из таких является религиозный терроризм, который имеет свое широкое распространение в молодежной среде. Это вызвано, прежде всего, активным влиянием и распространением материалов насилия и жестокости в СМИ, а также дезинформацией в социальных сетях, которые нередко выступают средством вербовки граждан. Следовательно, для того чтобы решить данную проблему, необходимо проводить качественную политику в отношении молодого поколения, путем тщательной повседневной работы с ним, которая должна в себя включать систематическое выполнение следующих мероприятий**:**

1. Выяснение бытовых, семейных обстоятельств проживания молодых людей и принятие мер психологической помощи и социальной поддержки в случае необходимости.

2. Принятие мер, направленных на устранение обстоятельств, оказывающих отрицательное влияние на условия жизни.

3. Привлечение молодых людей к участию в спортивной, научной, творческой деятельности, всяческое поощрение такого участия.

4. Ненавязчивая пропаганда антиэкстремизма и профессиональное разъяснение основных идей мировых религий в контексте их отличия от экстремистских проявлений.

Данные мероприятия целесообразно осуществлять при привлечении наставников-кураторов, психологов, социологов, религиоведов, представителей религиозных конфессий, историков, мастеров спорта, спортсменов-разрядников, тренеров, обучающихся старших курсов, выдающихся в различных сферах общественной жизни, деятелей искусства и культуры.

Список литературы

1. Рассел Б. История западной философии. Ростов-н/Д : Феникс, 2002. 991 с.

2. Зубок Ю. А., Чупров В. И. Молодежный экстремизм: сущность, формы проявления, тенденции. М. : Academia, 2009. 320 с.

4. Донцова Г. Г., Рудаков М. Г. Новые и нетрадиционные религии. Угроза распространения религиозного экстремизма в молодежной среде // Теория и практика общественного развития. 2016. № 9.

5. Добаев И. П. Основные направления усиления противодействия терроризму в молодежной среде России в идеологической сфере // Обзор НЦПТИ. 2018. № 2 (13). С. 5–15.

6. Оганесян С. С. Истоки экстремизма и терроризма современных подростков // Казанский педагогический журнал. 2019. № 4 (135). С. 44–51.

7. Зорькина А. А Противодействие экстремизму в студенческой среде: актуальные проблемы и пути решения // Образование и право. 2020. № 9. С. 445–448.

8. Федеральный закон от 6 марта 2006 г. № 35-ФЗ «О противодействии терроризму» // Российская газета. 2006. № 4014 (0).

Гарманова О. В.[1]***,***
старший преподаватель кафедры философии, иностранных языков
и гуманитарной подготовки сотрудников органов внутренних дел
Тюменского института повышения квалификации сотрудников МВД России

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ СОТРУДНИКОВ ОХРАННО-КОНВОЙНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПОЛИЦИИ НА НАЧАЛЬНОМ ЭТАПЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ

В Тюменском институте повышения квалификации сотрудников МВД России, который наделен функциями учебно-научного центра по реализации приоритетного профиля подготовки «Деятельность охранно-конвойных подразделений полиции», значительное внимание уделяется совершенствованию работы с личным составом данных подразделений, изучению особенностей их профессионального становления.

Служебная деятельность сотрудников органов внутренних дел протекает в сложных условиях, под влиянием многочисленных стрессовых факторов. Поэтому в органах внутренних дел введена многоуровневая система комиссионного и комплексного рассмотрения вопросов профессиональной пригодности кандидатов на службу в органы внутренних дел. Несоответствие между индивидуально-личностными возможностями и требованиями профессиональной среды может негативно сказаться на физическом и психическом здоровье, проявиться в возникновении психосоматических заболеваний, профессиональных деформаций [1, с. 178]. При недостаточном развитии профессионально важных качеств возможно снижение эффективности выполнения оперативно-служебных задач, совершение ошибочных действий, которые могут выступить условиями возникновения чрезвычайных происшествий в процессе содержания, охраны и конвоирования подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений.

В отечественной психологии понятие «профессионально важные качества» введено В. Д. Шадриковым. Данный феномен представлен системой индивидуальных качеств субъекта деятельности, влияющих на эффективность деятельности и успешность ее освоения [2, с. 66]. В психологической литературе, наряду с термином «профессионально важные качества» синонимично используются понятия «профессионально значимые психологические качества личности», «профессиональные способности», «профессионально-личностные качества» и др.

Вопросами изучения содержания, формирования и развития профессионально важных качеств занимались многие ученые (Е.П. Ильин, А.В. Карпов, Е.А. Климов, А.К. Маркова, В.Л. Марищук, В.Д. Шадриков и др). Теоретические основы изучения развития человека в профессии и профессиональной пригодности к ней отражены в работах В.А. Бодрова, К.М. Гуревича, А.В. Зеера, Ю.П. Поваренкова и др. Авторами научных исследований представлены резуль-

[1] © Гарманова О. В., 2022.

таты изучения профессионально важных качеств сотрудников органов внутренних дел с учетом направлений оперативно-служебной деятельности [3, с. 112].

Раскрывая содержание понятия «профессионально важные качества личности», важно отметить следующее:

– для выполнения деятельности требуется определенная совокупность профессионально важных качеств, которые представляют собой сложную организованную систему (А. В. Карпов);

– профессионально важные качества, с одной стороны, выступают предпосылкой профессиональной деятельности, с другой стороны – совершенствуются и изменяются в ходе ее выполнения (В. Д. Шадриков);

– профессионально важные качества способствуют успешному выполнению профессиональной деятельности (Е. П. Ильин), при этом следует отметить, что не все профессионально важные качества связаны с параметрами деятельности линейной зависимостью (чем выше уровень развития профессионально важных качеств, тем эффективнее деятельность) (А. В. Карпов), между стажем профессиональной деятельности и ее эффективностью отсутствует прямая связь (Е. И. Рогов);

– этапы профессионального становления могут отличаться неравномерностью, предъявлять неодинаковые требования к психологическим качествам специалиста (А. К. Маркова);

– профессиональное становление представляет собой динамический процесс развития личности, в ходе которого субъекту деятельности становятся доступными сложные профессиональные задачи и способы их решения, что совершенствует систему знаний и практического опыта (Э. Ф. Зеер);

– в зависимости от особенностей различных видов профессиональной деятельности выделяют профессионально важные качества сотрудников органов внутренних дел (Ю. В. Чуфаровский, В. Л. Васильев, М. В. Пряхина, А. С. Душкин, С. Н. Баркалов и др.), обеспечивающие успешность выполнения оперативно-служебных задач.

Для развития профессионально важных качеств сотрудников охранно-конвойных подразделений полиции и повышения профессиональной надежности сотрудников этих подразделений необходим учет условий служебной деятельности. В психологической литературе отечественными и зарубежными авторами описаны стадии профессионального становления в зависимости от физического возраста, профессионального стажа, социальной ситуации развития и типа ведущей деятельности, наличия кризисных ситуаций, иных оснований (Э. Гинцбергом, Д. Сьюпером, Д. Холландом, Э. Ф. Зеером, Е. А. Климовым, Т. В. Кудрявцева, А. К. Марковой, Л. М. Митиной, Ю. П. Поваренковым и другими авторами). На этапе профессиональной адаптации, многими учеными подчеркивается изменение социальной роли, необходимость установления новых социальных взаимоотношений, выполнение несвойственных ранее действий, которые в большей степени носят нормативно-репродуктивный характер, признается активное взаимодействие с окружающим миром, преодоление внешних и внутренних противоречий [4, с. 89].

При проведении занятий по психологической подготовке сотрудников охранно-конвойных подразделений, нами был проведен анкетный опрос с целью изучения условий профессиональной деятельности и последующего учета полученных данных для формирования профессионально важных качеств сотрудников. В анкетировании приняло участие 36 сотрудников охранно-конвойных подразделений полиции, стаж службы которых в органах внутренних дел и в данных подразделениях составил менее одного года. Сотрудникам предлагалось описать условия повседневной служебной деятельности, затем, с применением метода качественного исследования были проанализированы некоторые типичные ситуации служебной деятельности и определены виды профессионально важных качеств, необходимые для успешного выполнения служебных обязанностей. С помощью полученных ответов были выделены особенности профессиональной деятельности:

– характерные для сотрудников органов внутренних дел различных должностных категорий;

– характерные для сотрудников охранно-конвойных подразделений, то есть специфические особенности профессиональной деятельности.

Таблица 1

Описание психологических особенностей профессиональной деятельности сотрудников охранно-конвойных подразделений полиции

№ п/п	Условия повседневной служебной деятельности сотрудников	Профессионально важные качества, необходимые для успешного выполнения служебных обязанностей
Особенности профессиональной деятельности, характерные для сотрудников органов внутренних дел различных должностных категорий		
1.	Ненормированный рабочий день; отсутствие регулярных дней отдыха; ночные дежурства и посменный характер деятельности; выполнение служебных задач в условиях имеющегося в подразделениях некомплекта личного состава; большой объем работы и недостаток времени	Физическая и психологическая выносливость; внутренняя организованность, исполнительность, дисциплинированность; вежливость и корректность при общении с коллегами и руководителем подразделения; умение слаженно работать в коллективе сотрудников; эмоциональная устойчивость; целеустремленность и работоспособность
2.	Строго регламентированный нормативными правовыми актами характер деятельности	Внутренняя организованность, исполнительность, дисциплинированность; стремление к саморазвитию, совершенствованию профессиональных знаний, умений и навыков
3.	Однообразный характер деятельности	Собранность и бдительность при несении службы; физическая и психологическая выносливость
4.	Неопределенность и внезапность отдельных ситуаций служебной деятельности при выполнении служебных задач в имеющихся объективных условиях	Стремление к саморазвитию, совершенствованию профессиональных знаний, умений и навыков, физической подготовленности; уверенность в себе, решительность; самостоятельность; общительность, умение обратиться за помощью к коллегам, руководителям, наставникам; умение взаимодействовать с сотрудниками иных подразделений органов внутренних дел и правоохранительных органов; физическая и

		психологическая выносливость; эмоциональная устойчивость
5.	Выполнение отдельных задач по охране общественного порядка	Собранность и бдительность при несении службы; стремление к саморазвитию
6.	Недостаточная материально-техническая оснащенность	Собранность и бдительность при несении службы; физическая и психологическая выносливость; ответственность при выполнении служебных задач
Специфические особенности профессиональной деятельности, характерные для сотрудников охранно-конвойных подразделений полиции		
1.	Преимущественная работа со специфической категорией лиц – спецконтингентом (лицами, содержащимися под стражей, подозреваемыми и обвиняемыми, лицами, совершившими административные правонарушения, отбывающими наказание в виде административного ареста)	Морально-психологическая устойчивость к негативному влиянию криминальной субкультуры; устойчивость сотрудника полиции к отрицательной информации и эмоциям; ответственность при выполнении служебных задач; внутренняя организованность, исполнительность, дисциплинированность; бдительность при несении службы; вежливое отношение к спецконтингенту; принципиальность и решительность; «здоровое недоверие» к спецконтингенту; устойчивость сотрудника полиции к попыткам его склонения к совершению коррупционных действий; нетерпимое отношение к фактам нарушений дисциплины и законности со стороны коллег по службе; смелость и решительность; достаточный уровень правосознания, нравственных убеждений, честность
2.	Необходимость передвижения, в том числе на значительные расстояния, в транспортных средствах при конвоировании подозреваемых и обвиняемых	Физическая и психологическая выносливость; обеспечение безопасности и соблюдение законных прав и интересов подозреваемых и обвиняемых; умение слаженно работать в коллективе сотрудников
3.	Длительное нахождение сотрудников полиции в условиях замкнутого пространства служебных помещений специальных учреждений	Бдительность при несении службы; физическая и психологическая выносливость; умение слаженно работать в коллективе сотрудников
4.	Выраженное негативное отношение спецконтингента к сотрудникам полиции	Соблюдение профессионально этических стандартов поведения; морально-психологическая устойчивость к негативному отношению со стороны спецконтингента; контроль своего поведения и внешних проявлений эмоций
5.	Угрозы со стороны спецконтингента о совершении противоправных действий в отношении сотрудников полиции, членовредительства, суицида	Морально-психологическая устойчивость к угрозам со стороны спецконтингента, смелость, решительность; внутренняя организованность, исполнительность, дисциплинированность; бдительность при несении службы; умение действовать в типичных и нестандартных ситуациях служебной деятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных происшествий в процессе содержания, охраны и конвоирования подозреваемых и обвиняемых

Полученные данные указывают на необходимость развития следующих профессионально важных качеств сотрудников охранно-конвойных подразделений полиции на начальном этапе профессионального становления:

– морально-психологической и нервно-психической устойчивости (умение регулировать свое поведение);

– следование профессионально-этическим стандартам поведения;

– дисциплинированности;

– бдительности;

– умения конструктивно взаимодействовать в служебном коллективе;

– развития навыков противодействия и морально-психологической устойчивости к негативному отношению со стороны спецконтингента;

– силы воли, направленной на сохранение устойчивости внимания в условиях монотонной деятельности и ее однообразия.

С учетом особенностей и характера служебной деятельности сотрудников охранно-конвойных подразделений полиции считаем, что для формирования их профессионально важных качеств необходимо:

– проведение информационно-разъяснительной работы о содержании профессии сотрудников охранно-конвойных подразделений полиции;

– регулярное проведение психологической работы, направленной на диагностику и коррекцию личных и деловых качеств личности;

– обучение личного состава приемам саморегуляции эмоционального состояния, раскрытия социальной значимости профессии, самомотивирования и морально-психологической готовности к качественному выполнению служебных задач;

– своевременное оказание помощи и поддержки в сложных профессиональных ситуациях;

– изучение на учебных занятиях порядка действий в типичных и нестандартных ситуациях служебной деятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных происшествий в процессе содержания, охраны и конвоирования подозреваемых и обвиняемых;

– рассмотрение положительных примеров несения службы сотрудниками охранно-конвойных подразделений полиции.

Список литературы

1. Гладышев Ю. В., Гладышева Н. Г. Психофизиология профессиональной деятельности : учебное пособие. М. : Ай Пи Ар Медиа, 2021. 283 с.

2. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека : учебное пособие для вузов. М. : Логос, 1996. 318 с.

3. Пряхина М. В., Душкин А. С. Профессиографическое описание основных видов деятельности в системе МВД России : учебно-методическое пособие. М. : ДГСК МВД России, 2013. 112 с.

4. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития. М. : Академия, 2006. 240 с.

Долгушин И. Ю.[1]*,*
курсант Московского областного филиала
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,

Научный руководитель: ***Николаева Н. В.****,*
доцент кафедры социально-экономических и гуманитарных дисциплин
Московского областного филиала
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат философских наук, доцент

ФАКТОРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ДЕТЕРМИНАЦИИ ПОЗИТИВНОГО ОБРАЗА СОТРУДНИКА ПОЛИЦИИ

Имидж (образ) сотрудника полиции – это совокупность устойчивых, коренных и стереотипных представлений, содержащихся в общественном сознании о статусе сотрудника полиции в современном обществе, манере его поведения, а также соответствия определенному набору его личностных качеств, которые обуславливаются спецификой профессиональной деятельности [9, с. 123–130]. Имидж (образ), как правило, создается эмоциональными привязками к необходимому объекту (возникновением различных эмоций, подавлением эмоций, в процессе изменения эмоционального фона) с целью формирования определенного отношения к этому объекту.

Целями и задачами сотрудников полиции является защита прав граждан, охрана правопорядка и обеспечение общественной безопасности. По этой причине к такому правовому институту как «полиция», обществом предъявляются повышенные требования. Даже незначительная ошибка становится камнем преткновения и подвергается критике в СМИ, социальных сетях интернет-пространства. А резонансные правонарушения сотрудников полиции создает мощный всплеск общественного резонанса, порождает мгновенный отклик в социальных сетях и других сетевых коммуникационных форумах и платформах. Критический настрой граждан в оценивании действий полиции объясняется тем, что каждый сотрудник полиции является представителем закона и олицетворяет защиту прав и свобод человека и гражданина в нашей стране.

Позитивный образ сотрудника полиции создает благоприятную психоэмоциональную основу эффективной профессиональной деятельности сотрудников и укрепляет авторитете полиции в глазах населения.

Устойчивый авторитет позволит полиции быть доступной для населения и, тем самым, быть осведомленной его нуждами, интересами и проблемами. Образ сотрудника полиции прошел немало трансформаций, прежде чем установилась в мировоззрении граждан сложноподчиненная система представлений и «ожиданий» о современном сотруднике полиции в России. Устойчивый позитивный образ сотрудника полиции может послужить средством формирования доверительных отношений сотрудника полиции с гражданами, что не только способствует содействию при раскрытии и расследовании преступлений и правонару-

[1] © Долгушин И. Ю., 2022.

шений, но и может оказать профилактирующее воздействие на преступность в стране.

Проблема формирования позитивного образа сотрудника полиции в настоящее время является одной из сложнейших проблем сегодняшней правовой теории и практики. В первую очередь, это связано с тем, что в средствах массовой информации, на телевидении, в журналах и газетных сводках по-прежнему формируется негативный образ сотрудника полиции. В развлекательных программах мы нередко встречаем шутки про коррумпированность представителей органов исполнительной власти, их предвзятость, халатность, склонность к употреблению алкоголя даже на рабочем месте. В социальных сетях также публикуют видео, где гражданские лица намеренно провоцируют сотрудника полиции на грубость, противоправные действия.

На сегодняшний день, в газетах, журналах, новостных сводках публикуется информация о совершенных сотрудниками полиции правонарушениях или проступках, порочащих честь сотрудника полиции. Негативное отношение формируется к самой системе правоохранительных органов, недоверие, в отдельных случаях гнев или даже ненависть [9, с. 127–130].

Деятельность полиции на протяжении большого периода времени является социально ориентированной, она находится в жестком симбиозе с современным обществом, с системой его мнений и ценностей. Из этого факта исходит необходимость получения так называемого «общественного одобрения», поддержки и уважения сотрудника как равноправного члена определенной общественной группы [7, 7–15]. Происходящие внезапные общественные резонансы в различных сферах общественной жизни (социальная сфера, экономическая сфера, политическая сфера) всегда вызывали образование устойчивых общественных «штампов» самого образа сотрудника полиции, придавая этому образу свои в основном негативные черты. В следствие этого, в обществе устоялись стереотипы о том, что полиция не всегда эффективно справляется с угрозами безопасности граждан.

В этой связи социальная реклама может способствовать созданию новых моделей поведения, закрепить их и установить рамки. Качество социальной рекламы, как правило, представляет собой рефлексию потребителя. Рефлексия чаще всего формируется механизмами общественных обращений, путем транслирования обсуждаемой информации в сети Интернет и других информационных площадках, публикации ориентированных постов и «твитов», отражающих образ полиции в кинематографе, музыке, искусстве. Создание ориентированных кинематографических композиций может послужить более детальному закреплению необходимого образа.

Таким образом, следует подытожить, что, что по негативным поступкам или провокационным сведениям, опубликованным в сети Интернет, общество оценивает всю систему правоохранительных органов и всех сотрудников. Возникают общественные негативные стереотипы о том, что полиция в России малоэффективна. У граждан складывается субъективное представление о собирательном образе сотрудника полиции.

Имидж (образ), как правило, является синтетическим отражением и объективных и субъективных оценок, как общего, так и частного характера, пережи-

того индивидуального опыта взаимодействия с полицией и созданными СМИ установками и сформированными с течением времени стереотипами. Негативный характер формирования образа полиции в глазах граждан порожден также и негативными следствиями неверно разрешенных конфликтных ситуаций, которые сами по себе являются объективными в деятельности любого сотрудника полиции. Социально-ролевой конфликт – вечный спутник профессии полицейского. Так многие факторы являют собой неразделимый набор формирующий образ сотрудника.

Каждому сотруднику полиции необходимо соответствовать установленным правилам и нормам поведения вне зависимости от сложности профессиональной ситуации. Именно этого от него ждут в обществе.

Анализируя самую доступную информацию в интернете о сотрудниках полиции и общественных оценках их деятельности, мы пришли к выводу, что практически вся она негативная. Положительные оценки деятельности, или нейтральный тон имеет доля информации, распространяемая на информационных порталах для населения самими органами внутренних дел, их районными, городскими отделами и службами. О настоящих проблемах и сложностях профессии мало кто имеет полное представление. Помимо этого, монетизация блогеров с их негативными статьями, в которых дается оценка сотрудников полиции и их профессиональных успехов, делая этот вид деятельности прибыльным, наносит непоправимый урон имиджу полиции и внушает страх перед действительностью и недоверии полиции гражданами. К сожалению, реклама негативных установок, основанных на «жареных» фактах, большинство которых не отражают реальной картины событий (вырваны из контекста, вообще не имеют отношения к действительности – являются постановочными), отражает и проблемы ценностного характера самого общества и его членов, которыми являются, в том числе, и сотрудники полиции. Спрос, как известно, рождает предложение.

Доверие граждан к полиции является залогом успешной профилактики правонарушений и преступлений, способствует раскрытию и расследованию преступлений, способствует снижение криминализации общества.

Так, образ сотрудника полиции должен стать приоритетной задачей не только самой полиции, но и пропагандистской задачей доступными средствами СМИ, так как служит общей идее патриотического масштаба. Забота о положительном имидже сотрудника полиции должна стать и задачей государства по укреплению правопорядка через популяризацию открытости полиции для граждан. Необходимо цензурировать негативные информационные вбросы, порочащие часть полиции и ее сотрудников, не допускать на экраны образы Глухаря и ему подобных, компроментирующих достоинство и честь сотрудника, больше показывать примеров реальных героев, стоящих на защите прав и свобод граждан.

Отражение данных ориентировок в рекламе, телепередачах, кинематографе может запустить сложный процесс формирования позитивного образа сотрудника полиции в современном обществе, позволит гражданам обратить внимание на лучшие стороны сотрудника полиции в процессе осуществления своей деятельности.

Список литературы

1. Конвенция Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека от 26 мая 1995 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 1999. № 13. Ст. 1489.

2. Шестаков Л. Н. Права человека. Сборник международных документов. М. : Издательство Московского университета, 1986. 232 с.

3. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2009. № 4. Ст. 21.

4. Приказ МВД России от 11 февраля 2010 г. № 80 «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» // Российская газета. 2010.

5. Строгович М. С. Избранные труды : В 3 т. М. : Наука, 1990.

6. Кони А. Ф. История развития России : Собрание сочинений : В 8 т. Т. 2. М. : Юридическая литература, 1966. 474 с.

7. Марьин М. И., Бочкова А. А. Методический подход к оценке ценностных ориентаций руководителей органов внутренних дел // Российский психологический журнал. 2014. Т. 11. № 1. С. 7–15.

8. Сорокин П. А. Новые материалы к научной биографии : сборник научных трудов / коллектив авторов; отв. ред. Д. В. Ефременко, П. П. Кротов. М. : ИНИОН РАН, 2012. 232 с.

9. Бормотова С. С. Образ сотрудника полиции в современном обществе // Философские науки. 1971. № 7.

