

МВД России
Санкт-Петербургский университет

В. А. Смородина, А. В. Вашкевич

**ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ БЕСЕД
И СОБЕСЕДОВАНИЙ В РАБОТЕ С ЛИЧНЫМ СОСТАВОМ
ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Монография

Санкт-Петербург
2022

УДК 35.082.22
ББК 88.3
С51

Смородина В. А., Вашкевич А. В.

С51 Организация и методика проведения бесед и собеседований в работе с личным составом органов внутренних дел: монография. — Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2022. — 160 с.

ISBN 978-5-91837-616-4

В настоящей работе представлен анализ ситуаций, связанных с организацией профессионального общения в работе с личным составом в процессе прохождения службы в ОВД, авторский взгляд на вопросы организации профессионального общения, основанный на психолого-педагогическом подходе и анализе положительного опыта работы.

Монография посвящена актуальным вопросам проведения бесед и собеседований при проведении профориентационной работы, в ходе воспитательного процесса, а также в различных служебных ситуациях, возникающих в работе с личным составом.

Может быть использована для обеспечения образовательного процесса, для подготовки научно-педагогических кадров, а также в работе практических сотрудников подразделений по работе с личным составом, курсовых офицеров образовательных организаций МВД России и руководителей различного уровня органов внутренних дел.

УДК 35.082.22
ББК 88.3

Рецензенты:

Данильченко Э. Д., кандидат технических наук
(Всероссийский институт повышения квалификации сотрудников
МВД России);

Лебедев Р. В., помощник начальника УМВД России
по Кировскому району г. Санкт-Петербурга —
начальник отдела (отдел по работе с личным составом)

ISBN 978-5-91837-616-4

© Санкт-Петербургский университет
МВД России, 2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	5
Глава 1. Теоретические и правовые основы организации проведения бесед, собеседований и разъяснений в процессе прохождения службы в органах внутренних дел	6
1.1. Понятие беседы, собеседования, разъяснения как составных частей профессионального общения	6
1.2. Нормативно-правовые основы организации проведения бесед, собеседований, разъяснений в процессе прохождения службы в органах внутренних дел	12
1.3. Психологические аспекты организации проведения бесед, собеседований, разъяснений	16
1.4. Общая схема проведения беседы	25
Глава 2. Особенности профессионального общения в процессе прохождения службы	29
2.1. Особенности работы с гражданами, поступающими на службу в органы внутренних дел	29
2.2. Профессиональное общение, связанное с вопросами прохождения службы в органах внутренних дел	35
2.3. Профессиональное общение в процессе морально-психологического обеспечения	44
Глава 3. Беседы в информационно-пропагандистской работе	60
3.1. Беседа как одна из основных форм информационно-пропагандистской работы	60
3.2. Задачи и особенности беседы в рамках информационно-пропагандистской работы	64
3.3. Понятие и виды беседы в информационно-пропагандистской работе	67
3.4. Методика подготовки информационно-пропагандистской беседы	68
3.5. Психологические особенности проведения информационно-пропагандистской беседы	71
Глава 4. Общая методика проведения беседы	81
4.1. Основные способы преподнесения материала в процессе беседы	81
4.2. Особенности речи при проведении беседы	82
4.3. Общие требования к проводящему беседу	88
Глава 5. Особенности профессионального общения с обучающимися образовательных организаций системы МВД России	92