Левитская Е. Ю.[1],
доцент кафедры социально-экономических и гуманитарных дисциплин
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат педагогических наук, доцент

Иванова А. К.[2],
курсант
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

РАЗВИТИЕ СУБЪЕКТНОЙ ПОЗИЦИИ КУРСАНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ НА ЗАНЯТИЯХ ПО ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ

Последние годы жизни российского общества характеризуются серьезными социально-экономическими преобразованиями, естественными последствиями которых являются существенные изменения требований к подготовке специалистов в различных областях народного хозяйства. Развитие высшего образования в современной России в соответствии с положениями Концепции модернизации российского образования, федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» и Болонской системы, а также в контексте интеграции образовательных, научных и производственных учреждений ведет к необходимости системно решать задачи преемственности разно уровневых образовательных программ, усиления связи образования, науки и профессиональной деятельности и, в конечном итоге, подготовки высококвалифицированного специалиста, готового к непрерывному образованию в течение всей своей профессиональной деятельности, творческой работе, коммуникации и самоорганизации, адекватной ориентации в постоянном потоке информации и умеющего самостоятельно принимать решения в условиях быстро меняющегося мира, работать в коллективе, эффективно взаимодействовать с коллегами по работе.

Существенное расширение межкультурного общения, глобализация, увеличение массива информации ужесточают требования к профессиональной деятельности будущих специалистов, изменяя традиционные представления о ней и усложняя профессиональный репертуар. Это требует такой организации учебного процесса, которая будет способствовать формированию субъектной позиции обучаемого, составляющей основу его личностно-профессионального развития и отражающей его способность к рефлексии, самостоятельности и активно-преобразовательной деятельности, не только повышающей его уровень профессионализма и конкурентоспособность на современном рынке труда, но и качество сущностных характеристик, важнейшими из которых, по мнению ведущих специалистов, являются интеллектуальный потенциал, самоактуализация, адекватная самооценка, стремление к самообучению, коммуникабельность, способность принимать ответственные решения, лидерские качества личности, умение работать в команде, креативность, ценностно-ориентированная адекват-

[1] © Левитская Е. Ю., 2022.
[2] © Иванова А. К., 2022.

ность и готовность к профессиональному самоопределению. [1; 3; 4; 5; 6; 7; 8]. Проведенный теоретический анализ показал, что в современной педагогике и психологии существуют различные подходы к пониманию субъектности, сущности субъектной позиции. Однако, обобщая, можно сказать, что субъектность - это социальная преобразующая деятельность человека, способного к активному совершенствованию не только окружающего мира, но и собственной личности. Профессионально-субъектная позиция студента предполагает осознание себя субъектом, осваивающим профессиональные знания, умения и навыки наряду с саморазвитием профессионально-личностных качеств.

Следует отметить, что предметный теоретический анализ исследуемой проблемы, а также практический опыт позволяет сделать вывод, что организация педагогического процесса в высшей школе не всегда способствует личностному становлению. По целому ряду причин формирование субъектной позиции студента представляет собой достаточно трудную задачу, тем более, что на протяжении всего обучения как в средней, так и в высшей школе, у обучаемых целенаправленно формируется на основе традиционных технологий преподавания и оценивания результатов, в частности в рамках государственной итоговой аттестации, так называемый «навык индивидуализма», который препятствует становлению обучаемого как субъекта будущей профессиональной деятельности, активно участвующего в своем образовании, несущего за него ответственность и осознающего профессиональные ценности.

Обеспечить надежность профессионального становления студента может только инновационная знаково-контекстная среда [4], которая способна, с одной стороны, реализовать максимальную индивидуализацию, дистанционность, вариативность профессиональной подготовки, а с другой стороны – воплотить принцип группового и коллективного взаимодействия. Создание данной среды, характеризующейся усилением внимания к личности обучаемого как к субъекту учебного процесса является в настоящее время приоритетной задачей любого современного вуза, стремящегося найти новейшие формы и методы индивидуальной работы, способы дифференциации и варьирования содержания образования, отказаться от уравнительных требований и создать максимально возможные индивидуальные траектории обучения. Можно согласиться с точкой зрения, что главной задачей высшей школы на данном этапе ее развития является переход от постоянного совершенствования традиционных форм и методов передачи содержания фундаментальных и прикладных дисциплин «к созданию условий педагогического востребования личностных ресурсов студентов. Результативность влияния системы современного образования на личностно-профессиональное становление будущего специалиста объективно зависит от того, насколько совпадают образовательные условия с субъектным опытом студента; совпадают ли они с его личностным контекстом; востребуется ли и развивается ли этот опыт образовательным пространством университета» [6, с. 132]. Это тем более актуально, поскольку в условиях усложнения деятельности территориальных органов МВД России обостряется противоречие между объективно возрастающими требованиями к профессиональной подготовке со-

трудников и возможностями их реализации в системе традиционных подходов к ее организации, содержанию и методике [2].

Итак, создание условий для формирования субъектной позиции студента предполагает организацию такой системы обучения, которая ориентирована на его личность и строится с учетом его непосредственной деятельности, опыта, мировоззрения, интересов, которые учитываются при организации общения. При этом взаимодействие преподавателя и студента должно носить исключительно субъектно-субъектный характер. Задача преподавателя состоит в организации таких форм работы, которые позволили бы максимально использовать субъектный уровень личности, что, как указывалось выше, достижимо лишь при обеспечении специальных условий.

Особую роль в этом процессе может и должен сыграть язык как система, во многом формирующая личность человека, его взаимоотношения в обществе. Предмет «Иностранный язык» обладает огромным потенциалом для создания условий и определенного языкового пространства, которые будут способствовать становлению обучаемого как субъекта образовательного процесса, который постоянно находится в деятельностной позиции и постепенно трансформирует учебную деятельность в профессиональную, проходя, по определению академика А. А. Вербицкого, базовые этапы обучения – академический, квазипрофессиональный и учебно-профессиональный [4].

Как показывает опыт, в поисках путей реализации компетентностного подхода и усиления личностной вовлеченности обучаемых на занятиях по иностранному языку преподавателями предпринимаются попытки в первую очередь развить профессиональную мотивацию курсантов через организацию диалогового взаимодействия преподавателя и студентов на основе их сотрудничества. При этом содержанию обучения, максимально ориентированному на модель современного специалиста, стараются придать проблемный характер с помощью использования нетрадиционных и инновационных педагогических технологий, создания релевантной цифровой среды и мониторинга субъектного становления обучаемых.

Исходя из этого можно говорить о наиболее высоко результативных технологиях, создающих условия для выработки личностных критериев и норм профессиональной деятельности в ходе формирования субъектной позиции обучаемых на занятиях по иностранному языку. Среди них как уже широко применяемые и разработанные, например, в рамках контекстном обучении, так и инновационные, пока еще недостаточно изученные и требующие дальнейших научных и методических разработок.

На наш взгляд, основными технологиями формирования субъектной позиции на занятиях по иностранному языку являются те технологии, которые позволяет курсантам проявить их лучшие качества, развить творческие способности, критическое мышление, самостоятельность.

В первую очередь это проектная деятельность, дающая возможность интегрирования знаний из различных научных областей, решения профессиональных проблем, использования разнообразных методов и средств обучения. Эта технология обучения, сочетая деятельностный и личностно ориентированный

подходы, стимулирует, по определению К. А. Абульхановой-Славской, «интегративную активность», которая предполагает активную позицию обучаемого в самом широком смысле - от постановки им цели деятельности до управления ее способами и их корректировки. Реализация проектной деятельности на уроках иностранного языка в малых группах делает эту технологию особенно гибкой, легко адаптируемой к условиям обучения, контингенту обучаемых, а также бюджету времени. Работа над проектом позволяет обучаемым вести активный обмен знаниями, предложениями, способами деятельности, вносить индивидуальный вклад в совместную деятельность, создать открытую среду учебного общения с возможностью каждому оценивать и контролировать аргументы других участников проекта. Преподаватель при этом лишь помогает им в их работе, выступая в роли фасилитатора этого процесса, создающего условия для активности курсантов, и одного из источников информации.

Следует отметить, что едва ли не самым важным мотивационным фактором здесь является публичная презентация проекта, завершающая работу над ним, поскольку она является одним из самых эффективных способов донести информацию в ходе публичных выступлений, которые составляют часть будущей профессиональной деятельности большинства специалистов правоохранительных органов. А вот расширить виды совместной работы, повысить коммуникативный опыт и интерес к предмету; стимулировать самостоятельный поиск и усвоение знаний основных понятий по изучаемой теме; подготовить к самостоятельному усвоению конкретных знаний по иностранному языку помогают сетевые информационные образовательные ресурсы, обеспечивающие не только доступ к различным источникам информации, но и диалоговой обмен данными между преподавателем и обучающимися и обучающимися между собой.

Поскольку именно компетентностная модель обучения в отличие от традиционной предметно-содержательной модели способствует формированию способности и готовности личности актуализировать компетенции, то на занятиях иностранного языка должны широко использоваться учебные профессионально-ориентированные ситуации (кейсы), которые вводятся в учебный процесс на основе анализа содержания каждого тематического блока и с опорой на принцип психолого-педагогического обеспечения личностного включения обучаемых в решение поставленных задач, отражающих не только профессиональные, но и большую часть социальных связей будущего специалиста. Это связано с обширной методической базой данной технологии, которая включает игровые методы (например, ролевые игры); моделирование (выстраивание модели ситуации); системный анализ (анализ ситуации); методы описания ситуации; проблемный метод; метод эвристических вопросов; так называемый «мозговой штурм»; дискуссию (обмен мнениями) и другие. Таким образом при обучении иностранным языкам в неязыковом вузе она позволяет реализовать принципы уровневой дифференциации языковой подготовки и обеспечить личностно-профессиональное становление всех будущих специалистов без исключения.

Субъектный опыт учебно-профессиональной деятельности курсантов подкрепляется балльно-рейтинговой системой контроля, позволяющей сконцентрировать внимание обучаемых на создание индивидуального аккумулятивного

индекса, оценивающего все результаты, достигнутые будущим специалистом на каждом этапе текущего, промежуточного и итогового контроля.

Обобщая сказанное выше, следует еще раз подчеркнуть, что профессиональное развитие личности будущего специалиста, его субъектность выступают основной целью высшего образования. Личностная позиция будущего специалиста является неотъемлемой частью его профессиональной деятельности. Результативность влияния системы обучения на занятиях по иностранному языку на личностно-профессиональное становление будущего специалиста объективно зависит от того, насколько совпадают образовательные условия с субъектным опытом обучаемого и его личностным контекстом. Формирование этих условий возможно исключительно через адаптацию содержания подготовки курсантов по иностранному языку через Государственные стандарты компетентностного формата, создающие инновационную учебную среду, позволяющую выстроить систему отношений курсанта к профессиональной деятельности не только в ценностно- ориентационной, учебной, деятельностно-поведенческой сферах, но и в области саморегуляции.

Список литературы

1. Аксенова Г. И. Формирование субъектной позиции учителя в процессе профессиональной подготовки : автореф. дис. … д-ра пед. наук : 13.00.01, 19.00.07. М. : Московский педагогический государственный университет, 1998. 43 с.

2. Байдаев М. М., Лазукин А. Д. Инновационные технологии в процессе профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации // Вестник Екатерининского института. 2013. № 4 (24). С. 20–23.

3. Белошицкий А. В., Бережная И. Ф. Становление субъектности студентов в образовательном процессе вуза // Педагогика. 2006. № 5. С. 60–66.

4. Вербицкий А. А., Калашников В. Г. Категория «контекст» в психологии и педагогике : монография. М. : Логос, 2010. 300 с.

5. Киселева П. В. Организация образовательного сопровождения развития субъектной позиции студентов (на материале обучения иностранному языку) : дис. … канд. пед. наук : 13.00.01. Томск : Национальный исследовательский Томский государственный университет, 2014. 179 с.

6. Клименко М. В. Формирование субъектного опыта учебно-профессиональной деятельности будущих специалистов при дифференцированном подходе к процессу обучения в высшей школе // Известия Российского Государственного педагогического университета имени А. И. Герцена. 2009. № 98. С. 131–136.

7. Купавцев А. В. Контролируемая самостоятельная работа студентов: первые итоги и перспектива // Инженерный журнал: наука и инновации. 2013.

8. URL: http://engjournal.ru/catalog/pedagogika/hidden/877.html

9. Пронина Н. А. Формирование субъектной позиции у студентов языкового вуза : автореф. дис. … канд. пед. наук : 13.00.01, 13.00.08. Ижевск : Удмуртский государственный университет, 2005. 19 с.

Митракова Е. Н.[1]*,*
старший преподаватель кафедры уголовного права и криминологии
Ростовского юридического института МВД России,
кандидат юридических наук

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ КАК ОСНОВА ОПТИМИЗАЦИИ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ

Знание психологии дает возможность сотруднику контролировать собственные познавательные, волевые, эмоциональные процессы и принимать правильные решения
В. Л. Цветков [1]

В системе МВД России существует необходимость психологической подготовки и подготовленности не только сотрудников, но и руководителей. Повышенная стрессогенность деятельности, большой объем работы, нехватка грамотных и мотивированных на профессиональную деятельность сотрудников, напряженность межличностного характера, эти и многие другие факторы негативно сказываются на микроклимате коллектива и соответственно на результатах работы. Именно в таких условиях находится руководитель и его подчиненные, поэтому для повышения эффективности деятельности, ему важно обладать достаточно большим объемом способностей и личностных качеств, чтобы оперативно решать служебные вопросы, поддерживать благоприятный микроклимат в коллективе и своевременно оказывать поддержку молодым специалистам. Это отнюдь непростая задача.

На наш взгляд, для эффективности и успеха процесса адаптации молодых специалистов к служебной деятельности органов внутренних дел важно обратить внимание на улучшение некоторых аспектов, связанных с психологическим обеспечением в деятельности полиции, которые будут способствовать повышению профессионального мастерства личный состав МВД России в целом, а в частности - иметь хороший уровень психологической подготовки.

Во-первых, сегодня актуален вопрос, связанный с повышением качества психологического отбора и как следствие - профессиональной адаптации молодых сотрудников ОВД. Поэтому, считаем важным внести дополнения в сложившуюся систему профессионального отбора в МВД России, а именно дополнить методиками выявляющие уровень стрессоустойчивости личности, его адаптивные возможности, а также стремление к успеху или избеганию неудач.

Во-вторых, остается открытым проблема адаптации молодых специалистов к новым условиям профессиональной деятельности, на данном этапе по нашему мнению, психологическое обеспечение деятельности сотрудников органов дл является приоритетным и состоит из реализации тренинговых занятий не одноразово, а грамотно организованным циклом, направленных как на развитие, так

[1] © Митракова Е. Н., 2022.

и формирование адаптивных возможностей молодых сотрудников полиции; стрессоустойчивости к различным служебным ситуациям; коммуникативных качеств, способствующих умею строить общение с разными категориями граждан, налаживать профессиональные контакты с сотрудниками подразделений. Однако, следует обратить внимание, что проведение мероприятий качественно и с использованием современных инновационных психотехнологий возможно при наличии в подразделении профессионального психолога, имеющего базовое психологическое образование.

В-третьих, повышение личностной компетентности сотрудников правоохранительной системы, в том числе и руководящего звена, возможно, когда профессорско-преподавательский состав в рамках курсов повышения квалификации умело применяет инновационные психотехнологии. И опять остро встает вопрос о самом преподавателе и его базовом психологическом образовании, потому что в настоящее время считается, что дисциплины психолого-педагогической направленности может преподавать педагог, не имеющий определенного образования в данной сфере и квалификации, и как итог, до сих пор, сотрудники правоохранительных органов испытывают дефицит в использовании на практике инновационных психотехнологий.

В реалиях нынешнего времени портрет современного руководителя, учитывая психологический аспект, представляется нам следующим образом. Мы рассчитываем, что он поможет руководителям, находящимся в должности непродолжительное время, а также сотрудникам, находящимся в резерве на вышестоящую должность определить зону своего ближайшего личностного развития и начать новый этап компетентного руководства.

Модель психологической компетентности современного руководителя структурного подразделения состоит из ряда структурных элементов. Коммуникативная компетентность как составляющая успешности руководителя и как элемент психологической компетентности [2]. Это умение устанавливать контакты, используя к каждой конкретной личности индивидуальный подход, умение слушать и слышать собеседника, понимать другого человека, развитие эмпатии. Совокупность данных качеств будет способствовать созданию атмосферы сотрудничества и сплоченности всего коллектива, что позволит своевременно выполнять поставленные задачи. По нашему мнению, коммуникативная компетентность способствует установлению и налаживанию контактов в разных областях человеческой деятельности.

Организаторские способности. Важная, но в тоже время сложная задача руководителя максимально задействовать в решении профессиональных задач каждого конкретного сотрудника, учитывая его характерологические особенности, склонности, реакции, способности, опыт, профессиональные знания и многое другое. Если же будет несколько так называемых «рабочих лошадок» и столько же, а иногда и больше «трутней» в сумме получим нулевую результативность в деятельности всего коллектива.

Знаниевая компетентность [3, с. 17], не каждый профессионал способен стать лидером. Действительно, достаточно просто и легко самого себя обучить, организовать, побудить, но насколько усложняется задача, если у вас коллектив.

Люди с разным уровнем развития интеллекта, памяти, внимания, мышления, общей осведомленности, мотивацией на достижении успеха или избегание неудач, типом темперамента и характера по-разному будут относиться к профессии, к самореализации и результатам в служебной деятельности.

Социально-психологическая компетентность [4], позволит руководителю структурного подразделения сформировать с личным составом подразделений полиции формальные, но в тоже время отношения, основанные на сотрудничестве и эффективном решении профессиональных задач.

Аутокомпетентность [5, с. 117–125] предполагает высокий уровень стрессоустойчивости личности руководителя, выработку адекватных приемов саморегуляции психических состояний, умения грамотно выстраивать социально приемлемые паттерны поведения.

Мировоззренческая компетентность. Личность руководителя оказывает большое влияние на внутреннюю культуру и стратегию всего подразделения. Руководитель несет персональную ответственность за облик организации, корпоративную культуру, ценности коллектива.

Корпоративная культура – это инструмент тонкой настройки. Истоки корпоративной культуры надо искать в опыте руководителей. Бывает, что человек становится руководителем подразделения в силу стечения обстоятельств, не располагая соответствующим социальным опытом. Как правило, такие люди не смогут оказать влияние на формирование корпоративной культуры. А зачастую мы можем наблюдать обратный эффект, разрушая имеющее мировоззрение и внутреннюю позицию сотрудников коллектива, он не в силах сформировать иное, что приводит к деградации и дисфункциональности всего подразделения [6, с. 34–37].

Эпоха реформ и перемен в стране существенно изменяет и мировоззрение, и социальное окружение, уклад жизни, ценности и отношение к профессиональной деятельности простого человека, а особенно сотрудника полиции. Изменение информационного пространства, взаимоотношений и в семье, и на работе, личностные ориентиры, приводят к обращению к иного рода приоритетам в профессиональной деятельности, особенно это существенно для руководителей разного уровня.

Представленная нами структура позволяет сформировать портрет руководителя как многогранную психологическую устойчивую целостную личность с хорошо организованной внутренней культурой. Это ответ на запрос общества в руководителях новой формации с развитым профессиональными качествами, личностным организаторским и лидерским потенциалом, легко адаптирующиеся к изменениям в быстро меняющемся информационном пространстве, используя новые методы современного менеджмента, генерируя новые идеи, способные направить талант сотрудника на благо организации.

Подводя итоги, предлагаем обратить внимание, что образ современного руководителя и его сформированная психологическая компетентность будут в целом способствовать успешному прохождению процесса адаптации молодого специалиста. Но несмотря, на это важную роль мы отводим и процессам саморазвития. Это, прежде всего, изучение теоретической базы в области психологии, после

этого, можно переходить к выработке практических навыков с возможным участием в тренингах. Примерная тематика тренинговых занятий может быть следующей «Адаптационный тренинг», «Тренинг развития познавательных процессов», «Тренинг бесконфликтного межличностного общения», «Профессиональное общения сотрудников ОВД», из психотехник НЛП: упражнения на «Фокус сравнений» и ценности лидера, Стратегии убеждения, Факторы принятия решения [7, с. 565].

Во-вторых, как самому руководителю, так и подчиненным с мотивацией достижения успеха, заняться саморазвитием. Выводы из исследований М.А. Щукиной о том, что «саморазвитие проявляется в осознанном самоизменении, где цели, направления, средства этих изменений определяю Я сам. Именно в процессе саморазвития человек, максимально реализуется как творец своего Я и своего жизненного пути» [8, с. 107–115], подтверждают нашу позицию о саморазвитии как эффективном инструменте формирования гармоничной личности современного руководителя. Для этого достаточно проанализировать все структуры, описанных нами компетенций и найти средства и методы для их развития.

В качестве диагностического инструментария можно использовать технику «Колесо управленческого баланса» [9], модификация которой широко применяется в коучинге, с помощью которой возможно определить существующие проблемные зоны в структуре личности.

Список литературы

1. Цветков В. Л. Психология оперативно-розыскной деятельности. М. : Юнити-Дана, 2015. 256 с.

2. Петровская Л. А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. М. : Издательство МГУ, 1989. 216 с.

3. Формирование психологической компетентности сотрудников органов внутренних дел : методические рекомендации / [Т. А. Буткова и др.]. М. : ДГСК МВД России, 2011.

4. Щекин Г. В. Организация и психология управления персоналом : учебно-методическое пособие. Киев : Межрегиональная академия управления персоналом, 2002. 832 с.

5. Митракова Е. Н. Психологическая компетентность руководителя полиции как основа профессионализма // Психология и право. 2015. Т. 5. № 2. С. 117–125.

6. Харский К. Выгодный начальник. Мировоззрение лидера как конкурентное преимущество // Психология для руководителя. 2008. № 1 (1).

7. Плигин А. А., Герасимов А. В. Руководство к курсу «НЛП практик». М. : КСП+, 2020. 575 с.

8. Щукина М. А. Об онтологическом статусе саморазвития личности // Вопросы психологии. 2007. № 4. С. 107–115.

9. Колесо баланса // Институт НЛП Санкт-Петербург. URL: http://www.innlp.ru/about-nlp/tekhniki-nlp/koleso-balansa/ (дата обращения 15.02.2022).

Лохбаум В. А.[1]*,*
доцент кафедры организации деятельности подразделений
по обеспечению безопасности дорожного движения
Московского областного филиала
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат юридических наук

Жардецкая Ю. Э.[2]*,*
специалист редакционно-издательского отдела центра
информационно-коммуникационной службы и внедрения цифровых технологий
Института повышения квалификации и профессиональной переподготовки
работников образования Тульской области

АДМИНИСТРАТИВНОЕ ПРАВО: ОСОБЕННОСТИ ДИСЦИПЛИНЫ И МЕТОДИКО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ АСПЕКТОВ ПРЕПОДАВАНИЯ

При подготовке будущих специалистов в области права и юриспруденции на административное права как на одну из фундаментальных дисциплин, предусмотренных программой образовательных организаций высшего образования юридического профиля, возлагается весьма важная роль. В рамках административного права изучаются основные понятия публичного права, происходит знакомство с ключевыми принципами регулирования общественных отношений, возникающих в сфере государственного управления [3, с. 72–74], организации исполнительной власти, гуманизации государственной деятельности, а также взаимодействия граждан, их коллективов и организаций с государственным аппаратом.

Административное право относится к обязательным дисциплинам для всех юридических образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования и представляет собой необходимую будущему юристу систему базовых знаний о принципах и нормах, регулирующих внутриаппаратные отношения и отношения государственной администрации с гражданами, муниципальными, частными и государственными организациями, без которых юридическое образование будет неполным [1].

Курс административного права строится на основе одноименной отрасли знаний. Тем не менее учебную дисциплину и науку административного права следует различать. Как учебная дисциплина административное право имеет свои особенности, к которым в первую очередь относятся структурная сложность, высокий уровень интегрированности и объемность предмета и объектов изучения. Это связано с тем, что административное право формирует систему таких юридических норм, которые регламентируют отношения в сфере государственного управления, без которых невозможно существование государства и общества, и охраняют нормы других отраслей права. Содержание курса административного права в значительной степени обусловлено достижениями в со-

[1] © Лохбаум В. А., 2022.
[2] © Жардецкая Ю. Э., 2022.

ответствующей области знаний и науки в целом. Помимо этого, оно во многом зависит от уровня и глубины изученности соответствующих правовых норм и отношений. Вместе с тем в отличие от научных исследований, которые могут быть несистематизированными, содержать пробелы и представлять различные (порой полярные) точки зрения на конкретные правовые явления, учебная дисциплина должна быть упорядоченной, четко структурированной, целостной, исчерпывающей и опираться не на теории и предположения, а факты и выводы, проверенные на практике.

Не следует также забывать о том, что не все результаты научных исследований, представленные в диссертациях, научных статьях, докладах и т.п., соответствуют целям учебной программой, и что обращение к ним не всегда целесообразно в рамках изучения дисциплины. Программой должны быть предусмотрены лишь ключевые положения, наиболее значимые для уяснения основных понятий и самой сути административного права.

Такая дифференциация обусловлена прежде всего тем, что цели учебной дисциплины отличаются от целей науки. Ведь наука призвана посредством разнообразных методов исследования изучать и анализировать системы правовых норм и реальных общественных отношений, пополнять и систематизировать полученные в ходе таких исследований и анализа знания, проверять полученные результаты, делать выводы, давать рекомендации. В то время как учебная дисциплина ориентирована на то, чтобы донести до целевой аудитории полученные в ходе научной деятельности и апробированные данные при помощи соответствующих методик преподавания с использованием педагогических технологий и систематизированного учебного материала.

Диапазон существующей и используемой сегодня в учебном процессе литературы по административному праву довольно широк. Подобное разнообразие дает повод для пристального анализа и сопоставления видения разными авторами одних и тех же проблем, вопросов или явлений, спектра освещаемых ими тем, структуры, содержания материала, что в свою очередь способствует развитию творческих и аналитических способностей, а также самостоятельности и критичности мышления у обучающихся [2, с. 21, 23].

Важной учебной задачей административного права как учебной дисциплины является создание теоретической и методологической базы для дальнейшего изучения обучающимися других отраслей права, т.е. подготовка высококвалифицированных специалистов, обладающих прочными знаниями и компетенциями, способных к их систематическому расширению и применению и отвечающих таким современным требованиям, как конкурентоспособность на рынке труда, компетентность, ответственность, способность к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готовность к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности [5, с. 14–20].

Одно из важнейших направлений развития образования состоит в переосмыслении самой концепции организации учебно-познавательной деятельности, педагогического управления ею. Основной акцент делается на познавательную составляющую, интеграцию учебной, научной и практической деятельности, реализацию принципа активности в профессиональном самоопреде-

лении. Такой переход требует привлечения активных, интерактивных и иных инновационных форм, методов обучения наряду с традиционными, а главная его особенность в части, касающейся преподавания специальных юридических дисциплин, заключается в том, что в аудиторных условиях он позволяет воссоздавать фрагменты правоприменительной практики и моделировать возникающие в ходе ее реализации отношения, развивать сеть практических занятий, спецкурсов и спецсеминаров, привлекать практический материал для создания проблемных ситуаций на лекциях и практических занятиях, осуществлять курсовое проектирование по реальной тематике на основе и с использованием кейс-технологий, решать ситуационные задачи, применять имитационное моделирование, ролевые и деловые игры и т. д.

В ходе обучения, построенного на этих технологиях, обучающиеся как бы проживают познавательный цикл, осваивают его в единстве эмпирического и теоретического познания, причем происходит это в условиях самостоятельного добывания знаний, формирования компетенций.

Преимущества подобного синтеза очевидны и позволяют рассматривать его как перспективное направление преподавания учебной дисциплины «Административное право». Использование разнообразных формы и методов обучения, таких как проблемные лекции и семинарские занятия, дискуссии, круглые столы, деловые игры, проектная деятельность, практические кейсы в рамках дисциплины «Административное право», стимулирует регулярное изучение источников права и другой юридической литературы, помогает закрепить знания, полученные на лекциях, мотивирует к изучению дополнительной литературы, учит вычленять наиболее важное, существенное, способствует превращению знаний в твердые убеждения, рассеивает неясности, прививает навыки самостоятельного мышления, устного выступления и научной дискуссии, помогает свободно оперировать правовыми категориями, служит одним из важнейших каналов обратной связи между педагогом и обучающимся, что в итоге повышает эффективность учебного процесса в целом.

Основными видами учебных занятий традиционно продолжают оставаться лекции, семинарские и практические занятия, самостоятельная работа.

Лекция как основная форма организации обучения по дисциплине «Административное право» призвана раскрывать основные актуальные проблемы, понятия и принципы административного права, обобщать наиболее значимую информацию, популяризировать достижения научной мысли.

Наиболее сложные теоретические вопросы выносятся на семинарские занятия с целью углубления в дисциплину, привития навыков самостоятельного поиска и анализа нормативной информации, формирования и развития навыков научного мышления, умений активно участвовать в научной дискуссии, делать юридически обоснованные выводы, т.е. активизировать мыслительную деятельность через постановку проблемных задач и вовлечение в их решение.

На практических занятиях вырабатываются и совершенствуются практические навыки работы с нормативными правовыми документами, изучается опыт применения юридических норм по разрешению конкретных ситуаций [2, с. 21, 23].

Самостоятельная работа направлена на усвоение и закрепление знаний, привитие навыков самостоятельного исследования правовой информации.

Невзирая на традиционность и даже некоторую консервативность в подходах к формам организации учебных занятий по куру административного права, появление новых информационно-коммуникационных образовательных технологий, обусловленное, с одной стороны, техническим прогрессом, а с другой – длительной неблагоприятной эпидемиологической обстановкой, не могло не коснуться и преподавания дисциплины, интересующей нас в рамках настоящей статьи. Наблюдается выход за пределы привычных моделей обучения, осваиваются новые форматы и формы дидактического наполнения образовательной среды.

Здесь отдельного внимания заслуживает использование при преподавании курса административного права видеоконференций, чат-конференций, анкетирования, квестов (в том числе сетевых), презентаций и т. п. [4, с. 15–17].

Подобные форматы обучения, не противоречат общепринятым принципам и закономерностям педагогики, обеспечивают возможность персонализации (при сохранении коллективных форм) обучения каждого по оптимальной программе, учитывающей в полной мере его познавательные способности, мотивацию и личностные предпочтения; способствуют оптимизации обучения через внедрение инновационных методов в широкую педагогическую практику; обеспечивают реализацию принципов обучения в учебном процессе (мотивация, актуализация цели деятельности и ее планирование, оценки уровня усвоения деятельности, познавательной самостоятельности); служат средством реализации рефлексии. Основанный на них подход к обучению не только интересен своей новизной, но и гарантирует улучшение качества подготовки кадров за счет интенсификации обучения, а также благодаря совершенствованию учебного процесса и обеспечению возможности личностного и профессионального развития будущего специалиста, его дальнейшего профессионального роста.

Таким образом, он позволяет задавать целостную профессиональную деятельность будущего специалиста. Происходит последовательное усвоение абстрактных знаний, непрерывное приближение к практической деятельности, учебно-познавательная деятельность трансформируется в учебно-профессиональную, а затем в профессиональную. Обучающийся постепенно движется от абстрактных моделей к конкретным предметам и межпредметным моделям и в итоге переходит от учения к практической деятельности. В результате у обучающегося формируются механизмы мышления, а не просто эксплуатируются возможности памяти. Так разработанные мыслительные механизмы и в дальнейшем позволят будущему специалисту саморазвиваться, самообразовываться, саморегулироваться.

Список литературы

1. Аюева Л. Г. Некоторые аспекты обучения в высшей юридической школе // URL: www.urgi.org.
2. Вельский К. С. О предмете и системе науки административного права // Государство и право. 1998. № 10.
3. Лохбаум В. А. Проблемы совершенствования форм педагогической диагностики в рамках преподавания курса административного права // Вестник ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО». Тульское образовательное пространство. 2017. № 4. С. 72–74.
4. Мартыненко К. М. Инновационные формы контроля // Вестник Оренбургского государственно университета. 2003. № 2.
5. Радченко П. А. Инновационные подходы к подготовке будущих юристов // Преподаватель. 2002. № 3.

Николаева Н. В.[1]**,**
доцент кафедры социально-экономических и гуманитарных дисциплин
Московского областного филиала
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат философских наук, доцент

Братищева В. В.[2]**,**
курсант Московского областного филиала
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАДЕЖНОСТИ СОТРУДНИКА ПОЛИЦИИ В ПЕРИОД ОБУЧЕНИЯ

В самом общем смысле, понятие надежности личности сотрудников ОВД характеризуется достижением устойчивой стабильности, повторяемости требуемого результата, реализации сотрудниками набора профессионально важных качеств в различных ситуациях правоприменения, процесс и итог безошибочного выполнения возложенных на них профессиональных обязанностей (функций), а также проявленной готовности к решению профессиональных задач в любых условиях обстановки.

Эффективность профессиональной подготовки, как и эффективность подготовленного и уже работающего специалиста будут тем выше, чем больше соответствий между кандидатом на обучение и требованиями, предъявляемыми к нему на выходе из образовательной организации. Есть ряд профессий, требования к которым настолько высоки, что еще до обучения кандидаты проходят ряд испытаний, и их успешное прохождение в большой мере выступает залогом их будущей профессиональной надежности.

Подготовка специалистов любой профессии определяется целой системой взаимосвязанных факторов, обуславливающих учет специфики профессиональной деятельности [1, 2, 3].

Профессиональная деятельность служащих органов внутренних дел обусловлена повышенными требования к морали, профессионально-этическим качествам, что касается любого служащего вне зависимости от должности и звания, поэтому сотрудников органов внутренних дел должны отличать безупречность репутации, высокие стандарты морали в общечеловеческом и профессиональном плане.

Отсюда следует, что наиболее важными на сегодня в области управленческой деятельности в органах внутренних дел остается работа по формированию личности сотрудника охраны правопорядка.

Формирование личности сотрудника органов внутренних дел в системе ведомственного высшего образования начинается в рамках учебно-воспитательной среды, которая характеризуется специфическими особенностями [4, 5], а их, в свою очередь, можно рассматривать в качестве важных предпосылок:

---

[1] © Николаева Н. В., 2022.
[2] © Братищева В. В., 2022.

– для создания определенных условий в части соблюдения уставного порядка при обучении в образовательной организации;

– для установки регламента на все виды деятельности обучающихся, слушателей на весь период обучения;

– для неразрывности и единства учебной деятельности со служебными обязанностями, работой в группах как во время учебного процесса, так и в личное время;

– для создания оптимального сочетания свободы действий и творчества с одной стороны и регламентированности учебной, служебной деятельности, дисциплинарной практики с другой стороны;

– принцип сочетания самостоятельности и строгого контроля должностными лицами, педагогами, старшими офицерами;

– принципы единоначалия;

– неукоснительное соблюдения субординации;

– личностно-ориентированный подход к образовательному процессу.

Данные факторы могут как содействовать инициативности и креативности каждого обучающегося курсанта, так и служить преградой к проявлению данных качеств. Однако, вышеперечисленные факторы, характеризующие воспитательную среду учебных заведений, направлены на то, чтоб приучать курсантов к неукоснительному выполнению требований, предъявляемых к службе в правоохранительных органах.

В этой связи необходима реализация задач по нравственному, патриотическому воспитанию курсантов, таких, как формирование ответственного отношения к учебной, трудовой деятельности; ответственность перед своей страной и ее гражданами; чувство ответственности и долга непосредственно перед коллективом курса, взвода; формирование интереса к историческому прошлому, к культурным ценностям нашей страны, своей малой родины, формирование интереса и потребности самореализоваться не в корыстных целях, а для блага народа и государства и многих других.

Это будет возможным благодаря реализации комплекса мероприятий через активное участие в жизни общества, посредством проведения дискуссий о реалиях современной жизни, через реализацию различных форм учебного и воспитательного процесса, при производственной деятельности, просветительских программ, принятия участия в форумах молодежи и студентов и т. д.

Многолетняя практика воспитательно-педагогического воздействия в ведомственной среде по формированию специалиста органов внутренних дел, отличающегося высокой профессиональной надежностью, свидетельствует, что арсенал педагогических средств выбирается целесообразно и дает эффективный результат.

Профессиональная надежность – понятие комплексное системное, выражающее готовность специалиста действовать сообразно нормам и принципам служебной деятельности вне зависимости от сложности текущей профессиональной ситуации. Такой специалист всегда остается человеком, профессионалом, представителем власти, блюстителем закона. Надежный специалист – это, в первую очередь, надежная личность профессионала с устойчивыми жизненными прин-

ципами, профессиональными установками, развитым правосознанием, высокой осознанной социально направленной мотивацией, необходимым набором психологических характеристик, отвечающих требованиям профессии. В этой связи формирование такого профессионала крайне сложная задача, где основную сложность представляет не столько специальная подготовка, сколько психолого-педагогическая, просветительская, патриотическая составляющие системы воспитания личности, которые направлены на формирование морально-нравственного каркаса личности профессионала, которому по окончании вуза предстоит вести борьбу с преступностью.

Возможности и ресурсы учебно-воспитательной среды ведомственной образовательной организации, их влияние на нравственно-этическую составляющую мировоззрения обучающихся в условиях профессионального обучения, динамику принципиальных позиций курсантов мы исследовали на втором курсе Московского областного филиала Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя.

В анонимном опросе приняли участие 46 человек. Респондентам была предложена анкета с рядом вопросов. Опрос проводился с использованием дистанционных технологий, анализе итогов показал следующие данные.

На вопрос «Какие из перечисленных факторов, на Ваш взгляд, оказывают негативное влияние на Вашу профессиональную культуру» большая часть курсантов ответила сочетанием трех факторов: 6,5 % отметили отсутствие необходимого объема правовых знаний и недостаток времени, падение престижа полицейской службы; 4,4 % опрошенных на первое место поставили усугубляющийся духовно-нравственный кризис в обществе. Остальные опрошенные выделили различные сочетания внутренних организационных и внешних социальных факторов. Нехватка времени, которую отметили опрошенные, может быть связана с отсутствием выработанного навыка распределения временных ресурсов и выбора приоритетов в служебной, учебной, научной, спортивной и трудовой деятельности. На втором курсе только формируется навык вычленения первостепенных и вторичных задач при высоком темпе обучения в ведомственном вузе в целом.

При ответе на вопрос «Какое позитивное влияние на формирование нравственно-этической составляющей профессиональной культуры курсантов системы МВД оказывают следующие факторы… (проранжируйте их от наиболее значимого):

а) условия проживания на казарменном положении (для тех, кто проживает); условия быта и жизни за стенами университета.

б) круг общения;

в) денежное довольствие;

г) кодексы этики и (или) присяга ряда категорий юридической профессии;

д) этические нормы;

е) профессиональная литература;

ж) профессиональные и корпоративные объединения и коллективы;

з) законодательство;

и) профессиональные традиции;

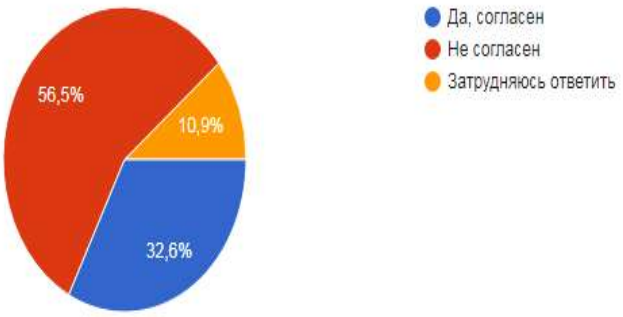
к) деятельность и авторитет юридической элиты;

л) социально-экономическая ситуация в стране», мнения распределились следующим образом.

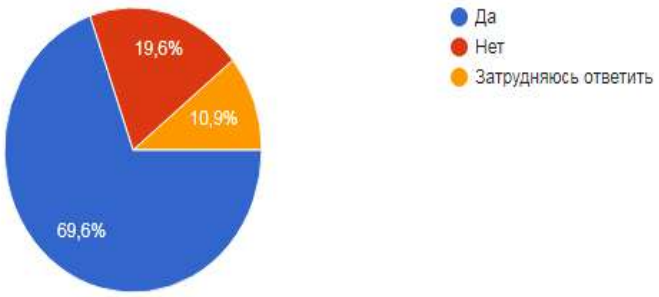
Самым часто встречающимся сочетанием оказалось сочетание факторов под буквами: а, д, и, к – 41 %. Такое сочетание и его частый выбор характеризует нравственно-этические ориентиры профессиональной культуры молодых сотрудников на раннем этапе обучения, что является подтверждение действенности сложившихся воспитательных традиций, поддерживаемых в филиале.

Ответы на вопрос «Каким образом Вы самостоятельно повышали профессиональные знания и уровень своей нравственной и профессиональной культуры в целом сотрудника ОВД и как часто?», ответы распределились следующим образом. Большая часть – 71,7 % опрошенных отметили, что прибегают к советам преподавателей и старших наставников, а также 65,5 % ответили, что обращаются к профессиональной литературе и СМИ, интернет-ресурсам отделов и служб ОВД. Низкий процент обращения к психологам, родственникам и близким (2,2 %) можно объяснить нежеланием делиться деталями своих учебных и служебных будней с близкими, так как в начальный период обучения у курсантов много трудностей и неудобных адаптивных нюансов. Низкий уровень обращения к психологам также соответствует специфике нашей ментальности.

На вопрос «Согласны ли Вы с мнением: «Чем суровее наказание, тем лучше соблюдается дисциплина»?»», ответы опрошенных подтвердили выводы отечественных педагогов и психологов, которые утверждают, что методы поощрения эффективнее методов наказания – большинство ответило несогласием – 56,5%. Несмотря на этот факт, процент тех, кто согласен с утверждением, нам показался высоким. Это может быть связано с тем, что на раннем этапе обучения курсантов ответственность за невыполнение поручений лежит на старшем курсовом звене, а доля самостоятельной ответственности низкая. Так локус волевого контроля многих опрошенных курсантов находится вовне (курсовые командиры, наставники, педагоги-кураторы), а к старшим курсам обучения развивается самостоятельность и локус волевого контроля становится интернальным (внутренним) – ответственность за принятие решений становится самостоятельной. Этот фактор учебно-воспитательной работы особенно эффективен в коллективно-групповом взаимодействии, какое и объединяет учебный взвод. Он выступает фактором формирования социальной ответственности, в том числе в зоне дисциплинарной практики и формирования нравственно-этических позиций.



«Считаете ли Вы нравственно-этическую составляющую профессиональной культуры главной в ее структуре?». Распределение мнений по этому вопросу отражает диаграмма. Так большинство курсантов уверены в том, что этот фактор – главный в профессиональной культуре сотрудника – 69,6 % опрошенных, что свидетельствует о верном понимании роли морали в деятельности специалистов в условиях вынужденного, часто конфликтного и императивного со стороны власти, взаимодействия с гражданами. Показательным в полученном результате является довольно высокий процент 19,6 % несогласных с этим. Причиной этого может быть сниженная позитивная мотивация на фоне негативной, где соблюдение норм и правил, в том числе этических, подчинено принципу «сделаю, чтобы не наказали»; неоправданные ожидания от обучения в ведомственной образовательной организации, негативный пример сверстников, позиция, навязанная негативными оценками деятельности полиции в СМИ, соцсетях.



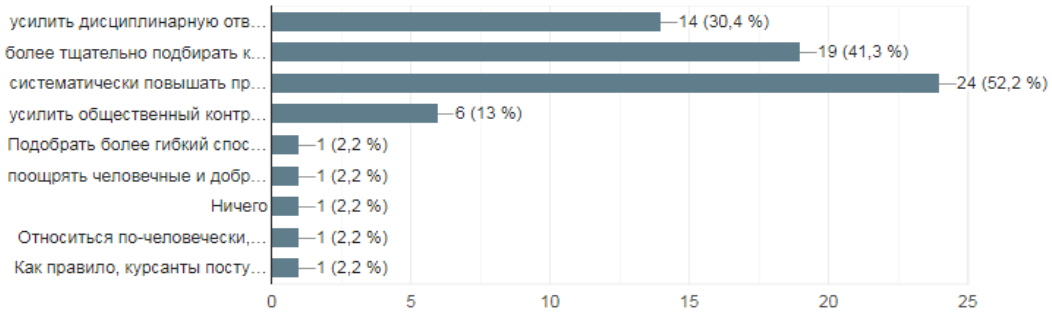
Показательным является и результат ответов на вопрос «Чему, на Ваш взгляд, должен быть отдан приоритет в регулировании общественных отношений – праву или морали при их конфликте?».



54,3 % опрошенных отдали бы голоса в этом конфликте морали и праву поровну, что говорит о высокой значимости морали для принятия правовых решений в отсутствии у опрошенных практик в органах внутренних дел и опыта использования должностных полномочий, наличия должностной и правовой ответственности за принятые и непринятые правовые решения. Но высокая доля (23,8 %) тех, кто отдал бы правовому решению предпочтению по сравнению с

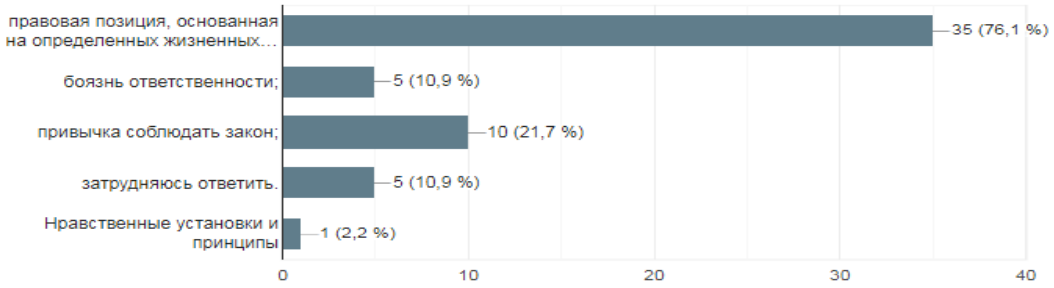
моральным, говорит о верном понимании приоритета права, которое отличается безличным и объективным характером оценок правовых ситуация.

Интересным оказалось соотношение ответов на вопрос «Какие меры следует принять для уменьшения нарушений нравственности и дисциплины среди курсантов?» Среди ответов были предложены следующие: усилить дисциплинарную ответственность; более тщательно подбирать кадры; систематически повышать престиж (авторитет) сотрудника; усилить общественный контроль за их поведением; иное.