5.1. Беседа в воспитании обучающихся образовательных организаций системы МВД России.....	92
5.2. Особенности организации бесед в процессе воспитательной работы с обучающимися.....	95
5.3. Профессиональное общение как необходимая компетенция обучающихся образовательных организаций системы МВД России.....	103
Глава 6. Беседа как одна из основных форм работы по профориентации на службу в органах внутренних дел	109
6.1. Понятие и нормативно-правовые основы профориентационной работы органов внутренних дел	109
6.2. Беседа как одна из основных форм работы по профориентации на службу в органы внутренних дел	113
6.3. Общие особенности проведения бесед по профориентации на службу в органы внутренних дел	115
6.4. Особенности проведения бесед по профориентации на поступление в образовательные организации системы МВД России.....	121
6.5. Организация бесед по профориентации с обучающимися общеобразовательных организаций	126
6.6. Общие рекомендации о проведении бесед со старшеклассниками и их родителями.....	127
6.7. Особенности проведения бесед по профориентации с обучающимися суворовских военных училищ и кадетского корпуса МВД России.....	130
Заключение.....	134
Список использованных источников	136
Приложение 1. Значения некоторых жестов и поз, которые могут помочь понять поведение и состояние партнера.....	145
Приложение 2. Примерный план беседы с рассказом о конкретной службе (подразделении) органов внутренних дел.....	147
Приложение 3. Примерная тематика бесед по профориентации на поступление в образовательные организации системы МВД России для школьников старших классов	148
Приложение 4. Подготовка к беседе (по И. Н. Кузнецову)	149
Приложение 5. Структура деловой беседы (по И. Н. Кузнецову)	151

ВВЕДЕНИЕ

Профессиональное общение является важным элементом профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел, включающим систему приемов и методов, обеспечивающих реализацию ее целей и задач. Особо важно умение общаться для сотрудников подразделений по работе с личным составом ОВД.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что одной из важнейших компетенций современного специалиста по работе с личным составом органов внутренних дел является умение профессионально общаться, строить взаимоотношения с людьми.

Налицо объективная потребность общества в высококвалифицированных сотрудниках органов внутренних дел, обладающих готовностью к профессиональному общению и владеющих соответствующими компетенциями. В то же время вопросы, связанные с подготовкой сотрудников к профессиональному общению, недостаточно разработаны, что делает рассмотрение данной проблемы очень актуальным.

В настоящей работе представлен анализ ситуаций, связанных с организацией профессионального общения в работе с личным составом в процессе прохождения службы в ОВД, авторский взгляд на вопросы организации профессионального общения, основанный на психолого-педагогическом подходе и анализе положительного опыта работы.

Глава 1

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОВЕДЕНИЯ БЕСЕД, СОБЕСЕДОВАНИЙ И РАЗЪЯСНЕНИЙ В ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ СЛУЖБЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

1.1. Понятие беседы, собеседования, разъяснения как составных частей профессионального общения

Одной из важнейших компетенций современного специалиста по работе с персоналом является профессиональное общение.

Общение можно определить как сложный, многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание другого человека¹.

Понятие «профессиональное общение» в настоящее время трактуется как компонент профессиональной деятельности, включающий систему приемов и методов, обеспечивающих реализацию ее целей и задач.

Профессиональное общение как многогранное явление неоднородно, в нем можно выделить различные виды профессионального общения. Так, по способу обмена информацией выделяют письменное и устное профессиональное общение. *Устное* общение включает такие виды, как монолог и диалог². Диалог (*греч.* «разговор») — специфическая форма общения и коммуникации, тесно связанная с понятиями *беседы и собеседования*.

¹ Ломов Б. Ф. Общение как проблема общей психологии // Методологические проблемы социальной психологии. М., 1975. С. 124–135.

² Верещак А. В. Теоретические основы формирования готовности к профессиональному общению у курсантов вуза МВД России: учебное пособие. Н. Новгород: Нижегородская академия МВД России, 2013. С. 18.

Диалогическая речь состоит из обмена высказываниями. Для них характерны такие формы, как вопрос, ответ, добавление, пояснение, распространение, возражение, формулы речевого этикета и конструктивные связи реплик¹.

Язык является важнейшим средством общения между людьми. Совокупность навыков, которые позволяют человеку выбирать уместные модели речевого поведения в зависимости от ситуации общения называют *коммуникативными компетенциями*. По словам Д. Хаймса, суть коммуникативных компетенций состоит в том, чтобы знать когда следует говорить, и когда — молчать, о чем следует говорить, с кем, когда, где, в какой форме². То есть умение вести беседу является частью коммуникативной компетенции.