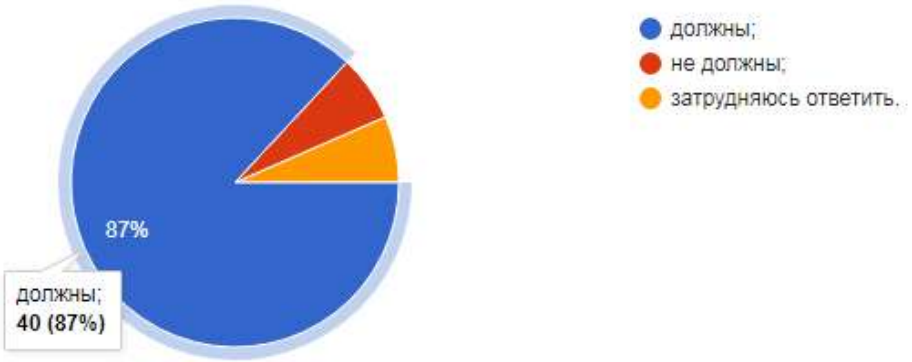


Большая часть 52,2 % курсантов связывают повышение авторитета, престижа сотрудников со снижением дисциплинарных нарушений. В имидже сотрудников они видят отношение граждан к полиции, а оно является залогом успешной и неуспешной работы. То есть причины дисиплинарных нарушений более половины опрешенных видят во внешних причинах. Но при этом высока и доля иных ответов: – 41,3 % и 30,4 % опрошенных считают, что нужно более тщательно подбирать кадры и усиливать дисциплинарную ответственность, что является показателем обращения к зоне самостоятельной ответственности и внутреннего волевого контроля в службе без нарушений. Этот вопрос кореллирует в результатах с вопросом «Согласны ли Вы с мнением: «Чем суровее наказание, тем лучше соблюдается дисциплина»?»» и подтверждает сделанные ранее выводы.

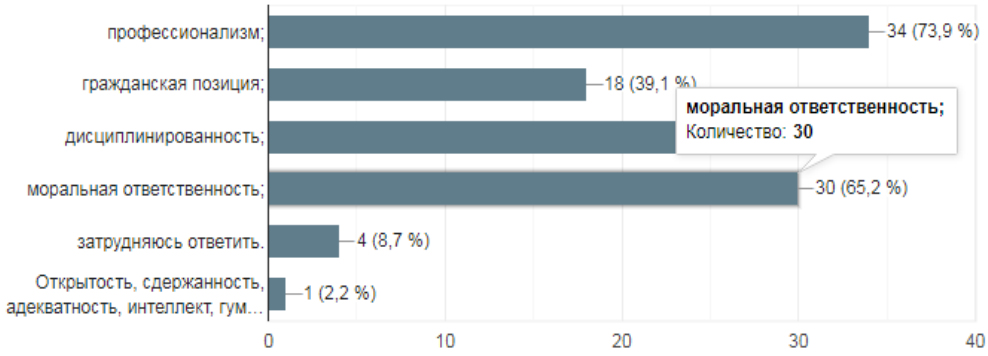
О развитости правовой позиции и верном понимании роли правовых норм в деятельности сотрудников ОВД свидетельствуют ответы на вопрос «Какие из нижеперечисленных мотивов побуждают Вас воздержаться от нарушения Кодекса чести и Присяги при несении службы в ОВД?». Большинство опрошенных – 76,1 % выбрали ответом правовую позицию, основанная на определенных жизненных принципах. О развитом правосознании курсантов свидетельствует выбор ответа «привычка соблюдать закон» – 21,7 % опрошенных, что говорит о надежности специалиста, подкрепленной индивидуальной правовой практикой.



Согласуется с предыдущими выводами и следующий результат, полученный при ответе на вопрос «Считаете ли Вы правильным мнение о том, что нравственные нормы должны распространяться на курсантов не только на службе, но и внеслужбы?». Подавляющее большинство опрошенных – 87 % уверены, что нравственность должна быть присуща нашему поведению вне зависимости от обстоятельств.

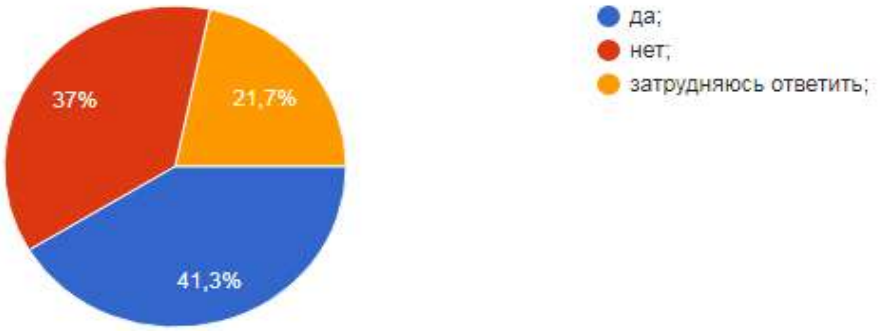


Также курсанты выразили единодушие по поводу ценностных качеств и большая доля ответов 73,9 % показала профессионализм, моральную ответственность, дисциплинированность и гражданскую позицию. Отмечали также и такие немаловажные качества для сотрудников ОВД, как открытость, сдержанность, гуманизм, интеллект, гуманность.



И, наконец, показательным является результат ответа на вопрос «Можно ли утверждать, что курсанты к концу обучения имеют признаки профессионально-нравственной деформации (пренебрежение служебными обязанностями, снижением ответственности, отсутствием заинтересованности в качественном вы-

полнении профессиональных обязанностей, ростом личной заинтересованности при решении служебных вопросов)?». Мнения курсантов разделились, что видно на диаграмме.



Тех, кто ответили «да» небольшое преимущество – 41 %. Такая высокая доля признающих профессиональную деформацию на завершающем этапе обучения вызвана, предположительно, стрессом от необходимости жесткого контроля за соблюдением множества норм и правил; регламентацией учебы, службы, дисциплины; необходимостью эффективного сочетания различных видов деятельности, постоянным переключением между ними; высоким темпом жизни в вузе, с этим связанными иными факторами, вызывающими стресс и усталость. Чуть меньше опрошенных ответили на вопрос о деформации отрицательно.

Таким образом, можно отметить ряд специфических особенностей, характерных для воспитательной и учебной среды организаций МВД России. К ним относятся уставной порядок; все виды деятельности подлежат строгой регламентации; учебная деятельность, служебные обязанности, личное время – все это находится в неразрывном единстве; подчиненность принципам единоначалия; неукоснительное соблюдение субординационных требований и т. д.

Подготовка специалистов любой профессии определяется целой системой взаимосвязанных факторов, обуславливающих учет специфики профессиональной деятельности. Эффективность профессиональной подготовки, как и эффективность подготовленного и уже работающего специалиста будут тем выше, чем больше соответствий между кандидатом на обучение и требованиями, предъявляемыми к нему на выходе из образовательной организации. Есть ряд профессий, требования к которым настолько высоки, что еще до обучения кандидаты проходят ряд испытаний, и их успешное прохождение в большой мере выступает залогом их будущей профессиональной надежности.

Список литературы

1. Татдинова Т. Г., Галкина Н. Ю. Профессиональная деформация личности сотрудника органов внутренних дел: теоретические аспекты // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2016. № 3 (37).

2. Федотов А. Ю. Системно-ситуативный подход в профессиональной подготовке сотрудников ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2015. № 1 (60).

3. Пересадиа О. В. Теоретико-правовой анализ профессионального правосознания: на примере правосознания сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации : автореф. дис. … канд. юрид. наук : 12.00.01. Екатеринбург, Уральский государственный юридический университет, 2017. 37 с.

4. Малаев М. А. Особенности формирования профессиональной надежности сотрудников органов внутренних дел // Научно-теоретический журнал «Исследования молодых ученых». 2019. Вып. 2 (39). С. 93–100.

5. Алексеев Д. Е. Психологические условия обеспечения функциональной надежности сотрудника ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2016. № 2 (65). С. 7–9.

Николаева Н. В.[1]**,**
доцент кафедры социально-экономических и гуманитарных дисциплин
Московского областного филиала
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат философских наук, доцент

Наук Р. Н.[2]**,**
слушатель Московского областного филиала
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ ГИБДД МВД РОССИИ

Работа органов внутренних дел Российской Федерации, как и любой другой вид деятельности в нашей стране, претерпевает сложную трансформацию. Меняется законодательство, регулирующее различные направления служебной деятельности, меняется структура системы МВД, создаются новые подразделения, преобразовываются старые. Уходят «милицейские» традиции и устои, сформировавшиеся в девяностых - начале нулевых годов, которые, к сожалению, значительно ухудшили образ сотрудника ОВД и подорвали авторитет системы МВД в целом, отпечаток которых остается в сознании граждан и сейчас.

Однако, существенным и немаловажным фактором обеспечения деятельности полиции была и остается организация морально-психологической работы. Воспитательная работа всегда была и будет одним из важнейших аспектов становления личности специалиста для подразделений органов внутренних дел. В настоящее время проблема морально-психологического обеспечения и формирования благоприятного социально-психологического климата в подразделениях полиции как никогда актуальна, поскольку от климата в служебном коллективе зависит эффективная работа всего подразделения в целом.

Полагаем целесообразным рассмотреть вопросы формирования морально-психологического климата на примере конкретного подразделения: Государственной инспекции безопасности дорожного движения МВД России (ГИБДД, Госавтоинспекция).

Актуальность темы обусловлена несколькими аспектами.

С одной стороны, в настоящее время в структуре Госавтоинспекции в нашей стране также происходят значительные изменения, которые затрагивают и область подготовки кадров для службы, и систему организации службы, и уровень полномочий, и организационно-правовые аспекты служебной деятельности.

С другой стороны, каждый сотрудник полиции в процессе своей профессиональной деятельности осуществляет вербально-коммуникативные контакты с различными категориями граждан в условиях выполнения оперативно-служебных задач. Например, нет ни одного уголовного дела, при расследовании которого следователь не прибегал бы к производству допроса, что, прежде всего, объясняется тем, что допрос представляет собой наиболее распространенный

[1] © Николаева Н. В., 2022.
[2] © Наук Р. Н., 2022.

способ получения доказательств. Так, установлено, что большую часть своего времени следователи тратят на производство допроса, так как именно посредством правильно проведенных допросов почти по каждому уголовному делу добывается наибольшее количество доказательств, которые позволяют установить истину, раскрывается большинство тяжких преступлений.

Что касается работы Госавтоинспекции, то сотрудники ГИБДД также на постоянной основе контактируют с гражданами по своей линии деятельности. К примеру, можно указать работу регистрационно-экзаменационных подразделений, которые предоставляют ряд государственных услуг: прием квалификационных экзаменов на получение права управления транспортными средствами, выдача водительских удостоверений, регистрация автотранспортных средств и т. д.

Также существует еще и аспект – обеспечение психологической безопасности и психологического здоровья сотрудников ГИБДД. Синдром профессионального выгорания, профессиональная деформация в настоящее время считается всемирной социально-психологической проблемой.

Современная социально-экономическая и политическая обстановка в стране характеризуется появлением социально-исторических условий, производящих обширный диапазон принципиально новых напряженных обстановок в социальной, групповой и персональной жизни, в частности, в профессиональной деятельности личности. Внезапное повышение числа и сложности социальных напряженных обстановок в обществе приводит к повышению количества групп и индивидов, пребывающих в состоянии социально-психологической дезадаптации. Сотрудники полиции в течение трудового дня общаются с различными категориями граждан в условиях выполнения оперативно-служебных задач, которые нуждаются в их квалифицированной помощи, в том числе и психологической, или же являются свидетелями, подозреваемыми и обвиняемыми по различным категориям административных и уголовных дел, что определяет наличие стабильной эмоциональной напряженности.

Учитывая все вышесказанное, стоит сделать вывод, что формирование благоприятного морально-психологического климата в служебном коллективе подразделения Госавтоинспекции должно способствовать снижению эмоциональной напряженности в работе как внутри самого коллектива, так и при осуществлении деятельности по обеспечению безопасности дорожного движения и работе с гражданами [1]. Специфика деятельности и сущность профессиональной службы в службе Госавтоинспекции тесным образом связана с организацией коллективного климата в подразделении и поддержании его на положительно высоком уровне.

Основная роль при формировании социально-психологического климата среди сотрудников принадлежит руководителю подразделения. Руководитель участвует в проведении мероприятий морально-психологического обеспечения и несет личную ответственность за морально-психологическое состояние сотрудников, состояние социально-психологического климата в служебных коллективах, состояние служебной дисциплины и законности в структурных подразделениях.

Каждый начальник подразделения ГИБДД задается вопросом «как сформировать благоприятный морально-психологический климат среди подчинен-

ных?», поскольку климат человеческих отношений имеет тонкую грань, его легко разрушить и трудно воссоздать [1].

Социально-психологический климат проникнут сложной гаммой эмоций, чувств, страстей и аффектов, которые овладевают всем коллективом в самых различных ситуациях и существенно влияют на его жизнь и деятельность. Этот ситуативный показатель принято называть коллективным настроением. Известно, что в подразделениях с положительно сформированным климатом, сотрудники легче переносят воздействие опасных факторов условий труда [2, с. 139–140]. Сказывается это и на комплектовании личным составом органов Госавтоинспекции, поскольку в настоящее время, как в строевых (полках, батальонах), так и в районных подразделениях наблюдается дефицит кадров, в особенности грамотных специалистов.

По мнению ученых психологов, недооценка руководителем подразделения роли психологического климата приводит к снижению эффективности работы личного состава, негативному отношению и отсутствию взаимовыручки. При плохом социально-психологическом климате в органах и подразделениях эффективность труда падает на 15–40 %, при хорошем же – повышается на 10–20 % [1].

Думается, сотрудникам ГИБДД в целях поддержания благоприятного климата в коллективе необходимо:

– стремиться к формированию положительного общения между коллегами;

– соблюдать законность, служебную субординацию и проявлять нетерпимость к нарушениям служебной дисциплины, в том числе предостерегать своих коллег от нарушений;

– принимать активное участие в общественной жизни коллектива Госавтоинспекции (соревнования, конкурсы, проводимые Министерством либо территориальными органами);

– быть отчасти психологом «для себя», обладать моральной устойчивостью, уметь противостоять стрессам, возникающим в процессе служебной деятельности;

– беспрекословно исполнять приказы и указания руководства подразделения, в соответствии с законодательством.

В то же время сотруднику непозволительны действия, дискредитирующие деятельность подразделения, а также действия, приводящие к проявлению негативного отношения между сотрудниками. К ним относятся:

– проявление лицемерия, панибратства, лести, заносчивости;

– обсуждение деятельности руководства подразделения, осуществляемой в соответствии с законом;

– создание интриг, распространение негативных слухов, сплетен и всяческой недостоверной информации внутри коллектива;

– неуважительное отношение к коллегам и гражданам.

Начальник отдела, командир строевого подразделения ГИБДД, должны иметь базовые познания в области психологии и обладать психолого-педагогической компетентностью, а также опираться на опыт психологической работы в системе МВД России прошлых лет. Психолого-педагогическая компетентность является фундаментальной основой такого качества личности, как лидерский потенциал, и включает в себя четыре элемента, касающихся непо-

средственно руководителя. К ним относятся: самооценка, наличие перцептивных возможностей, навыки владения техниками регулирования межличностных конфликтов, опыт осуществления конструктивного поведения. Данные элементы развиваются при практическом применении в целях формирования стиля руководства, а также разрешения конфликтов внутри коллектива и организации эффективной работы личного состава.

Руководитель наряду с подчиненными обязан соблюдать субординацию, служебную дисциплину, служить положительным примером для заместителей и личного состава. Известные педагоги, психологи подчеркивают главенствующую роль личного примера руководителя по формированию благоприятного социально-психологического климата в подразделении. Личный пример – самый веский аргумент при решении споров и разногласий, возникающих в коллективе. Он очевиден для всех членов коллектива, однозначен с точки зрения когнитивных, эмоциональных, технических и других затрат и демонстрирует участие руководителя в общем деле. Личный пример руководителя затрагивает потребностно-мотивационные основы деятельности, приравнивая их у руководителя коллектива. Ему трудно что-либо противопоставить при должной положительной профессиональной мотивации, а в некоторых случаях просто невозможно.

Как показывают психологические исследования, около 80 % конфликтов в служебных коллективах и подразделениях происходят из-за некомпетентности руководителей. Указанные нами правила и установки на приобретение профессиональных навыков формирования положительного морально-психологического климата позволят минимизировать психоэмоциональные затраты в подразделениях ГИБДД.

Деятельность этих подразделений сопряжена с риском для здоровья, а нередко и для жизни, где чувство коллективной ответственности в критических ситуациях не пустой звук, где крайне высокая коммуникативная интенсивность с разными типами граждан как участниками дорожного движения (по возрасту, уровню доходов, социальному и профессиональному статусу и т. д.), высокие физические и экологические нагрузки на организм.

Список литературы

1. Тарасов А. Ю. Формирование благоприятного социально-психологического климата в подразделениях ГИБДД // Вестник Московского университета МВД России. 2015. № 9. С. 154–159.

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

3. Социально-психологический климат в коллективах ОВД и его мониторинг // URL: https://studref.com/698306/psihologiya/sotsialno_psihologicheskie_yavle-niya-podrazdeleniyah (дата обращения: 15.02.2022).

Парфенов Н. П.[1]*,*
доцент кафедры математики и информатики
Санкт-Петербургского университета МВД России
кандидат технических наук, доцент

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ЦЕЛЯХ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СЛУШАТЕЛЕЙ ВУЗОВ МВД РОССИИ

Продолжающийся процесс реформирования органов внутренних дел Российской Федерации включает в себя также реформирование высших учебных заведений Министерства внутренних дел (далее – вузов МВД России).

Процесс реформирования вузов МВД России предусматривает проведение учебного процесса слушателей и курсантов также с применением дистанционных технологий.

Процесс подготовки специалистов в вузах МВД России относится к ведомственному образованию и его реформирование обнажает актуальные вопросы.

Далее в данной статье речь пойдет о модернизации образовательного процесса учебной дисциплины «Информационные технологии в деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» путем использования актуальных дистанционных технологий [1].

Адаптация слушателей к дистанционному учебному процессу с использованием BigBlueButton – системы веб-конференций для организации онлайн-обучения проходит болезненно.

Дистанционное обучение требует от слушателей самодисциплины, более полной отдачи сил изучаемой дисциплине и умения находить самостоятельно ответы на постоянно возникающие вопросы.

Мы же в статье рассмотрим учебный процесс слушателей по данной дисциплине на примере института-факультета профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел.

Более подробно рассмотрим процесс обучения следователей подразделений следственных органов.

Данное обстоятельство вызвано тем, что, процесс обучения и подготовка работников следственных подразделений имеет свои определенные особенности и нюансы по сравнению с процессом обучения и подготовки работников других специализаций.

Общеизвестный факт, что в служебной деятельности следователя львиную долю составляет «бумажная» работа: создание документов; составление календарных планов и графиков расследования; сбор, накопление и анализ информации по следственным делам; составление заключений по результатам анализа следственных документов; получение справочной информации по уголовным делам из многих источников и поисковых систем и многое другое.

Внедрение дистанционных информационных технологий в служебную деятельность следователя позволит перевести на иную, более высокую основу, выполнение многих должностных функций.

---

[1] © Парфенов Н. П., 2022.

В настоящее время для дистанционного обучения используется BigBlueButton – система веб-конференций для организации онлайн-обучения. Общение со слушателями осуществляется через web-интерфейс без установки дополнительного программного обеспечения. Чаще всего, общение со слушателями осуществляется в режиме «Модератор». В данном режиме преподаватель загружает учебно-методические материалы в виде презентаций, ведет вебинары со слушателями и управляет отображением экрана. В частности, делится экраном, то есть, общается с каждым слушателем, опрашивает, оценивает знания. Также при желании преподавателя, можно записать проведенное занятие, с последующим разбором и проведением анализа.

Изучение рассматриваемой учебной дисциплины предусматривает и преследует следующие цели:

1. Способность осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития; выработка у следователей определенную систему умений, знаний, навыков по применению технических средств и специальных методов в расследовании и раскрытии совершенных преступлений.

2. Способность использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

3. Более легкая, безболезненная адаптация слушателей к дистанционному обучению.

Считаем необходимым дать пояснения, что трудная, болезненная адаптация слушателей к изучению данной учебной дисциплины в вузах МВД России определяется следующими факторами: первый фактор – слабая школьная подготовка будущих и действующих следователей по математике, физике; второй фактор – преимущественно, юридический уклон обучения в вузах МВД России; третий фактор – отсталая от современных требований материально-техническая база вузов МВД России для проведения практических занятий по учебной дисциплине «Информационные технологии в деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» с использованием дистанционных технологий.

Для решения данной проблемы возможны следующие решения: создание собственной материально-технической базы, более широкое использование современных информационных технологий, а также более широкое использование базы информационно-технического центра университета и ГУВД по Санкт-Петербургу и Ленинградской области.

Подводя итоги рассмотренных вопросов, отметим, что предлагаемые решения позволят повысить уровень адаптации к изучению учебной дисциплины «Информационные технологии в деятельности органов внутренних дел Российской Федерации», а значит, будут способствовать приобретению будущими и действующими следователями знаний, умений и навыков, необходимых в практической деятельности.

Список литературы

1. Рабочая программа учебной дисциплины «Информационные технологии в деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» СПб., 2021. 13 с.

Рац Е. А.[1]*,*
психолог отделения психологической работы
отдела морально-психологического обеспечения
Барнаульского юридического института МВД России

ВЛИЯНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ СЛУШАТЕЛЕЙ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

На сегодняшний день реалии таковы, что система МВД России испытывает острый дефицит подготовленных кадров. В большинстве своем на службу в органы внутренних дел поступают молодые люди, не имеющие профильного образования, полученного в ведомственных образовательных организациях. Залог успешности их профессиональной деятельности во многом зависит от уровня подготовки полученной в период прохождения профессионального обучения.

Согласно приказу МВД России от 5 мая 2018 г. № 275 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации», граждане, впервые принятые на службу в органы внутренних дел, до самостоятельного выполнения служебных обязанностей (за исключением выполнения служебных обязанностей по должности курсанта), проходят профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки по должности «Полицейский», в целях приобретения ими основных профессиональных знаний, умений, навыков и компетенции, необходимых для выполнения служебных обязанностей, в том числе в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия [1]. Именно этот непродолжительный период профессионального обучения, который составляет от четырех до шести месяцев, у многих слушателей связан с процессом окончательного профессионального самоопределения, т. е. адаптации к требованиям выбранной профессии, посредством усвоения необходимых по занимаемой должности компетенций.

В соответствии с методическими рекомендациями ДГСК МВД России от 13 декабря 2018 г. № 21/8/14114 «Психологическая работа с сотрудниками, впервые принятыми на службу в органы внутренних дел, в период профессионального обучения» особая роль в процессе адаптации молодых сотрудников отводится именно психологам образовательных организаций системы МВД России, в части непрерывного психологического сопровождения лиц, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, особенно – на первоначальном этапе их профессиональной подготовки, когда у вновь принятых сотрудников формируются внутренние установки, привычки и навыки, которые будут использоваться ими в дальнейшей службе.

К. М. Гуревич отмечает, что каждый человек, может в той или иной мере овладеть любой профессией, однако, сколько на это понадобиться сил и времени, зависит от психических и физических возможностей организма [2, с.200].

---

[1] © Рац Е. А., 2022.

Именно поэтому, задачами психологического сопровождения могут являться: оказание психологического помощи в преодолении трудностей профессиональной жизни; коррекция деструктивных тенденций развития личности; повышение уровня адаптированности будущего специалиста к социально-экономическим и технологическим изменениям и развитие у него позитивной профессиональной перспективы [5, с. 1997].

Целенаправленная реализация всех перечисленных задач, направленных на профессиональное становление молодого сотрудника – это по большому счету залог успешности оперативно-служебной деятельности всей системы МВД России в перспективе. В этом ключе можно говорить о том, что эффективная профессиональная адаптация молодого сотрудника в период прохождения профессионального обучения, будет являться залогом его устойчивого профессионального самоопределения, посредством освоения новых знаний, умений и навыков требующихся по должности.

С этой целью в течение 2021 г. нами было проведено изучение профессионального самоопределения 285 слушателей, проходивших обучение на факультете профессиональной подготовки. Поскольку качественное овладение всеми необходимыми профессиональными компетенциями напрямую зависит от внутренней заинтересованности субъекта обучения в получении необходимых знаний, слушателям в самом начале обучения был поставлен вопрос: «Каково Ваше отношение к учебе в институте?». Исходя из полученных ответов, можно говорить о недостаточном количестве слушателей, прибывающих в институт на обучение с выраженной мотивацией к профессиональному самосовершенствованию, качественному овладению навыками и знаниями необходимыми по должности «Полицейский». Из 285 опрошенных принявших участие в исследовании, только 33 % указали, что учеба им нравится и получают они знания с желанием, подавляющее большинство (47 %) указали, что учатся они добросовестно, но без особого желания, 21 % респондентов отметили безразличие в получении новых знаний и навыков. Полученные значения вскрывают острую проблему недостаточной мотивационной заинтересованности молодых сотрудников в получении необходимых знаний и навыков, необходимых для службы в органах внутренних дел.

На наш взгляд профессиональное самоопределение молодого сотрудника должно базироваться на устойчивой мотивации к служебной деятельности. Из проведенного нами исследования среди наиболее ценных характеристик службы в ОВД России на данный момент, слушатели выделяют следующие:

– финансовая стабильность, наличие социальных гарантий, уверенность в завтрашнем дне – 84 %;

– возможность профессионального и должностного роста – 80 %;

– возможность заниматься любимым делом, реализовать свое профессиональное призвание – 76 %;

– возможность принести пользу обществу и государству – 75 %.

Согласно теории потребностей Абрахама Маслоу, поведение любого человека, уровень его активности в деятельности, в том числе и профессиональной, обусловлены поисками средств к удовлетворению той потребности, которая для не-

го является актуальной, более значимой на данный момент жизни, человек не чувствует необходимости в удовлетворении потребности высшего порядка до тех пор пока не удовлетворена потребность более низкого уровня. Поэтому можно предположить, что потребность в познании для молодых сотрудников ОВД является менее актуальной, чем потребность в ощущении стабильности.

Как мы видим из представленных результатов, доминирующими для 84 % молодых сотрудников являются в первую очередь потребности в безопасности, и уже на последующих уровнях потребности в принадлежности и уважении. По нашему мнению, данные значения свидетельствуют о том, что актуальное денежное довольствие молодых сотрудников не в полной мере позволяет им чувствовать свою материальную стабильность, которая бы удовлетворяла их потребность в безопасности.

В завершении профессионального обучения с помощью анкеты «Самооценка показателей успешности обучения» слушателям было предложено самостоятельно оценить у себя степень форсированности необходимых для дальнейшей работы теоретических знаний и практических навыков, а также выразить свое дальнейшее намерение продолжать службу в органах внутренних дел.

Таблица 1

Как Вы оцениваете результаты своего профессионального обучения (%)	**низко «2»**	**ниже среднего «3»**	**средне «4»**	**высоко «5»**
1. Теоретическая подготовка	12	27	40	21
2. Практическая подготовка	14	23	35	28
3. Ориентация в служебных вопросах	13	25	40	22
4. Возможность применения, полученных теоретических и практических знаний на практике	14	23	33	31
5. Желание работать в органах внутренних дел	15	20	28	37

Из полученных результатов можно выразить гипотезу, что тот процент слушателей, которые в начале обучения были мотивированы к качественному овладению знаниями (33 %) высоко оценивают уровень своей подготовленности и выражают намерение продолжать работать в ОВД и, напротив, в процессе обучения у слушателей, которые проявляли низкую степень заинтересованности в профессиональном обучении (21 %) на низком уровне оценивают свои знания и навыки и выражают отсутствие мотивации к продолжению службы.

В работах Э. Ф. Зеера психологическое сопровождение профессионального становления рассматривается, как целостный процесс изучения, формирования, развития и коррекции развития личности, включая помощь в формировании ориентационного поля развития, ответственность за действия в котором несет она сама. По его мнению: «Основной целью психологического сопровождения субъектов профессионального развития является создание условий для реализации их потенциальных возможностей в процессе осуществления основных видов деятельности, а также профессионального и личностного роста» [3, с. 70]. Исходя из данного определения, превостепенными задачами психоло-

гического сопровождения адаптации молодых сотрудников, проходящих профессиональное обучение, на наш взгляд могут являться следующие:

- оказание психологической помощи в преодолении трудностей обучения;
- коррекция деструктивных тенденций в развитии личности;
- развитие позитивной профессиональной перспективы.

Как результат психологического обеспечения профессиональной подготовки слушателей должна являться: профессионально-психологическая подготовленность сотрудника, которая может складываться из совокупности сформированных и развитых в период профессионального обучения психологических характеристик сотрудника, отвечающих особенностям служебной деятельности и выступающих необходимым внутренним условием ее эффективности.

Список литературы

1. Приказ МВД России от 5 мая 2018 г. № 275 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» (ред. от 10.01.2022).

2. Нежкина Л. Ю., Ярославцева И. В. Личностные и деловые качества сотрудников органов внутренних дел как факторы профессиональной адаптации // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2016. № 3 (71). С. 200–205.

3. Психология профессионального развития: методология, теория и практика : монография / [Э. Ф. Зеер и др.]; под ред. Э. Ф. Зеера. Екатеринбург : Российский государственный профессионально-педагогический университет, 2011. 159 с.

4. Марьин М. И., Петров В. Е. Организация психологического обеспечения в образовательных учреждениях МВД России : учебно-методическое пособие / под общ. ред. В. Л. Кубышко. М. : ДКОМВД России, ЦОКР МВД России, 2006. 312 с.

5. Шхагапсоева М. Х. Особенности психологического сопровождения сотрудников МВД России в целом // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. Т. 15. С. 1 996–1 970.

Сыса Н. В.[1]*,*
аспирант кафедры социальной, общей и клинической психологии
Российского государственного социального университета

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ МЕЖЛИЧНОСТНОГО КОНТАКТА КУРСАНТОВ (СЛУШАТЕЛЕЙ) КАК ЗНАЧИМОГО ФАКТОРА АДАПТАЦИИ К УЧЕБНОМУ ПРОЦЕССУ

Специфика службы в МВД России предполагает наличие у человека определенных личностных качеств, профессиональной, психологической и физической подготовки.

Формирование адаптивности будущего правоохранителя является одной из актуальных проблем профессиональной подготовки ведомственных образовательных учреждений, поскольку напрямую коррелирует с достижением оптимальных результатов развития в профессиональном плане. Эти задачи, в свою очередь побуждают к поиску и разработке новых методов образовательного процесса, психологических подходов, разработке эффективных путей адаптации, способствующих улучшению качества подготовки кадрового состава МВД России.

Анализ адаптационного процесса курсантов, слушателей требует учета специфических особенностей осуществления процесса обучения в ведомственных образовательных учреждениях. Это соблюдение распорядка дня, строгая регламентация жизни и быта в стенах учебного заведения, систематический отрыв от учебного процесса, вызванный необходимостью участия в нарядах и при выполнении определенных служебных задач, с необходимостью последующего восполнения вынужденных пробелов в учебном процессе. Образовательный процесс, помимо умственной нагрузки предполагает усиленную физическую подготовку. С первых же дней обучения курсант (слушатель) включается в сложный процесс учебно-служебной деятельности. Параллельно с этим курсант (слушатель) должен приспосабливаться к специфическим условиям профессионального взаимоотношения с руководящим офицерским составом, внутригрупповому взаимодействию с однокурсниками.

Существует множество научных работ, посвященных психолого-педагогическим особенностям адаптационного процесса. Учеными достаточно полно изучено общее представление о проблеме адаптации. В основу изучения процесса адаптации были положены труды отечественных ученых (Г. М. Андреева, А. Г. Асмолов, Л. С. Выготский, А. В. Петровский, С. Л. Рубинштейн и др.); исследованием механизмов индивидуальной адаптации в группе занимались ученые в сфере педагогической науки (А. С. Макаренко, В. А. Сухомлинский, С. Т. Шацкий и др.); особенностям социально-психологической адаптации посвятили свои труды ученые (Г. М. Андреева, А. С. Белкин, А. В. Мудрик, В. Д. Семенов и др).

---

[1] © Сыса Н. В., 2022.

Во многих исследованиях наблюдается тесная связь процесса адаптации с вопросами социально-психологического взаимодействия в группе. Так, например, в работах Г. М. Андреевой говорится о невозможности нормального протекания адаптационного процесса без умения его участников взаимодействовать в группе. Адаптацию Г. М. Андреева рассматривает как составную часть социализации в качестве ее основного механизма [2, с. 265].

Вопросы, связанные с адаптационными процессами, исследовались также и зарубежными учеными. Работа Анны Фрейд «Механизмы и процессы защитной адаптации» пользуется популярностью в психоаналитическом направлении психологии [14]. Теория немецкого философа Г. Гартмана представлена в многоуровневой модели адаптационного процесса, которые, в свою очередь, связаны с разного рода конфликтными ситуациями [4, с. 2].

Однако рассмотрение вопроса адаптации будущих представителей силовых структур МВД России в рамках профессиональной подготовки, требует более тщательного изучения.

Рассматривая вопросы адаптационного процесса в учебном заведении МВД, рядом ученых были предложены концепции по разрешению проблем, связанных с процессом адаптации.

Так Е. М. Земцова отмечает сложность и многоплановость адаптационного периода. Здесь речь ведется как о психофизиологических изменениях, вызванных сменой обстановки, социально-психологическими особенностями, так и профессиональным становлением будущих служащих [10].

В своем исследовании, Н. Н. Ивашко рассматривает адаптационные процессы в русле взаимодействия курсантов с образовательной средой [11].

С позиции становления и гармоничного взаимодействия личности, адаптационный процесс представлен в работах П. Ю. Аксеновой [1].

Адаптационный процесс как формирование модели поведения и взаимодействия будущих представителей системы МВД, рассмотрены в теории М. А. Шелеповой [13]. М. А. Шелепова выделила две основные группы факторов, влияющих на процесс адаптации курсантов (слушателей) в системе МВД России:

– объективные, связанные с влиянием внешних условий на протекание процесса адаптации;

– субъективные, связанные с особенностями личности.

Первая группа определена внешними условиями, в которых находится обучаемый. Это учебная программа служебной подготовки; жилищные и бытовые условия; условия организации отдыха и досугового времени; обеспечение материальным оснащением и всем необходимым для осуществления процесса обучения.

Субъективные же факторы напрямую зависят от каждого конкретного лица, направленного на обучение в образовательное учреждение. Сюда входят и его адаптивные способности, личностные характерологические особенности, коммуникативность, способность налаживать взаимодействие в новой обстановке, с новыми людьми, замотивированность на учебный процесс, особенности поведения в конфликтной ситуации и пр.

Если рассматривать процесс адаптации курсантов (слушателей) во время обучения в образовательных учреждениях, можно выделить несколько направлений:

– адаптация в новой среде, в окружении, общении. Здесь имеет место рассмотрение вопросов способности курсанта (слушателя) к взаимодействию в новой обстановке, с незнакомыми людьми, умение устанавливать и поддерживать межличностный контакт; определение социометрического статуса, соотнесение себя с группой, особенности поведения в конфликтной ситуации и стиль поведения курсанта (слушателя) в конфликтной ситуации;

– адаптация непосредственно к учебному процессу и к учебе. Данное направление определено исследованием уровня успеваемости и усвоением предлагаемого для изучения учебного материала;

– адаптация связанная с исполнением служебных обязанностей, подчиняемостью, соблюдение распорядка дня и служебной дисциплины, налаживание взаимоотношений с командирами, руководящим составом образовательного учреждения. Данное направление характеризуется наличием или отсутствием дисциплинарных взысканий, нарушений порядка и пр.

Не малую роль в образовательном процессе курсантов (слушателей) является психологическая подготовка. При поступлении на обучение в Центр профессиональной подготовки, слушатели в обязательном порядке проходят психодиагностическое исследование на входном контроле с целью оценки психологического состояния слушателей, а также изучение особенностей личности для составления рекомендаций руководящего состава Центра и эффективных форм взаимодействия и организации учебного процесса.

В осуществлении психологического сопровождения в качестве вспоможения прохождения процесса адаптации, работа выстраивается сразу по нескольким уровням:

– информационное направление. Владение курсантами достоверной информацией, что есть адаптационный процесс, как он протекает, что в данном процессе является нормой, а что требует корректировки, во многом сказывается на снижении у курсантов (слушателей) уровня тревожности на этот счет;

– психодиагностическое направление позволяет психологам, посредством диагностических инструментов, иметь представление о морально-психологическом состоянии курсантов (слушателей) в период прохождения обучения;

– консультативное направление позволит специалистам в индивидуальном порядке ориентировать курсантов, слушателей по верному пути прохождения адаптационного процесса;

– коррекционная работа позволяет при обнаружении некоторых сложностей или торможении нормального хода адаптации, вносить коррективы, проводить тренинги, направленные на повышение адаптационных способностей, на формирование благоприятного морально-психологического климата в группе, снятии адаптационных барьеров и пр.

Таким образом, анализ теоретического материала по данной теме позволяет нам сделать выводы о сложности и многогранности адаптационного процесса.

В данной же статье мы рассмотрим один из субъективных факторов адаптации как межличностный контакт курсантов (слушателей) за время прохождения

обучения в образовательном учреждении. Многочисленные исследования, проведенные учеными подтвердили взаимосвязь успешной адаптации с благополучным взаимодействием в группе, а именно способностью устанавливать и поддерживать межличностный контакт с людьми.

Операционализируя понятие процесса адаптации, в данной статье, будем опираться на происхождение самого понятия «адаптация». От лат. adaptation – приспособление. Процесс адаптации реализуется всякий раз, когда в системе «организм-среда» возникают значимые для человека изменения. Под адаптацией мы будем понимать сам процесс выработки механизмов приспособления. Полная же адаптация наступает с устранением всех негативных обстоятельств и переживаний человека, вызванных новыми условиями изменения среды.

Как известно, любые изменения привычной жизни в русло неизведанного являются стрессовыми, поскольку связанны с чувством неопределенности. Попадая в новую незнакомую среду, человек испытывает потребность в идентификации, то есть соотнесении новых обстоятельств, с прошлым опытом, полученным им ранее в своей жизни. Идентификация необходима человеку, чтобы почувствовать себя в безопасности, поскольку любая новая обстановка может сопровождаться чувством тревоги перед неизведанным. Процесс идентификации энергозатратен для человека. Именно поэтому в период адаптации, люди с определенными характерологическими особенностями могут вести себя отстраненно, сдержанно при взаимодействии, настороженно. Любые нарушения идентификации могут повлечь возникновение когнитивного диссонанса и вызвать стресс. Однако, в свою очередь, взаимодействие в группах и ориентирование на представителей единой группы способно положительно сказываться на процессе адаптации. При активном взаимодействии с группой, курсант (слушатель) уже не погружен в мир внутренних переживаний, связанный с процессами адаптации, а ориентируется на коллектив. Внутри группы начинают складываться неформальные отношения, возникает чувство привязанности, дружбы. Что способствует выработке «социального» гормона окситоцина, вырабатываемого у человека при взаимодействии и оказывающего положительное влияние на человека, его состояние, а, следовательно, более успешное прохождение периода адаптации [15].

Период адаптации – это сложный многоплановый процесс ознакомления человека с новыми условиями формирования среды. Так, чтобы адаптационный период у курсантов (слушателей) проходил успешно, необходимы приемы и методы, позволяющие поддерживать оптимальный баланс вспомогательных механизмов.

Кора головного мозга анализирует окружающую реальность и ищет те ее проявления, с которыми человек уже познакомился в прошлом, сравнивая их друг с другом. В природе социальная изоляция является угрозой выживанию.

Наблюдение индивида за действиями других возбуждает те же нейронные пути, какие возбуждаются у субъекта, испытывающего чувство удовлетворения от выполняемой им задачи. Следовательно, наилучшим образом период адаптации происходит именно при контактном взаимодействии курсантов (слушателей) в коллективе.

Проведенные многочисленные научные исследования подтвердили, что ряд мероприятий, направленный на установление и поддержание межличностного контакта способствует формированию дружественной атмосферы в коллективе, а вместе с тем, сказывается на морально-психологическом состоянии его участников.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что поддержание межличностного контакта в период адаптации, положительным образом сказывается на его процессе. А это взаимодействие вполне может быть обеспечено посредством организации работы по психологическому сопровождению курсантов (слушателей) в период прохождения образовательных программ. Это могут быть различного рода дружественные беседы, проведение психологических тренингов, направленных на сплочение в коллективе обучающихся, проведение психологических консультаций и коррекций на заданную тему.

Адаптация курсантов (слушателей) к обучению в образовательных учреждениях является целенаправленным, специально организованным процессом. Курсанты в период адаптации не только усваивают социальные нормы и роли, правила взаимоотношений в служебном коллективе, но и формируют систему своих духовно-нравственных ценностей, осваивают специфику познавательной и служебной деятельности, осознают себя и свое место в служебномм коллективе, в результате чего происходит развитие и саморазвитие личности курсанта (слушателя).

Педагогические условия, позволяющие создать в вузе образовательную среду, способствующую активному включению курсантов (слушателей) в значимые для них виды деятельности, формированию у них общечеловеческих ценностей, воспитанию личностных качеств и ценностного отношения к традициям ведомственных структур МВД. Наиболее важными для преодоления курсантами (слушателями) трудностей адаптационного периода, является принятие новых для них норм и правил поведения.

Список литературы

1. Аксенова П. Ю. Психолого-педагогическая модель формирования адаптации курсантов к учебно-воспитательному процессу: автореф. дис. … канд. психол. наук : 19.00.07. Тамбов : Тамбовский государственный университет имени Г. Р. Державина, 2011. 24 с.

2. Андреева Г. М. Социальная психология : учебник для высших учебных заведений. 5-е изд., испр. и доп. М. : Аспект Пресс, 2017. 363 с.

3. Башлуева Н. Н. Повышение эффективности обучения курсантов вузов Министерства внутренних дел Российской Федерации: дис. … канд. пед. наук : 13.00.08. М. : Военный университет, 2007. 291 с.

4. Гартман Г. Психоаналитическая концепция адаптации личности // URL: http://library.by/portalus/modules/psychology/readme.php?archive.

5. Актуальные психолого-педагогические проблемы обучения и воспитания в школе и вузе : сборник научных трудов / под общ. ред. А. Д. Глоточкина. Тверь : Тверской государственный университет, 1994. 148 с.

6. Даутова В. Ю., Резепин А. В., Михайлов В. Б. Психологическое сопровождение адаптации первокурсников к условиям учебно-служебной деятельности // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2001. № 2. С. 44–48.

7. Дегтяренко Т. А. Социально-психологические особенности адаптации курсантов образовательных учреждений МВД России : учебно-методическое пособие. Краснодар : Краснодарский университет МВД России, 2008. 380 с.

8. Денисов Н. Л. Факторы, влияющие на адаптацию к условиям учебной среды студентов гражданского и курсантов военного вузов : дис. … канд. мед. наук : 03.03.01. Томск : Сибирский государственный медицинский университет, 2010. 126 с.

9. Дунин Г. С. Социально-психологическая адаптация молодых офицеров (на материале внутренних войск МВД России): дис. … канд. психол. наук : 19.00.05. СПб. : Санкт-Петербургский государственный университет, 1995. 224 с.

10. Земцова Е. М. Адаптация курсантов к обучению в военном вузе средствами преподавательского курса физики : дис. … канд. пед. наук : 13.00.02. Челябинск : Челябинский государственный педагогический уиверситет, 2004. 196 с.

11. Ивашко Н. Н. Адаптация курсантов к образовательной среде вуза ФСИН России : дис. … канд. пед. наук : 13.00.01. Новокузнецк : Кузбасская государственная педагогическая академия, 2009. 196 с.

12. Фетисов В. Н. Психолого-педагогические основы профессиональной адаптации курсантов в средних учебных заведениях МВД: дис. … канд. психол. наук : 13.00.01. Брянск, 1996. 162 с.

13. Шелепова М. А. Педагогические условия профессиональной адаптации будущих следователей в вузе МВД России : дис. … канд. пед. наук : 13.00.01. СПб. : Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2004. 195 с.

14. Фрейд А. Психология «Я» и защитные механизмы / пер. с англ. М. : Педагогика-пресс, 1993. 140 с.

15. Loretta Graziano Breuning. Habits of a Happy Brain. Adams Media, 2019. 320 p.

Шалагинова О. Б.[1]**,**
доцент кафедры математики и информатики
Санкт-Петербургского университета МВД России,
кандидат физико-математических наук, доцент

АДАПТАЦИЯ КУРСАНТОВ ВУЗА МВД К ВОЕННО-УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В образовательных учреждениях МВД педагогической средой закреплены функции создания стимулирующих, содержательных и деятельностных условий для внутренней эволюции личности. Личности отводятся во взаимодействии со средой функции субъекта активного познания среды, избирательности по отношению к ее элементам, критического осмысления средовой информации, самостоятельных творческих преобразований в среде. Эти взаимные функции среды и личности сказываются на формулировании приоритетных педагогических целей: гармоничное сочетание саморазвития и социализации, полноценной организации жизни курсантов и педагогической поддержки внутреннего становления, адаптации к условиям среды и сохранения автономности личности, параллельного действия коллектива и личности, жизни и воспитания.

Цель воспитания – освоение общечеловеческих ценностей, а цель обучения не в передаче учащимся знания основ наук и выработке умений и навыков. не в формировании рационального мышления, а в вооружении их способами добывания знаний и их творческого применения в жизни. Образование - это не только развитие индивидуальности человека, сколько насыщение его культурными ценностями: наукой, нравственностью. Нельзя выделять в отдельные отрасли физическое, умственное, волевое, национальное и другие виды воспитания, руководствуясь особенностями «материала» воспитания.