Беседа широко применяется в работе руководителей и сотрудников подразделений по работе с личным составом органов внутренних дел, психологов. Беседа часто выступает не только в качестве метода сбора информации, но и как средство информирования, разъяснения, убеждения, воспитания. Отличительной особенностью беседы является стремление раскрепостить собеседника, расположить его к себе. В такой атмосфере внимание и искренность собеседника значительно повышаются, а, значит, и воспитательное воздействие приобретает большее значение.

В Большом современном толковом словаре русского языка дается несколько определений понятию беседа:

— во-первых, это спокойный и обычно продолжительный разговор, обмен мнениями, интервью;

¹ Томогашева О. В. Теоретические подходы к проблеме диалогической речи // Инновационная наука. 2015. №4-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-podhody-k-probleme-dialogicheskoy-rechi> (дата обращения: 27.09.2021).

² Коммуникативные компетенции: понятие, типы, советы по улучшению. // Здоровье, мозг и неврология. URL: <https://blog.cognifit.com/ru/коммуникативные-компетенции/> (дата обращения: 08.04.2020).

— во-вторых, это собеседование на политические, научные и какие-либо другие темы, рассчитанное на обмен мнениями между присутствующими, выяснение каких-либо вопросов.

В словаре В. И. Даля под беседой понимается *взаимный разговор, общительная речь между людьми, словесное их сообщение, размен чувств и мыслей на слова*¹.

То есть, коротко говоря, беседа — это вопросно-ответное общение между людьми по определенной теме.

Рассмотрим различные подходы к понятию «беседа».

Беседа как *метод воспитания* известна с давних времен. Еще древнегреческий философ Сократ сформировал более свободный метод обучения, ориентирующийся не на подчинении, а на самостоятельном поиске истины в беседе и общении с педагогом. Этот метод получил название «эвристическая, или сократовская, беседа». Он замечателен тем, что служит направлению естественного хода человеческой мысли. «Сократовскую беседу» отличает постановка продуманных и логически выверенных вопросов, отвечая на которые, собеседник приходит к истине. Философ никогда не принуждал своих учеников к правильным ответам, в противном случае он бы предал свою собственную идею — добровольного, свободного самостоятельного постижения истины.

Целью беседы в воспитании не зависимо от ее темы и содержания является привлечение собеседников к оценке событий, поступков, явлений общественной жизни и формирование у них на этой основе адекватного отношения к окружающей действительности, к своим личным, гражданским, политическим и нравственным обязанностям. Убеждающий смысл обсуждаемых в ходе беседы проблем будет

¹ Словарь Даля. URL: <https://www.slovardalja.net/word.php?wordid=1555> (дата обращения 18.08.2021).

значительно выше, если они найдут опору в личном опыте человека, в его делах, поступках, действиях¹.

Для того, чтобы беседа стала активной формой общения всех участников разговора и заинтересовала слушателей, необходимо в воспитательной практике использовать *разные виды бесед*.

Так, Ю. В. Орсаг в воспитательной работе различает: беседу-экскурс, беседу-практикум, беседу-обзор, беседу-размышление, этическую беседу, профориентационную беседу, индивидуальную и групповую беседу².

В *образовании* беседа является активным методом обучения. Метод обучения — это способ передачи и усвоения учебной информации³. С помощью этого метода педагог подводит обучающихся к пониманию нового материала или проверяет усвоение изученного; метод беседы используется в сочетании с другими методами. Здесь цель беседы — обеспечение успешной самореализации обучающихся в учебной деятельности.

В *психологии* беседа — это метод получения информации на основе вербальной (словесной) коммуникации. Беседа обеспечивает устное получение сведений от интересующего человека путем ведения с ним тематически направленного разговора. То есть здесь цель беседы — *получение интересующей информации*.

¹ Беседа как активная форма воспитательной работы. URL: https://ddom.vlg.socinfo.ru/media/2019/05/31/1262137606/Takaya_raznaya_beseda.pdf

² Орсаг Ю. В. «Такая разная беседа...», или беседа как активная форма взаимодействия классного руководителя со школьниками // Социальная педагогика. 2019. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/takaya-raznaya-beseda-ili-beseda-kak-aktivnaya-forma-vzaimodeystviya-klassnogo-rukovoditelya-so-shkolnikami> (дата обращения: 27.09.2021).