Идеалы социального воспитания в солидарности и братстве, единении и взаимопомощи различных социальных групп [1]. Главная задача воспитания – помочь обучающемуся найти себя, под руководством преподавателя научиться творчески и нравственно преображать свою природу: наследственность, социальность, духовность. Особое внимание уделяется развитию в обучающемся сил добра и свободы, способности к активному преодолению зла – необходимого качества сотрудника органов внутренних дел.

В содержании воспитания на первый план выходят факторы, социальной, предметно-бытовой и художественной сред: проблемно-жизненный контекст и краеведческий материал, эмоционально насыщенная информация, социальные ценности и культурные образцы, религиозно-этнические традиции, а также поступки и личный опыт учащихся в области творчества, самоуправления, общения. Методики воспитания представляют обсуждаемое содержание в форме разноаспектной наглядности, экскурсий, опытов, учебных исследований, свободы выбора деятельности, художественного творчества, интеллектуальных игр, общественной работы, самообслуживания. В этих методиках за учащимся признается право участия в выборе и планировании деятельности, обсуждении и принятии решений.

[1] © Шалагинова О. Б., 2022.

Образовательная логика развития личности также строится с учетом взаимодействия личности со средой:

– средовая диагностика личного опыта;

– создание содержательно-процессуальных условий для накопления нового опыта.

При этом помимо исторически сложившихся представлений о продвижении субъекта от материального к духовному, от индивидуального к социальному, от воспроизведения к творчеству учитывается также этап прогнозирования последствий личностной активности.

В учреждениях высшего образования МВД целью образования на долгие годы определено формирование личности в интересах общества и государства. Провозглашается обучение в единстве со службой, получение учащимися политехнических знаний. Среди позитивных изменений стоит назвать самоуправление; не предметный, а комплексный (по темам: природа, труд, общество) характер программ Государственного ученого совета, ориентированных на активное освоение окружающего мира; методику творческих проектных заданий и самостоятельных учебных исследований; преодоление перегрузки программ учебным материалом; установление рациональных межпредметных связей. Программы строятся с учетом межпредметных связей и комплексных тем. Эти инновации направлены на укрепление связи обучения с жизнью, преодоление формализма и схоластики, активизацию познавательной деятельности обучаемых. Эти программы устанавливают связь обучения с жизнью и привлекают учащихся к активной социально значимой деятельности, обеспечивают овладение систематическими знаниями и учебными навыками.

Устанавливается более строгий регламент вузовской жизни, вводятся задания на самоподготовку. Принята следующая логика учебного процесса:

– проверка усвоения изученного;

– изложение нового материала;

– закрепление;

– домашнее задание.

Обучающая концепция позволяет подготовить «техническую» интеллигенцию, которая обеспечила были прорыв в области информационных исследований в Органах внутренних дел. Внимание акцентируется на политехническом компоненте содержания образования, соединении обучения со службой, активном участии обучающихся в жизни окружающего социума. Возникли концепции формирования духовных потребностей личности обучающихся, познавательного интереса. Появились первые личностно-развивающие концепции замены репродуктивных, объяснительно-иллюстративных методов обучения методами, развивающими познавательную активность, самостоятельность, творческую инициативу. К этим чертам добавилась ориентация на проблемное, творчески развивающее преподавание. Поставлена задача повышения научного уровня содержания образования до мировых стандартов, вводится программированное обучение.

Особое место занимают теории развивающего образования. Обучение ведется на высоком уровне при ведущей роли теоретических знаний, быстром темпе, сознательном отношении курсантов к обучению. В подготовке материала к занятию и постановке его задач большая роль отводится учащимся. Занятие про-

ходит в форме обсуждений. Нагрузки по выполнению домашних заданий оптимизированы. В системе обучения учебно-мыслительная деятельность учащегося задействует механизмы содержательной абстракции, обобщения.

Заявляет о себе «педагогика сотрудничества», заменяющая в общении педагога с учащимися субъект-объектные отношения субъект-субъектными. В содержание образования введена всеобщая компьютерная подготовка. Ведущими функциями образования признаны обучение и диверсификация. Сокращается перечень обязательных учебных дисциплин, появляются курсы по выбору. Разрабатываются вариативные и многоступенчатые учебные планы. Активизируются различные формы самоуправления. В педагогической среде свобода творчества педагогов-новаторов сочетается с введением обязательных для исполнения государственных стандартов.

В сложившихся условиях на новом уровне продолжается научно-практическая дискуссия о путях образования. Утверждается право обучаемого на свободное самоопределение и самореализацию, на индивидуальный образ жизни и мировоззрение и предлагает «педагогику свободы»: проявление заботы, обучение, воспитание, оказание педагогической поддержки. Проявление заботы состоит в обеспечении удовлетворения первичных потребностей и интересов учащегося, его защите от неблагоприятных внешних воздействий. Воспитание и обучение предполагают гуманное содержание, гуманистические отношения, демократический стиль.

На сегодняшний день достигнуто единое понимание педагогами того, что в проектировании образовательных систем важными являются создание условий для полноценного развития личности, органическое сочетание общечеловеческих ценностей с национальными, обеспечение свободы педагогического творчества.

Преобладают взгляды на образование как социальный институт адаптации человека к общественно-политической среде. В той или иной степени, они описывают модель выпускника, главные качества которого отражают заинтересованность государства в гражданах, обладающих современными научными знаниями и умениями эффективно трудиться, с мировоззрением, соответствующим общепринятым социальным установкам.

Предпринимаются инновации в образовании (внедрение идей политехнизма и производительного труда, усиление роли общественных наук, разработка технологий проблемного обучения, компьютеризация) в позиции формирующейся личности относительно социума. Это своеобразна точка возврата к прогрессивным личностно развивающим моделям прошлого. Личность учащегося сегодня рассматривается наряду с социальным заказом в качестве одного из важнейших источников целеполагания в образовании, учебный процесс все более согласуется с ней благодаря гуманизации содержания, гуманизации методов.

История отечественной педагогики убеждает в правильности сделанного ранее вывода о необходимости учета в проектировании образовательных систем взаимного характера взаимодействия человека и среды в процессе развития личности.

Список литературы

1. Ходякова Н. В., Буданов А. В., Грищенко Л. Л. Проектирование личностно развивающего образования : историко-педагогический и психологический аспекты : коллективная монография. Волгоград : Бланк, 2017. 209 с.

Горбачева И. Е.[1]*,*
старший преподаватель
кафедры социально-экономических и гуманитарных дисциплин
Московского областного филиала
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат философских наук

ПЕРСПЕКТИВЫ ПРИМЕНЕНИЯ «СКВОЗНЫХ» ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ЭТИЧЕСКИХ ОСНОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ У КУРСАНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ

Современные прогрессивные правовые, социальные изменения в России характеризуются нарастающими темпами всяческой информатизации, виртуализации. В следствие происходит трансформация классического мировоззрения, преобразование традиционных нравственных ценностей личности, общества и государства.

Деформация нравственных ценностей происходила во все исторические эпохи, однако на современном этапе развития государства и общества, в период массового перехода к дистанционной системе учебы и работы, этот вопрос особенно актуален. Без сомнения, виртуализация способствует изменению взглядов людей и моральных форм общения между ними, снижая саму ценность человека, но расширяет технические границы.

Аксиологические ориентации в современном обществе очень неоднозначны. С одной стороны, открытость, доступность и обилие различной информации расширяют творческий потенциал человека, также расширяют границы духовного самовыражения личности. С другой стороны, такой же объем информации вызывает конфликты ценностей внутри личности с точки зрения жизненного выбора и позиций.

Развитие цифровых технологий составляет одну из национальных целей прогрессивных изменений государства, в рамках Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «Онациональных целях развитияРоссийской Федерации на период до 2030 г.»[1] и стратегическим приоритетом Правительства Российской Федерации, в рамках «Единого плана по достижению национальных целей развития и целевых показателей, характеризующих их достижение в Российской Федерации на период до 2024 г. и на плановый период до 2030 г.»[2]. Об ускорении темпов технологического развития говорится и в «Стратегии пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 г.» [3].

Информационные технологии оказывают огромное влияние на моральное и правовое сознание людей. Необходимо, чтобы в этом влиянии общепризнанное положительное начало в техническом прогрессе доминировало. На фоне стре-

---

[1] © Горбачева И. Е., 2022.

мительного развития искусственного интеллекта, как части «сквозных» цифровых технологий, очевидно, что в аналоговом мире человеческий фактор имеет громадное значение. Технический прогресс может вступать в противоречие с моральными социальными принципами, нормами. Эти противоречия необходимо минимизировать и устранять, чтобы не имел место быть процесс разрушения личности, общества.

В современном обществе система моральных ценностей, несомненно, подвержена изменениям. Это существенно влияет на личную свободу и нравственный выбор человека. Информация в современном обществе должна соответствовать любой существующей этике.

Сравнение классической системы ценностей с ценностями прогрессивного общества позволяет говорить о трансформации последнего. При этом происходит не только изменение структуры этих ценностей, их мобильность в иерархическом порядке, но и основной аспект их субъективной трансформации, сужение смысла ценностей, ограничение информационного пространства общества рамками.

Среди задач Национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» выделим преобразование образования, посредством внедрения цифровых технологий и платформенных решений [4].

В соответствии с подп. в п. 5 Указа Президента Российской Федерации от 10 октября 2019 г. № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» [6] можно выделить перспективные методы искусственного интеллекта, т. е. методы, направленные на создание принципиально новой научно-технической продукции.

Предложим создать *virtual reality helmet* (далее – VRH) – устройство, насыщенное программно-аппаратным комплексом, видеоэкраном, акустической системой, датчиками. Этот принципиально новый научно-технический продукт позволит увеличить эффективность: профессиональной подготовки курсантов образовательных организаций МВД России, формирования и развития компетенций в рамках образовательных программ, противостояние киберпреступности, как глобальному вызову [7]. Так, например, разработка и применение VRH в рамках учебной дисциплины «Профессиональная этика и служебный этикет» позволит сформировать и развить такие профессиональные компетенции, как ценностно-мотивационную ориентацию, а именно способность анализировать мировоззренческие, социальные и личностно-значимые проблемы в целях формирования ценностных, этических основ профессионально-служебной деятельности; в рамках универсальных компетенций – сформировать активную гражданскую позицию по выработке нетерпимого отношения к коррупционному поведению. Создание соответствующей данной учебной дисциплине программы должно включать базу знаний, решатель задач, интеллектуальный интерфейс для общения с человеком [10, с. 10].

В рамках конкретной темы на семинарах производится ввод ситуативных данных. Например, в рамках темы «Происхождение и сущность этикета и его роль в жизни общества и деятельности органов внутренних дел», виртуально создаются люди (в целом: разного возраста, пола, национальности и т. д.,

в частности: отразить инвалидность, татуировки, эксцентричность в одежде, внешности). Меняя ситуации или внося по ходу занятия коррективы, можно вносить изменения и дополнения по одежде (тренируя внимательность) и в поведении (добавить знакомого друга, коллегу, родственника). В итоге, можно сравнивать реакцию и оперативно направлять в «нужное» русло обучаемого.

Применение субтехнологий (технологий компьютерного зрения, технологий обработки естественного языка, технологий распознавания и синтеза речи, технологий машинных рекомендаций и поддержки принятия решений) [10, с. 11], например, должно напрямую отражаться через датчики в диаграммах, схемах, графиках, в которых можно выделить степень напряжения, волнения или спокойствия обучаемого, его тембр речи, скорость реакции, динамику проявления разных видов реакций. Это способствует индивидуальной корректировке и индивидуальному подходу к процессу обучения.

Применение VRH позволит также виртуально применять огнестрельное оружие, специальные средства, физическую силу или не применять (в зависимости от ситуации). Создавать иллюзию массового скопления людей, их паники, провокаций. Оперативно корректировать особенности поведения сотрудника, например, при нахождении на улице, в общественном городском транспорте, в поездах дальнего следования, в театре, в музее, за столом, при приеме граждан, разговаривая по телефону, в гостях.

VRH – это сочетание киберфизических симуляторов-инструкторов [10, с. 19], технологий виртуальной реальности, нейрофизиологического мониторинга.

Новый научно-технический продукт VRH позволит повысить уровень безопасности при обращении с оружием, применении специальных средств и физической силы, оперативно выявить и ликвидировать пробелы в знаниях, умениях, навыках, эффективнее выявлять межпредметные и внутрипредметные связи.

В результате отработки конкретной ситуации, курсанту наглядно будут выделяться пробелы в знаниях и оперативно выдаваться совокупность правильных действий в соответствии со списком литературы (нормативно-правовая база, основная и дополнительная литература, базы данных, информационно-справочные и поисковые системы, перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет), необходимых для освоения темы, данной дисциплины и смежных дисциплин.

Совершенствование технологий обучения способствует повышению не только уровня образования, но и, в целом, общественной безопасности в стране.

Однако, при всех плюсах разработки и использования VRH, следует понимать, что ни одно устройство не заменит живого общения, человека. Сэмюэл Гиндер справедливо отметил: «Если бы нравственное поведение сводилось к простым правилам, мы смогли бы создать высокоморальный компьютер» [9, с. 127].

Регулирование «сквозных» цифровых технологий формируется на основе определенных подходов. Среди основных подходов можно выделить юридический или формальный, технологический. Однако, раскрывая этические основы профессионально-служебной деятельности в обучении сотрудников полиции, прежде всего, необходимо рассматривать применение продуктов виртуальной

реальности, искусственного интеллекта на основе философского подхода. Важно понимать, к чему приведет практическое использование достижений науки и технологии для совершенствования умственных и физических возможностей человека в рамках трансгуманизма. Необходимо ли, разрабатывая научно-технические продукты, ставить такие цели, как устранение ряда аспектов человеческого существования, среди которых болезнь, страдания, старение, смерть.

С этической точки зрения, в киберсфере для человека важно оставаться натуральным, естественным, биологическим. То есть, живя в современном мире, человек имеет право не размещать разные технологии на теле или внутри себя. Человек не машина. Техника работает быстрее, системнее человека, но это не значит, что в этом слабость людей. Техника должна расцениваться, как социальный помощник. Доминировать над техникой должен всегда человек! Чтобы информационная сеть не доминировала над человеком, необходимо от нее периодически отключаться. Нельзя терять нить общения между людьми не через гаджеты. Необходимо избегать чрезмерной идентификации личности. Человек имеет право на личную жизнь, на жизнь без огласки. Необходимо более трепетно подходить к учету человеческого фактора. Машина никогда не заменит человека. Она должна восприниматься как сопутствующий, вспомогательный материал.

Таким образом, главной задачей этики становится прогнозирование последствий массового активного развития информационно-коммуникационных технологий. Важно предупредить возникновение конфликта интересов. Необходимо четко обозначить нравственные ориентиры, ценностные установки современного информационного общества.

Список литературы

1. Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года // Российская газета. 2020. № 159 (8213).

2. Единый план по достижению национальных целей развития и целевых показателей, характеризующих их достижение в Российской Федерации на период до 2024 года и на плановый период до 2030 года // Официальный сайт Министерства экономического развития. URL: https://www.economy.gov.ru(дата обращения: 07.03.2022).

3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 13 февраля 2019 года № 207-р «Стратегия пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 года» // Официальный сайт Министерства экономического развития. URL: https://www.economy.gov.ru (дата обращения: 07.03.2022).

4. Паспорт национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации». 2020 // URL: https://digital.gov.ru/uploaded/files/natsionalnaya-programma-tsifrovaya-ekonomika-rossijskojfederatsii_NcN2nOO.pdf (дата обращения: 14.03.2022).

5. Указ Президента Российской Федерации от 9 мая 2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» // НПП «Гарант-сервис». URL: https://base.garant.ru/71670570/.

6. Указ Президента Российской Федерации от 10 октября 2019 г. № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» // НПП «Гарант-сервис». URL: https://base.garant.ru/72838946/.

7. Выступление Министра внутренних дел Российской Федерации генерала полиции Российской Федерации Владимира Колокольцева на расширенном заседании коллегии Министерства внутренних дел Российской Федерации 17 февраля 2022 г. // Администрация Президента России. URL: http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/67795

8. Наумов В. Б., Камалова Г. Г. Вопросы построения юридических дефиниций в сфере искусственного интеллекта // Труды Института государства и права Российской академии наук. 2020. Т. 15. № 1. С. 81–93.

9. Лихолетов В. В. Профессиональная этика и служебный этикет : учебное пособие. Челябинск : Издательский центр – Южно-Уральский государственный университет, 2019. 168 с.

10. Филипова И. А. Правовое регулирование искусственного интеллекта: учебное пособие, 2-е изд., обновл. и доп. Нижний Новгород : Нижегородский государственный университет имени Н. И. Лобачевского, 2022. 275 с.

Смирнова Л. Я.[1]**,**
заместитель начальника
кафедры социально-экономических и гуманитарных дисциплин
Московского областного филиала
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат экономических наук

ФОРМИРОВАНИЕ ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО ОБРАЗА СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ КАК ОДНО ИЗ УСЛОВИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Приоритетной задачей органов внутренних дел (полиции) России является охрана общественного порядка и борьба с преступностью, также полиция стоит на страже имущественных интересов граждан, их жизни и здоровья. За период существования новой России сотрудники полиции у граждан страны ассоциируются с высоким профессионализмом, моральными качествами и заслуживают их доверие.

Актуальность темы исследования обусловлена необходимостью обобщения образа полицейского в общественном сознании граждан Российской Федерации. При написании статьи были использованы труды отечественных ученых: С. Е. Денисенко, С. В. Копцова, Д. Г. Передни и С. А. Тимко, а также данные социологического опроса Всероссийского центра изучения общественного мнения.

В 2011 г. в нашей стране была проведена реформа Министерства внутренних дел, одной из задач которой было изменение политики государства в сфере обеспечения общественной безопасности, соблюдения законности и правопорядка, поддержании высокой морали и нравственности в деятельности сотрудников полиции.

По итогам реформы МВД были вскрыты отдельные трудности и недостатки при работе с кадровым составом полиции, что в свою очередь потребовало от личного состава овладения принципиально новыми формами и методами работы с людьми, определило необходимость надлежащего обучения и воспитания сотрудников полиции. Принятые меры позволили повысить уровень образованности полицейских, продемонстрировали их способность к ведению равноправного диалога с гражданами.

Подавляющее большинство россиян относится к деятельности полицейских с уважением и пониманием, так как данного рода служба является трудной и сопряжена с риском для жизни. Граждане Российской Федерации отмечают, что сотрудник полиции в своей деятельности должен быть наделен такими первоочередными качествами, как: знание законодательства, гуманизм и вежливость, быть честным и справедливым, не запятнанным в коррупционных проявлениях, а также профессионально исполнять свой служебный долг [2, с. 22–23].

Так, Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) представил данные исследования, согласно которого треть россиян положительно

[1] © Смирнова Л. Я., 2022.

оценивают работу полиции в их регионе (36 %), еще почти половина – (47 %). За последние 10 лет индекс оценок работы полиции вырос на 13 и достиг 54 пунктов.

Сотрудникам полиции своего региона доверяет 54 % опрошенных в 2019 году, что по сравнению с 2020 г. практически не изменилось – 57 %, при этом наиболее высокие показатели доверия у полиции на транспорте (66 %), сотрудников дежурной части (63 %), участковых инспекторов (59 %), инспекторов по делам несовершеннолетних (57 %) и работников уголовного розыска (55 %) [5, с. 87–89].

Образ полицейского, сложившийся в сознании россиян, скорее положительный. Выбирая из нескольких пар противоположных по значению характеристик, наши соотечественники видят типичного российского полицейского как опрятного (77 %), сильного и крепкого (56 %), вежливого (55 %), готового помочь (55 %), храброго (54 %) и работящего (54 %) человека [5, с. 91–92].

Сегодня запрос общества показывает, что общественное мнение может кардинально влиять на деятельность органов власти и в первую очередь министерств и ведомств, задачей которых является охрана общественного порядка и граждан от преступных посягательств.

В этой связи перед Министерством внутренних дел Российской Федерации поставлена задача по формированию позитивного образа сотрудника полиции, что, безусловно, затронет весь личный состав. Отметим, что положительная тенденция от проводимых мероприятий служит связующим звеном между полицией и гражданами и укрепляет доверие населения посредством конструктивного взаимодействия государственных структур и граждан по решению вопросов в сфере охраны правопорядка.

Подчеркнем, что, как в России, так и в других странах мира, в первую очередь социально-экономически развитых к сотрудникам полиции предъявляются повышенные морально-психологические требования, что в свою очередь служит эталоном для граждан о том, что блюститель закона при выполнении своих обязанностей обеспечивают доверие людей и стоит на страже их безопасности.

В нашей стране формирование положительного образа полицейского имеет кардинально важное значение при проведении профилактической работы среди правонарушителей, которые будут видеть в полицейском не врага, а того, кто будет готов прийти оступившемуся гражданину на помощь. Также положительный образ позитивно воздействует и на поступивших на службу молодых сотрудников полиции, он помогает им осознать важность своей профессиональной деятельности и необходимость взаимодействия с населением для профессионального исполнения своих функциональных обязанностей [1, с. 15–25]. Положительный образ полицейского очень важно сформировать еще на стадии обучения в образовательных организациях МВД России.

Конечно, среди разных слоев населения России отношение к полицейским неоднозначное, например, у правонарушителей и преступников оно резко негативное, также могут отрицательно характеризовать полицейских и те лица, которым вследствие не была оказана правовая защита вследствие непрофессионализма сотрудников.

Положительно оценивают образ полицейского законопослушные граждане, а также граждане, права которых были защищены от преступных посягательств.

Отметим, что властный характер полномочий сотрудников правоохранительных органов, которые наделены принятием мер в отношении правонарушителей довольно часто приводит к эмоциональным конфликтам с населением, в этой связи некоторые граждане, в том числе и законопослушные, пересматривают свое мнение в пользу негативного отношения к работникам полиции.

Среди молодежи, к сожалению, демонстрируется отсутствие положительной характеристики в отношении образа полицейского, в частности негативную - оценку предоставили 60 % респондентов, тогда как положительную только 40 %. Немаловажную воль в этом сыграло и запрещенное в 2020 г. экстремистское движение «АУЕ», которое пропагандирует противоправное поведение, нетерпимость к сотрудникам полиции и насаждение культа «блатных понятий» [3, с. 32–37].

Важно подчеркнуть, что Министерство внутренних дел Российской Федерации активно использует информационные средства для формирования позитивного образа сотрудника полиции в обществе, однако предпринятых усилий все равно недостаточно.

Чтобы указанные выше факторы значительным образом повлияли на формирование положительного образа полицейского, необходимо перестроить отношение правоохранителей к гражданам российского кардинальным образом [4, с. 21–24].

В заключение следует отметить, что оценка сотрудников правоохранительных органов населением страны важна для реализации ими своих функциональных обязанностей, в свою очередь каждый сотрудник полиции, учитывая специфику своей деятельности, обязан быть морально подготовлен к работе с гражданами, чтобы соответствовать положительному образу правоохранителя в сознании граждан России.

Список литературы

1. Дубнякова А. И. Образ сотрудника полиции в сознании граждан // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2016. № 4. С. 15–25.

2. Денисенко С. Е. Образ российского полицейского в общественном сознании населения // Гуманитарные и социальные науки. 2018. № 2. С. 22–23.

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

4. Мусатова С. А. Социально-психологические аспекты имиджа современного полицейского в России // Науковедение. 2014. № 2. С. 21–24.

5. Передня Д. Г. Образ российской полиции в сознании молодежи // Труды Академии управления МВД России». 2015. № 2. С. 87–89.

Хрусталева Т. А.[1]*,*
доцент кафедры социально-экономических и гуманитарных дисциплин
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук, доцент

ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ КУРСАНТОВ – БУДУЩИХ СОТРУДНИКОВ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНОСТИ ДОРОЖНОГО ДВИЖЕНИЯ

Одной из важнейших составляющих профессиональной деятельности сотрудников подразделений по обеспечению дорожного движения является общение с гражданами. Современные реалии профессиональной деятельности сотрудников ГИБДД характеризуются интенсивностью и разнообразием межличностных коммуникаций при высокой степени публичности. С развитием информационно-телекоммуникационных сетей практически все контакты участников дорожного движения и сотрудников ГИБДД фиксируются на специализированные устройства. Зачастую участники дорожного движения придают этим контактам публичный характер, размещая видеоролики с сюжетами провокационного характера в сети Интернет.

Даже опытные сотрудники ГИБДД не в полной мере готовы к общению с провокаторами не только юридически, но и психологически, поскольку в большинстве случаев срабатывает эффект неожиданности. Поэтому актуальность проблемы формирования коммуникативных компетенций курсантов, будущих сотрудников подразделений по обеспечению безопасности дорожного движения, не только не снижается, но и имеет неуклонный рост.

В целях поиска форм и методов совершенствования коммуникативной компетентности сотрудников ДПС ГИБДД нами было проведено исследование, в котором приняли участие 106 человек, со стажем службы в подразделениях ДПС от 1 до 20 лет [2, с. 583].

Осуществление профессиональной деятельности требует от сотрудника ДПС ГИБДД профессионально-психологической подготовленности. Двусторонний характер общения сотрудника с участниками дорожного движения позволяет говорить о том, что для обеспечения бесконфликтного взаимодействия они должны проявлять определенные качества и культуру поведения. Результаты анкетирования сотрудников ДПС ГИБДД показали, что требования субъектом конфликта друг к другу примерно одинаковые.

По мнению респондентов, чтобы минимизировать конфликтное взаимодействие, сотрудники ДПС ГИБДД и участники дорожного движения должны быть:

– интеллектуально развитыми (соответственно на это указали 100 % и 51,4 % респондентов);

– культурными и воспитанными (72,3 % и 88,1 %);

[1] © Хрусталева Т. А., 2022.

– эмоционально уравновешенными и дисциплинированными (72,3 % и 57,4 %);

– высоконравственными и законопослушными (38,6 % и 45,5 %).

Заметим, что планка интеллектуальных и эмоционально-волевых требований к сотрудникам дорожно-патрульной службы выше, чем к участникам дорожного движения. Что касается культуры поведения и нравственных черт характера и правосознания, то эти требования чуть выше в отношении к участникам дорожного движения, чем к сотрудникам ДПС ГИБДД.

Несмотря на то, что взаимодействие между сотрудниками и участниками дорожного движения строятся в системе связей «человек-нормы морали и права», уровень нравственности и правосознания как требование к субъектам конфликтов в сфере дорожного движения оказался заниженным у двух третей респондентов. Полагаем, что без должного проявления нравственных качеств и правосознания невозможно конструктивно разрешать конфликтные ситуации и конфликты между сотрудником ДПС ГИБДД и участниками дорожного движения, в которых объектом конфликтов выступают правовые, социальные и материальные ценности и нормы.

Большинство опрошенных сотрудников ДПС (81,1 %) отметили, что за рабочую смену у них возникает не более 1–2 конфликтных ситуаций с водителями транспортных средств.

Наиболее распространенными категориями, с которыми возникают конфликты, по мнению опрошенных сотрудников, являются: водители в состоянии опьянения; водители, проявляющие агрессию; водители – «жалобщики»; водители – «всезнайки».

Среди основных причин возникновения конфликтов с водителями транспортных средств, сотрудники ДПС отмечают следующие: негативные оценки в адрес сотрудника ДПС или службы в целом – 22,6 %; устойчивое нежелание водителя признавать свои ошибки – 21,2%; низкий уровень правовой и межличностной культуры общения, хамство – 20,3%; демонстрация провокационных действий – 14,9 %.

Самыми распространенными причинами, проявляющимися в поведении сотрудника ДПС, способствующими возникновению провокационных действий со стороны водителя ТС, по мнению опрошенных, являются: игнорирование (молчание) сотрудника ДПС как одна из реакций на вопросы – 22,7 % опрошенных; плохое настроение, усталость сотрудника ДПС – 22,7 %; равнодушие к проблемам участника ДД – 12,1 %; негативные оценки в адрес участника ДД – 9 %.

Наиболее трудной для общения, по мнению участников опроса, является категория граждан, проявляющих себя в бесцеремонности, грубости, вспышках агрессии, браваде, развязности и т. п. У таких людей легко возникают у негативные эмоции и поведенческие реакции, провоцирующие конфликт, разрешить который гораздо труднее, чем с другими людьми.

Наиболее распространенными стратегиями провокационного поведения водителей транспортных средств в отношении инспекторов ДПС ГИБДД, по мнению респондентов, являются: стратегия демонстрации водителем транспортного

средства психологического превосходства над инспектором ДПС ГИБДД – 58 %; стратегия сомнения в профессиональной компетентности инспектора ДПС ГИБДД – 29,5 %; стратегия провокации инспектора ДПС ГИБДД на совершение противоправных действий – 10, 3 %.

Именно поэтому одной из важнейших целей профессионального обучения будущих сотрудников подразделений по обеспечению дорожного движения является формирование навыков многовариантного разрешения конфликтов различного типа, с учетом определенной категории и личностных особенностей участников дорожного движения.

Наиболее удачным методом, позволяющим трансформировать теоретические знания в практические навыки и умения, являются ролевые игры, которые направлены на формирование у курсантов и слушателей навыков разрешения конфликтной ситуации, возникающей в процессе общения между сотрудником ГИБДД и участником дорожного движения. В процессе проведения ролевой игры обучающимся может быть предложена фабула в виде описания конфликтной ситуации, возникшей между сотрудником ДПС ГИБДД и участником дорожного движения, один из которых выступает инициатором конфликтного взаимодействия. Целесообразно в ситуациях указать первые фразы общающихся, поскольку это поможет обучающимся быстрее понять суть конфликтной ситуации. После распределения ролей, курсанты, используя психологические приемы и коммуникативные навыки, а также учитывая сложившуюся ситуацию на дороге, личностные особенности субъектов конфликтной ситуации, разыгрывают диалог, в котором демонстрируют варианты разрешения конфликтной ситуации.

Психологический анализ проведенных практических занятий с элементами ролевых игр, показал, что, осознавая тяжесть разрешения конфликтов и деструктивность их последствий, большинство играющих роль сотрудника ГИБДД стараются разрешить конфликтную ситуацию, не доводя ее до конфликта. Полагаем, что имеющийся и совершенствующийся коммуникативный опыт помогает сотрудникам более эффективно разрешать противоречие в мотивах и суждениях с участниками дорожного движения. Курсанты, несмотря на проводимые практические занятия, не имеют стойких навыков разрешения конфликтных ситуаций и конфликтов из-за небольшого опыта работы (0,5 лет стажировки в подразделениях ГИБДД).

Анализ эффективности используемых курсантами стратегий поведения в разыгрываемых ситуациях показал, что трудности в профилактике и разрешении конфликтных ситуаций и конфликтов возрастают, если роль участника дорожного движения связана с демонстрацией импульсивности, агрессивности, амбициозности и проявлением превосходства над сотрудником Госавтоинспекции.

Кроме того, наблюдения, проводимые нами на занятиях по дисциплинам «Психология», «Психология в деятельности сотрудников органов внутренних дел», показывают, что даже в моделируемых условиях (в аудитории) качество выполнения заданий значительно снижается и возникают трудности в регулировании своего поведения и деятельности, если обучаемые знают о том, что осуществляется видеозапись. Причем наибольшие трудности испытывают те слушатели выпускного курса, у которых сложились стереотипы общения и не-

желание их изменять, негативное отношение к проведению видеозаписей и детальному психолого-правовому анализу собственного поведения. Такие же проблемы возникают и у опытных сотрудников ГИБДД, поскольку, по их мнению, основным психотравмирующим фактором, снижающим эффективность выполняемых функциональных обязанностей, является использование гражданами видео- и звукозаписывающей аппаратуры (диктофонов, мобильных телефонов, видеокамер, фотоаппаратов и пр.).

Полагаем, что современные технические возможности, а также активность применения участниками дорожного движения записывающей аппаратуры требуют формирования у курсантов - будущих сотрудников подразделений по обеспечению безопасности дорожного движения - навыков адекватного реагирования на нее и навыков уверенного выполнения профессиональных обязанностей в условиях видеофиксации их поведения. Опыт проведения практических занятий по психологическим дисциплинам позволяет утверждать, что видеотренинг является одной из выверенных и преимущественных форм занятий, способствующих не только развитию компетентности в общении у сотрудников Госавтоинспекции, но и навыков адекватного реагирования на записывающую аппаратуру.

Таким образом, профессиональное общение сотрудников подразделений по обеспечению безопасности дорожного движения является основным видом деятельности, в рамках которого осуществляется административный надзор, обеспечение безопасности дорожного движения, выполнение основных административных процедур, разъяснение сути правонарушения. В силу конфликтности профессионального общения сформировавшийся образ водителя в сознании сотрудника приобретает специфическое значение, особенно в тех случаях, когда необходимо принять решение о привлечении водителя, нарушившего правила дорожного движения, к административной ответственности. Ошибочное восприятие личности водителя приводит к «приписыванию» ему скрытых мотивов и намерений, не соответствующих действительным фактам. В таких ситуациях, граждане неодобрительно высказываются в адрес инспектора, и в целом у них складывается негативное общественное мнение о деятельности сотрудников Государственной инспекции безопасности дорожного движения.

Противостоять неуважительному отношению участников дорожного движения, созданию негативного образа сотрудника ГИБДД, сложившемуся у определенной категории граждан, может только профессионализм и культура поведения, вежливость и уважение к гражданам, высокий уровень правосознания и нравственных качеств сотрудников Госавтоинспекции.

Таким образом, представленные результаты исследования показывают, что актуальными для сотрудников подразделений по обеспечению безопасности дорожного движения являются проблемы применения конструктивных приемов общения с учетом психологии отдельных категорий участников дорожного движения, а также проявления уравновешенности, терпеливости, деловой атмосферы.

Список литературы

1. Борисова С. Е. Информационно-психологическое воздействие видеоматериалов масс-медиа на формирование профессионального имиджа инспекторов дорожно-патрульной службы государственной инспекции безопасности дорожного движения // Актуальные проблемы психологии правоохранительной деятельности: концепции, подходы, технологии (Васильевские чтения) : материалы Международной научно-практической конференции, 16 апреля 2021 г. СПб. : Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2021. С. 132–137.

2. Темняков Д. А., Хрусталева Т. А. Психолого-педагогические особенности формирования коммуникативных компетенций сотрудников ДПС ГИБДД в целях повышения уровня их профессионального мастерства // Профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел. Педагогика и психология служебной деятельности: состояние и перспективы : V Международная конференция : сборник научных трудов, 10 июня 2021 г. М. : Московский университет МВД России Федерации имени В.Я. Кикотя, 2021. С. 382–386.

Кутепова М. В.[1]***,***
начальник кафедры
социально-экономических и гуманитарных дисциплин
Московского областного филиала
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат биологических наук

ПУТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО ИМИДЖА СОТРУДНИКА ПОЛИЦИИ

Политические и социально-экономические изменения, которые происходили в последние годы в России, оказали значительное влияние как на общественные институты, так и на правоохранительные органы, дали толчок к их совершенствованию.

В условиях развития современного общества к сотрудникам полиции предъявляются повышенные требования. В связи с этим возникает необходимость создания позитивного образа полицейского. Положительный имидж полицейского формируется в сознании граждан, основой данного процесса является доверие и поддержка, которые обеспечиваются сотрудниками во время решения оперативно-служебных задач [6, с. 122]. Лишь обладая высоко профессиональными знаниями и морально-нравственными качествами, сотрудник полиции способен рассчитывать на доверие граждан [7, с. 144].

Изучение имиджа полиции достаточно актуальная тема. Иногда граждане сталкиваются с сотрудниками, которые злоупотребляют своими должностными полномочиями, нарушают закон. Поэтому необходимо не только поддерживать имидж сотрудника полиции, но также и искоренить те недостатки, которые вредят имиджу.

Несмотря на значительное количество исследований по вопросам формирования имиджа, анализ степени изученности проблемы демонстрирует то, что на современном этапе развитой науки, вопросам формирования положительного имиджа полиции уделяется недостаточное внимание, в связи с этим и требуются дальнейшие исследования в данной области.

Давно уже установлено, что граждане воспринимают сотрудников полиции с позиции выполнения должностных обязанностей, без осознания своего гражданского долга, то есть однонаправлено. Между тем, совершенно любая правоохранительная деятельность начинается с осознания населением необходимости взаимодействия и с диалога. Усиление же правового воспитания населения позволит увидеть в полицейских представителей власти, готовых бороться за интересы граждан и государства, а также позволит уйти от сложившихся стереотипных образов. Сами сотрудники полиции осознают значимость, смысл и важность своей деятельности, но, к огромному сожалению, по разным причинам не всегда могут реализовать свой потенциал в полной мере. Исследования в данной области являются основой для определения дальнейших поисков взаи-

[1] © Кутепова М. В., 2022.

модействия полиции с гражданами. Также существует необходимость в уходе от шаблонов восприятия, в преодолении стереотипизации полицейской деятельности, что делает организацию неконкурентоспособной и приводит к ее деградации. К тому же, создание привлекательного образа государственной структуры имеет и важно общественное значение. Имидж в данном случае обеспечивает формирование общественного отношения к силовой структуре. Имидж оказывает на систему психоэмоциональное и информационное воздействие, влияя на результат и качество деятельности.

Проблема формирования позитивного имиджа сотрудника полиции во время профессионального обучения будущих специалистов, трансформации в сознании общества негативного восприятия сотрудника актуальна и нуждается в дальнейшей научной разработке.

Имидж представляет собой созданное целенаправленно мнение о внутреннем и внешнем образе человека [4, с. 266], объединяющем его профессиональные и личные качества, нравственные принципы и модели поведения. В то же время имидж – образ эмоционально окрашенный, в котором сочетаются и личностные характеристики, и социальные типажи [2, с. 7].

По мнению Ф. А. Кузина, имиджем является представление, которое люди создают о себе сами [5, с. 8]. Имидж – это внешнее отражение личности, показатель деловых и человеческих качеств.

Приведенные примеры свидетельствуют о том, что имидж – это многоуровневая, изменяющаяся структура, характеризующаяся различными факторами. Вместе с тем, понятие «имидж» имеет и ряд общих характеристик: гармоничность, целостность, ситуативность, информированность, непротиворечивость, управляемость.

Имидж сотрудника полиции – эмоционально окрашен, создается с целью положительного отношения граждан к сотруднику. Такой позитивный образ сотрудника соотносится с чувством удовлетворения, восторга, доверия к представителю закона.

Анализируя структурные компоненты имиджа, следует выделить такие составляющие: образ сотрудника, профессиональные качества (уровень образования, знания, умения, навыки, деловые качества); личностные качества (ответственность, коммуникабельность, профессиональная этика); внешний облик; общая культура (жесты, мимика, ценности, моральные принципы, поведение); показатели индивидуальности (жизненные установки, здоровье, стиль деятельности); отношение к семье (самооценка, самопознание, Я-концепция).

Я-образ подразумевает представление сотрудника полиции о себе, как о защитнике закона, государственном служащем, а также осознание своей социальной роли, профессиональной подготовленности, внешних и физических данных. Я-образ – публичный образ, который зависит от репутации общего культурного развития и профессионализма сотрудника полиции [3, с. 46–50]. Все чаще имидж представляется как образ собирательный.

В психологии принято считать, что представления человека о самом себе во многом зависит от мнений о нем других людей. Этот фактор можно назвать субъективным, он определяет возможности формирования имиджа сотрудника

полиции еще на этапе освоения профессии в процессе обучения в вузе. Однако образ сотрудника полиции не есть только субъективно-оценочная характеристика. Образ – подвижная структура социального взаимодействия, в ней переплетены факторы нормативно-правовые, социальные, экономические и психологические.

Структуру имиджа сотрудника органов внутренних дел изучали Н. Ф. Гейжан, Н. П. Каданцева [1, с. 134–139]. Авторы отмечают наличие внешней и внутренней оценки образа сотрудника. К внешней относятся внешний вид, физические данные; общая культура, подразумевающая культуру речи, интонацию, осанку, нравственные ценности; особенности вербальной и невербальной коммуникации; профессиональные знания, представленные рациональным мнением о профессиональной деятельности в виде репутации; престиж – признание социальной значимости профессии в жизни группы или социума.

Внутренняя оценка имиджа включает отношение сотрудника к себе, представление о себе, как о части профессионального сообщества, индивидуальность (жизненные установки, социальная роль, здоровье); а также профессиональную этику, социальный опыт, коммуникабельность; профессиональные и личностные качества (чувство чести и собственного достоинства). Внутренний имидж основан на проведении самооценки, на анализе положительных и отрицательных качеств личности. Следовательно, внешний и внутренний имиджи противоположны по структуре. Несоответствие между ними способствует возникновению внутреннего напряжения, но и заставляет работать над формированием или исправлением собственного образа.

Анализируя структуру имиджа сотрудника полиции, можно прийти к заключению, что важна педагогическая деятельность по его созданию и имидж не складывается без формирующей целенаправленной работы. Необходимо отметить, что имидж можно улучшить, воздействуя в первую очередь на субъективные внутренние оценки специалиста. Это нужно не только для того, чтобы мнение граждан о работе правоохранительных органов после принятия Федерального закона «О полиции» стало одним из важнейших критериев оценки их деятельности, но и для профессионального самосовершенствования всех сотрудников полиции, особенно на первом этапе – на этапе освоения профессии. В процессе формирования положительного образа полицейского важно учитывать взаимодействие всех его компонентов, так как происходит влияния пересекающихся характеристик. При этом создание имиджа не нарушает этических норм, потому что не разрушает структуру личности, а способствует ее внутреннему росту. Заботясь об имидже, сотрудник стремится к позитивному идеалу: самораскрывается, саморазвивается, самоактуализируется, самовыражается, то есть, более полно раскрывает свои самые главные личностные качества. В свою очередь работа по формированию позитивного образа полицейского способствует развитию личности, реализации ее творческого потенциала, что является основой успешной профессиональной деятельности сотрудника.

Доверие граждан к полиции достигается путем создания достойного впечатления о себе и об организации в целом. Обеспечивается решение такой задачи в результате развития умения сотрудника соотносить интересы собственные с интересами общества. Создание доверия граждан к полиции формируется на ос-

нове таких качеств сотрудников как объективность, откровенность, естественность, развитые коммуникативные способности. Именно с помощью личного взаимодействия возможно обеспечение длительных и эффективных контактов с населением страны.

Многие участники опросов считают, что формирование положительного или отрицательного образа современного полицейского происходит на основе оценивания отношения сотрудника не только к гражданам, но и к выполнению служебных обязанностей. При этом образ полицейского в представлении граждан с одной стороны включает такие качества как интеллигентность, ответственность, образованность, вежливость, внимательное отношение к людям, с другой – наглость, самодовольство, безответственность [9, с. 30].

При выполнении служебных обязанностей ведущую роль должны играть профессиональные и морально-нравственные качества полицейских. Профессиональные качества могут изменяться у различных представителей полиции и в зависимости от ситуации. Высокий уровень профессиональной подготовки определяется социальной ответственностью, эрудированностью, коммуникабельностью сотрудника, что позволяет сотрудникам качественно исполнять свои обязанности, а нравственные качества помогают не нарушать этические правила общения.

К органам внутренних дел всегда предъявляются повышенные требования, профессиональная деятельность полицейских должна быть прозрачной для общества, что способствует улучшению показателей оперативно-служебной деятельности, формированию позитивного образа полицейского и укреплению престижа профессии. Для повышения значимости образа современного сотрудника полиции необходимо использовать различные формы коммуникативной активности. Создание единого информационного пространства обеспечит эффективное взаимодействие полиции с органами власти, местного самоуправления, общественными, религиозными, правозащитными организациями, гражданами, средствами массовой информации. Таким образом, к эффективным коммуникативным каналам следует причислить не только средства массовой информации, в том числе интернет-сайты, но и Взаимодействие с общественными советами при Министерстве внутренних дел Российской Федерации, при территориальных органах.

Большое значение имеет информирование сотрудников полиции, которое определяет формирование чувства причастности к общему делу, корпоративной культуры, необходимой для взаимодействия с общественностью. Особенно важное значение имеет организация личной коммуникации сотрудников с гражданами. При этом значительную роль играет личное обаяние сотрудника полиции, степень развития его коммуникативных качеств, таких как привлекательность, профессионализм, добросовестность. Следует избегать негативных черт представителей полиции, которые компрометируют ее, снижают уровень социальной ответственности, подрывают основы профессионализма. К таковым относятся: низкая эффективность деятельности, профессиональная некомпетентность, коррумпированность, отсутствие контроля [10].

Таким образом, следует отметить, что для формирования позитивного имиджа сотрудника полиции необходимым условием является применение коммуникативных технологий. В своем исследовании О.В. Ушакова отмечает особенности, которые необходимо учитывать при этом – в результате коммуникативного воздействия изменяется весь институт полиции, в том числе и его сотрудника; имидж сотрудника полиции является стереотипным, при этом с целью создания позитивного образа полицейского воздействия должны быть устойчивыми [8].

Анализ литературных источников, опыт практической деятельности педагогов свидетельствует о том, что формирование имиджа сотрудника полиции происходит на основе качественной профессиональной подготовки, воспитания нравственных и моральных качеств личности. При этом профессиональная подготовка осуществляется в образовательных организациях МВД России в процессе обучения. На наш взгляд эффективное формирование положительного имиджа сотрудника возможно на основе развития коммуникативной компетентности и профессионального роста будущих сотрудников. Наиболее эффективно становление профессиональных качеств происходит в результате использования методов активного обучения: тренингов, учений, деловых и ролевых игр, моделирования различных ситуаций, использования возможностей сети Интернет. К условиям эффективного формирования положительного имиджа сотрудника полиции следует отнести подготовку преподавателей и руководителей к работе с личным составом, а также создание единой педагогической воспитательной среды в образовательной организации МВД России, которая предполагает единство требований всех участников учебно-воспитательного процесса, поощрение положительного имиджа курсантов, слушателей, сотрудников, использование средств наглядности, информации. Особое значение имеет индивидуальный подход в различные периоды воспитания и обучения будущих сотрудников полиции, обусловленный уровнем развития личностных качеств.

Наличие позитивного образа у полицейского – существенная профессиональная и личностная характеристика, так как положительный имидж является условием успешной служебной деятельности сотрудника. Для создания позитивного образа необходимо иметь представление о структуре имиджа полицейского, о способах и средствах его формирования. К таким средствам относятся: деятельность по укреплению доверия общества к сотрудникам полиции, взаимодействие с различными общественными организациями, средствами массовой информации. Создавать самого себя – наиболее трудная работа, но она представляет определенный интерес для сотрудника полиции, наделенного властными полномочиями. Особое значение для формирования позитивного образа сотрудника полиции имеет работа каждого представителя полиции, направленная на воспитание, саморазвитие, совершенствование профессиональных и морально-нравственных качеств личности сотрудника. Имидж каждого сотрудника влияет на формирование позитивного образа организации в целом, являясь основой профессионализма полицейского.

Подводя итог, следует отметить, что формирование положительного образа сотрудника полиции происходит в результате комплексного и долговременного воздействия на подсознание человека с целью повышения доверия граждан к

сотрудникам полиции. Воздействие осуществляется через средства массовой информации, через пони мание каждым сотрудником престижности и значимости для людей своей деятельности. Создание положительного имиджа полицейского – это важная работа государства, направленная на обеспечение качественной профессиональной подготовки сотрудников полиции через организацию тренингов, семинаров, повышение квалификации и уровня правовой культуры.

Список литературы

1. Гейжан Н. Ф., Каданцева Н. П. Структура и содержание имиджа сотрудников органов внутренних дел // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2013. № 1 (57). С. 134–139.

2. Змановская Е.В. Руководство по управлению личным имиджем. СПб. : Речь, 2005. 141 с.

3. Каданцева Н. П. Формирование имиджа сотрудника органов внутренних дел в процессе профессионального образования в вузах МВД России: дис. … канд. пед. наук : 13.00.08. СПб. : Санкт-Петербургский университет МВД России, 2013. 190 с.

4. Крысин Л. П. Толковый словарь иноязычных слов : св. 25000 слов и словосочетаний. М. : Эксмо, 2005. 939 с.

5. Кузин Ф. А. Современный имидж делового человека, бизнесмена, политика. М. : Ось-89, 2008, 511 с.

6. Майоров В. И. Совершенствование деятельности полиции на основе общественного доверия и поддержки граждан / под ред. Ю. Е. Аврутина, А. И. Каплунова // Актуальные проблемы административного и административно-процессуального права : сборник статей по материалам ежегодной всероссийской научно-практической конференции (Сорокинские чтения). СПб. : Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2016. С. 114–122.

7. Майоров В. И., Дунаева О. Н. Формирование стратегических приоритетов имиджевой политики российской полиции в контексте повышения эффективности ее работы // Вестник Нижегородского университета имени Н.И. Лобачевского. 2017. № 2. С. 144.

8. Ушакова О. В. Процесс формирования образа сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации : на примере участковых уполномоченных полиции Хабаровского края : дис. … канд. социол. наук : 22.00.04. Хабаровск : Тихоокеанский государственный университет, 2015. 154 с.

9. Формирование «медийного образа» сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации : учебное пособие / [А. Л. Ситковский и др.]. М. : Академия управления Министерства внутренних дел Российской Федрации, 2019. 72 с.

10. Эверетт М. Р., Стори Дж. Д. Коммуникативные компании : учебное пособие по науке // URL: http://ngo.org.ru/ngoss/get/idl2684.html (дата обращения: 12.12.2021).

Башлуева Н. Н.[1]*,*
доцент кафедры социально-экономических и гуманитарных дисциплин
Московского областного филиала
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат педагогических наук

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

Первые технологии искусственного интеллекта (далее – ИИ) были известны еще в конце XIX – начале XX вв., а XXI в. стал веком научных открытий и прорывов в информационной сфере. В России использование технологий ИИ получило широкое распространение и признание. Невозможно переоценить значение этого перспективного направления в правоохранительной деятельности. Анализ рынка показал, что доля технологий искусственного интеллекта на мировом рынке ежегодно растет, так в 2020 г. (в сравнении с 2019 г.) доля ИИ увеличилась на 14 %, а в 2021 г. на 21,3 % [1]

Наибольший вклад в развитие данной сферы внесли такие страны как Китай, США, Япония, Германия, Великобритания. По данным WIPO TechnologyTrends 2021 в Китае за 2021 г. было зарегистрировано 618 патентных заявок на изобретения в сфере ИИ, в США и Японии – по 298, в Германии и Великобритании – 55и 16 соответственно [1].

Автономные роботы используются практически во всех сферах нашей жизни:

– в повседневной: самоуправляемы такси, дроны; роботы-пылесосы;

– в образовании: доступ к обучению людям, не способным самостоятельно посещать занятия (инвалидам), либо в условиях чрезвычайных ситуаций;

– в медицине: диагностики посредством модулей ИИ и т. д.

Технологии искусственного интеллекта активно применяются и в системе правоохранительных органов. В Америке правоохранительные органы активно внедряют в свою деятельность технологии искусственного интеллекта с целью не только быстрого и своевременного расследования и раскрытия преступлений, но и для их предупреждения.

Больше 10 лет в США проходят тестирования разнообразных систем Predictive Policing. Основная задача таких систем состоит в предопределении времени и места совершения различного рода преступлений в результате исследования такими системами большого количества имеющихся данных. Первая такая система PredPol была запущена в г. Санта-Крус в 2011 г., но через девять лет в 2020 г. ввели запрет на ее использование. Программа анализирует только зарегистрированные преступления, в связи с этим система акцентирует внимание только на районах, в которых чаще вызывают полицию. Остальные места остаются без должного внимания. Кроме того, проживание по соседству с

[1] © Башлуева Н. Н., 2022.

людьми, совершающими противоправные деяния, служит основанием для рассматривания их как потенциальных преступников [1].

Одно из известных программных обеспечений, представляющим собой архив разнообразных данных (ДНК, видеозаписей и другое), создано компанией Palantir Technologies, специализирующейся на создании систем искусственного интеллекта. Программное обеспечение за время своего функционирования способствовало раскрытию преступной сети, которая планировала совершить террористические акты в нескольких странах; обнаружило членов наркокартеля, а также могла раскрыть и другие преступные деяния [2]. В связи с повышением количества автомобилей, находящихся во владении у граждан многих стран, дорожно-транспортные происшествия являются актуальной проблемой для всего мира. Однако внедрение систем искусственного интеллекта в регулирование дорожного движения способствует повышению скорости реагирования на преступления в этой области. В функциональные возможности камеры LPR входит считывание номерного знака автомобиля, двигающегося со скоростью до 180 миль в час при любых погодных условиях. Кроме этого, LPR определяет принадлежность транспортного средства кому-либо из зарегистрированных подозреваемых. В случае совпадения камера отправляет сообщения на телефон дежурному офицеру [3].

В Китае, как и в ряде других высокоразвитых стран, создана информационная база под названием Police Cloud, включающая в себя большое количество разнообразных данных: адреса проживания, семейное положение, религиозные связи и другое. [1]. Правительство Китая в целях обеспечения общественного порядка на улицах установило около 176 млн камер, представляющие собой единую систему распознавания лиц. Система оказывает содействие полиции в наблюдение за гражданами. Технологии искусственного интеллекта анализирует поведение граждан в общественных местах, и информируют полицию о возможных правонарушителях. К гражданам, совершающим мелкие преступления, может применяться такой специфический вид наказания как «общественное порицание». Например, гражданин, перешедший дорогу на красный цвет, оказывается на большом экране, где будет написано его имя и несколько цифр его паспорта. Публичное унижение – это древняя форма наказания в Китае [2]. Систему распознавания лиц в недалеком будущем наделят функцией наложения штрафа на недобросовестных пешеходов, о чем гражданину будет приходить смс-уведомления.

В Великобритании большое внимание уделяется развитию разнообразных электронных баз данных. Великобритания обладает самой большой базой данных ДНК во всем мире. В базе данных хранится информация о 10 % населения планеты. База данных ДНК уголовной разведки ежемесячно увеличивается примерно на 30 тыс. образцов. Образцы ДНК поступают от различных источников: изъятые с мест происшествия; взятые у подозреваемых, обвиняемых. В пределах юрисдикции Великобритании находится информационная система The National Policing Improvement Agency. Доступ к системе предоставлен: территориальным подразделениям полиции Великобритании, Северной Ирландии, Шотландии; Британской транспортной полиции; Национальной службе иден-

тификации, Национальному агентству по преступности, Секретной разведывательной службе. [1]. Отдельные города Великобритании, например, Лондон, устанавливали технологии ИИ на железнодорожных станциях в целях оказания помощи по усилению контроля на станциях [2]. В Англии разработана и запущена программа Harm Assessment Risk Tool (Hart). Сущность программы заключается в анализе арестованных и составлении прогноза об опасности совершения повторного преступления данными лицами. Цель разработки Hart– уменьшение количества рецидивов [1].

Дубай – один из самых высокотехнологичных городов, активно применяет технологии ИИ во всех сферах, а том числе в области обеспечения общественного порядка. С 2017 г. для патрулирования улиц используется робот-офицер. Роботы, как правило, располагаются в местах, наиболее часто посещаемых туристами и передают изображение в режиме реального времени в подразделения полиции, они оснащены сенсорным экраном, при помощи которого люди могут сообщить полиции о совершении преступлений и способны общаться на нескольких языках [4]. В Дубае также используются камеры безопасности, благодаря которым ежегодно полиция арестовывает сотни преступников. Камеры видеонаблюдения транслируют окружающую обстановку в Центральный командный центр. Кроме того, при помощи системы можно отслеживать преступников, загрузив их фотографии в базу данных [1].

Таким образом, искусственный интеллект становится неотъемлемой частью нашей жизни. Правоохранительные органы разных стран уже в течение нескольких лет используют технологии искусственного интеллекта. Каждый год появляются более сложные программы, обеспечивающие поддержку подразделений полиции в их деятельности. Проанализировав ряд стран (США, Китай, Великобритания, ОАЭ), можно классифицировать технологии искусственного интеллекта относительно направления их деятельности и применения полицией:

– базы данных, основанных на технологиях искусственного интеллекта;

– технологии искусственного интеллекта, способствующие обнаружению и расследованию преступлений (камеры видеонаблюдения, роботы-офицеры).

Распространение искусственного интеллекта в правоохранительной системе способствует повышению эффективности деятельности полиции. С целью повышения количества раскрытых преступлений необходимо развивать международное сотрудничество в области применения искусственного разума, в частности в области использования базы данных и обмена информационными ресурсами. Объединение базы данных большинства стран способствовало бы быстрому розыску международных преступников. Данное направление могло бы заинтересовать международные службы, а именно, Интерпол и Европол.

Список литературы

1. Завьялов И. А. Зарубежный опыт использования технологий искусственного интеллекта // Вестник Московского университета МВД России. 2021. № 3. С. 230–236.

2. Латыпов А. И. Зарубежный опыт применения информационных технологий в правоохранительных органах // Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet». 2021. Т. 4. № 4.

3. Искусственный интеллект (мировой рынок) // Tadviser. URL: https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Искусственный_интеллект_(мировой_рынок) (дата обращения: 24.02.2022).

4. Искусственный интеллект помог задержать свыше 300 преступников в Дубае // Русские эмигранты. URL: https://russianemirates.com/news/uae-news/iskusstvennyy-intellekt-pomog-zaderzhat-svyshe-300-prestupnikov-v-dubaye/ (дата обращения: 25.02.2022).

5. Китай, 2018 год: искусственный интеллект штрафует за переход в неположенном месте // URL: https://www.maximonline.ru/guide/maximir/_article/fined-for-jaywalking-by-ai/ (дата обращения: 26.02.2022).

6. Полиция Великобритании использует ИИ для принятия решений о заключении под стражу // WIRED. URL: https://www.wired.co.uk/article/police-ai-uk-durham-hart-checkpoint-algorithm-edit (дата обращения: 25.02.2022).

7. Почему в США провалился эксперимент с системой прогнозирования преступлений на основе искусственного интеллекта // Baza. URL: https://baza.io/posts/91c94997-f457-4dee-8d16-3629da38815c (дата обращения: 25.02.2022).

8. Продукт будущего: Искусственный интеллект врывается в правоохранительные органы // Policechief. URL: https://www.policechiefmagazine.org/product-feature-artificial-intelligence-breaking-into-law-enforcement/ (дата обращения: 25.02.2022).

9. Рост внедрения искусственного интеллекта в правоохранительные органы // Forbes. URL: https://www.forbes.com/sites/cognitiveworld/2019/07/26/the-growth-of-ai-adoption-in-law-enforcement/?sh=12b1365d435d (дата обращения: 25.02.2022).

10. Технологические тенденции WIPO на 2021 год: искусственный интеллект // Wipo. URL: https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_1055_2021-epub1.-ep.ub (дата обращения: 24.02.2022).

Суворова А. Д.[1]**,**
курсант
Московского областного филиала
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель: ***Хрусталева Т. А.,***
доцент кафедры социально-экономических и гуманитарных дисциплин
Московского областного филиала
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук, доцент

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ КОНФЛИКТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ИНСПЕКТОРОВ ДПС ГИБДД С УЧАСТНИКАМИ ДОРОЖНОГО ДВИЖЕНИЯ

На сегодняшний день между участниками дорожного движения и сотрудниками ДПС ГИБДД нередко возникают ситуации конфликтного взаимодействия. У представителей дорожно-патрульной службы Государственной инспекции безопасности дорожного движения важнейшей составляющей деятельности являются именно взаимоотношения с участниками движения на дороге. Современная действительность диктует и требует должного уровня компетентности от сотрудников полиции, однако в процессе исполнения служебных обязанностей они могут столкнуться с поведением провокационного характера, осуществляемым от лица пассажиров и водителей.

Проблема усугубляется еще и тем, что со стороны общества всегда будет внимательный, нацеленный взгляд на профессионализм сотрудников ДПС ГИБДД, их добропорядочность, компетентность и умение общаться с гражданами различных категорий. Повышенный интерес со стороны населения в совокупности с действиями, направленными на фиксацию результатов их деятельности, демонстрирует определенную проверку реализации служебных обязанностей сотрудниками Госавтоинспекции. Особое внимание вызывают обстоятельства конфликтного, провокационного поведения водителей и пассажиров, в том числе допущение ими умышленных правонарушений и пренебрежительного отношения к установленным законодательством нормам и требованиям сотрудников ДПС ГИБДД.

Признаком совместной деятельности является прежде всего взаимодействие, под которым с точки зрения психологического аспекта следует понимать, процесс непосредственного и опосредованного воздействия объектов (субъектов) друг на друга, порождающий их взаимообусловленность и связь. В этой связи следует сделать вывод о том, что, являясь одной из форм совместной деятельности, взаимодействие может быть рассмотрено в качество процесса взаимовлияния.

---

[1] © Суворова А. Д., 2022.

О конструктивном характере взаимодействия сотрудников можно говорить только в случае, если существует общая заинтересованность в снижении уровня травматизма в области дорожного движения. Если между участниками дорорж-ного движенияи сотрудниками Госавтоинспекции будет достигнуто взаимопонимание, а повсеместное соблюдение правил при передвижении на транспортном средстве будет полностью реализовано, то только в этом случае мы можем говорить о достижении одной из основных целей в дорожно-транспортной сфере.

Взаимодействие сотрудников ДПС ГИБДД с участниками дорожного движения имеет деловой характер, вместе с тем, субъекты данного взаимодействия ждут проявления друг от друга позитивных личностных особенностей. Именно активизация личностного потенциала способствует совершенствованию формального характера взаимодействия.

К сожалению, взаимодействие, как уже говорилось, не всегда бывает конструктивным.

В открытых источниках телекоммуникационной сети «Интернет» имеются видеосюжеты, которые были созданы блогерами, являющиеся эмпирическим материалом для анализа и наблюдения.

В целях психологического анализа действий инспекторов ДПС в ситуации взаимодействия с водителем ТС, сопровождающегося провокационными, конфликтными действиями, манипулятивным стилем общения, агрессивным поведением нами было проанализировано более тридцати видеосюжетов, размещенных на видеохостинге YouTube и мессенджере Telegramm.

Общеизвестно, что одной из форм социального поведения является феномен агрессии, присутствующий в поведении блогеров, мнение которых зачастую бывает крайне провокационным. При рассмотрении данного вопроса были также изучены публикации, посвященные речевой провокации, коммуникативной агрессии.

Изучив видеохостинг YouTube и мессенджер Telegramm, мы пришли к выводу о том, что сотрудники ДПС ГИБДД зачастую оказываются жертвами провокаций и участниками конфликтных ситуаций с гражданами и блогерами.

Можно выделить следующие типичные ситуации конфликтного поведения, которые складываются со стороны участников движения на дороге:

Достаточно типичной является линия поведения, когда участником дорожного движения, а в частности водителем автомобиля, в вербальной форме высказываются сомнения с правовой обоснованности и справедливости определенных действий или принятого решения.

1. Над сотрудником Госавтоинспекции агрессивно настроенные участники дорожного движения нередко пытаются установить психологическое превосходство посредством высказывания некорректных высказываний, оценочных суждений, демонстрацией закрытия окна транспортного средства.
2. О стремлении к психологическому доминированию над сотрудником ДПС ГИБДД также свидетельствует сочетание речевых формулировок и менторского тона, стремление проэкзаменовать, обучить его правилам общения и грамотным действиям. Нередко весь этот процесс фиксируется с помощью технических средств.

3. Создание конфликтных ситуаций обусловлено в распространенных случаях провокационно-демонстративным поведением блогеров. Зачастую это сопровождается реализацией агрессии в отношении сотрудника. В многочисленных источниках можно найти информацию о том, что в современной действительности переживания блогера, произошедшие с ним события способны найти отклик, а также обусловить эффект сопричастности происходящему. В позиционировании человеком, ведущим блог, различных сфер своей жизни, усиливается демонстративная составляющая, направленная на увеличение количества комментариев, подписчиков и просмотров. Однако, следует отметить, что в контенте блогеров имеется и информация позитивного характера, а в частности вебсайты, отражающие проблемные и значимые для общества вопросы, рассматриваемые в целях привлечения внимания и опертивного их разрешения. Встречаются и те блогеры, публикуемый материал которых наполнен провокацией как инструментом построения процесса коммуникации. Такой контент вызывает критично-негативную реакцию подписчиков, особенно в случаях, сопровождаемых субъективно-оценочными рассуждениями;

4. Сообщение заведомо ложной информации, отказ при фактическом наличии документов их предоставить;

5. Выражение отрицательных эмоций (например, возмущения, презрения, показной обиды), касающихся их функциональных задач или социального положения, способствующие образованию чувства вины. В ряде случаев водители демонстрируют тактику агрессивного поведения с целью вовлечения инспектора ГИБДД в конфликт;

6. Выражение сомнения в компетентности сотрудника Госавтоинспекции с профессиональной точки зрения. Здесь следует сказать о том, что участники дорожного движения, пытаясь вывести с виду обычную ситуацию в состояние конфликтной, используют следующие способы: указание на ошибки, непоследовательность действий, неправильное выражение юридической терминологии;

7. Ситуации, связанные с некорректным поведением пассажиров транспортного средства. Вольно или невольно вовлеченные в беседу пассажиры могут вести себя по-разному: молчаливо и спокойно, выполнять функции стороннего наблюдателя; поддерживать провокационное поведение водителя; выступать в роли оператора-постановщика конфликтной ситуации. В любом случае включение в диалог пассажира способствует оказанию дополнительного психологического воздействия на инспектора ДПС ГИБДД с целью отстаивания позиции водителя транспортного средства;

8. Ситуации, связанные с предложением денежного вознаграждения. Обычно они также рассматриваются с точки зрения провокационных действий.

Среди наиболее общих тенденций провокационного поведения блогеров стоит назвать следующие:

– моделирование эпизодов совершения правонарушений для привлечения внимания сотрудников ДПС ГИБДД к транспортным средствам; блогеры выступают в роли водителей или пассажиров транспортных средств;

– имитация отсутствия документов на ТС, предусмотренных ПДД РФ;

– выражение сомнений в наличии оснований для предъявления инспектором ДПС ГИБДД требования об остановке ТС;

– обращение повышенного внимания на недостаточное знание сотрудником ДПС ГИБДД правовых норм и порядка проведения административных процедур в сочетании с демонстрацией собственной правовой осведомленности;

– мотивировка собственных действий социально полезными намерениями;

– использование поучительной интонации, провокационных фраз и поведенческих реакций;

– допущение манеры разговора, наталкивающей сотрудника Госавтоинспекции на мысль о высокой степени вероятности последующего размещения видеозаписи в ресурсах Интернет;

– дополнение видеоконтента, содержащего конфликтные ситуации взаимоотношений с сотрудниками ДПС ГИБДД, собственным комментарием, способствующем, как правило, созданию отрицательного профессионального имиджа полицейских; формулировка призывов делать лайки и репосты;

– использование подготавливаемых видеоматериалов как своеобразного средства самоутверждения и самопродвижения.

Анализируя сложный характер взаимоотношений между сотрудниками Госавтоинспекции и участниками дороржного движенияс точки зрения психологической науки, необходимо отметить уровень коммуникативной компетенции сотрудников, осуществляющих психологическую работу в подразделениях ГИБДД. Их главной задачей является совершенствование навыков и алгоритмов поведения в ситуациях, связанных с провокацией со стороны участников дорожного движения.

При проведении тренингов по психологии с сотрудниками Госавтоинспекции, целесообразно, по нашему мнению, производить анализ и подробный разбор видеосюжетов, моделировать конфликтные ситуации. Такой подход с большей долей вероятности будет способствовать выработке навыков адекватного речевого реагирования и самообладания.

Мы, как будущие сотрудники подразделений по обеспечению безопасности дорожного движения, на учебных занятиях по психологии, моделировали ситуации конфликтного взаимодействия с различными категориями граждан. В ходе практических занятий с использованием методов социально-психологического тренинга мы анализировали проблемные ситуации взаимоотношений инспекторов ДПС ГИБДД с участниками дорожного движения. На собственном опыте, поучаствовав в данных учебных ситуациях, могу сказать, что без знаний психологии разных категорий граждан, тактики взаимодействия с ними, навыков перевода конфликтной ситуации в конструктивный диалог, выполнять свой служебный долг практически невозможно.

Список литературы

1. Барановская М. В. Блоги-публичная интимность // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. Серия: Педагогика. Психология. 2015. № 2. С. 27–32.

2. Костина Л. Н., Перков А. А. Обучение профайлингу как фактор формирования профессиональной наблюдательности сотрудников Госавтоинспекции // Наука и практика. 2014. № 4 (61). С. 138–142.

3. Петросян В. Г. Блоги: СМИ или платформа свободного выражения? // Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире. 2014. Т. 1. № 5. С. 134–137.

4. Темняков Д. А., Хрусталева Т. А. Психолого-педагогические особенности формирования коммуникативных компетенций сотрудников ДПС ГИБДД в целях повышения уровня их профессионального мастерства // Профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел. Педагогика и психология служебной деятельности: состояние и перспективы: V Международная конференция: сборник научных трудов, 10 июня 2021 г. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2021. С. 382–386.

5. Основы профайлинга (психологический аспект) / [В. Л. Цветков и др.]. 3-е изд., перераб. и доп. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2020. 244 с.