³ Садовская И. Л. Методы обучения: новая концепция // Вестник КГПУ им. В. П. Астафьева. 2007. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-obucheniya-novaya-kontseptsiya> (дата обращения: 27.09.2021).

Как указывает М. Д. Коновалова, беседа широко применяется в медицинской, возрастной, юридической, политической и в других отраслях психологии. Как самостоятельный метод она особенно интенсивно используется в практической психологии, в частности в консультативной, диагностической и психокоррекционной работе. В деятельности практического психолога беседа часто играет роль не только профессионального метода сбора психологической информации, но и средства информирования, убеждения, воспитания. Беседа как метод исследования неразрывно связана с беседой как способом человеческого общения, поэтому квалифицированное ее применение немислимо без фундаментальных социально-психологических знаний, навыков общения, коммуникативной компетентности психолога.

В процессе общения происходит восприятие людьми друг друга, понимание окружающих и своего «Я», поэтому метод беседы теснейшим образом связан с методом наблюдения (как внешнего, так и внутреннего). Невербальная информация, получаемая при собеседовании, зачастую не менее важна и значима, чем информация вербальная. Нерасторжимая связь беседы с наблюдением — одна из характерных ее особенностей. При этом беседа, направленная на получение психологической информации и оказывающая психологическое воздействие на личность, может быть отнесена наряду с самонаблюдением к наиболее специфичным для психологии методам¹.

Отметим также, что в современной действительности, в условиях информационного общества общение очень часто происходит в Интернете, в социальных сетях. При этом имеется даже специальное понятие такой беседы. Так, «Беседа ВКонтакте» — это диалог, в котором можно общаться с несколькими пользователями одновременно; также ее называют «чатиком». Общение в них происходит в режиме

¹ См.: Коновалова М. Д. Экспериментальная психология: конспект лекций. Изд-во: Высшее образование, 2009.

реального времени, а количество чатов, к которым может присоединиться пользователь, не ограничено. Главное отличие: в диалоге может быть всего два пользователя (вы и ваш собеседник), а в беседу можно добавить до 500 человек. Все сообщения, которые участники чата отправляют в него, видны всем, кто состоит в беседе¹.

Собеседование — слово, однокоренное со словом «беседа», и тесно связанное с ним по смыслу.

Под собеседованием понимается:

1. Беседа, разговор на какую-либо тему (*устар.*).
2. Специальная беседа на определенную тему, устраиваемая с целью обмена мнениями между присутствующими, выяснения каких-либо вопросов.
3. Беседа с поступающими в вуз с целью выяснения их интересов, общей подготовки².

Википедия дает такое понятие: «*Собеседование* — это встреча с потенциальным работодателем или его представителем при приеме на работу».

Согласно толковому словарю С. И. Ожегова под *собеседованием* понимается специально организованная беседа на общественные, научные, учебные темы. А под беседой в нем понимается разговор, обмен мнениями, собеседование³.

Из приведенных выше понятий ясно, что понятия «собеседование», «беседа» тесно связаны между собой. И беседа, и собеседование играют важную роль в профессиональном общении и организации работы

1 [Электронный ресурс]. URL: <https://vk.com/@itmarketer-vse-chto-vy-hoteli-znat-o-besedah-vkontakte> (дата обращения 20.09.2021).

² Словарь русского языка в 4-х томах / А. П. Евгеньева; под ред. А. П. Евгеньевой. 4 изд. М.: 1999. // ФЭБ. URL: Фундаментальная электронная библиотека. (дата обращения: 08.04.2020).

³ Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка. Около 100 000 слов, терминов и фразеологических выражений / под ред. Л. И. Скворцова. М.: Оникс, 2012. С. 73.

с личным составом органов внутренних дел, помогая получить необходимые сведения.

Собеседование предполагает ведение целенаправленного, заранее подготовленного разговора на *определенную тему*.

Кроме этих понятий, в нормативно-правовой базе, регламентирующей работу с кадрами в ОВД, встречается термин «разъяснение»-изложение, вносящее ясность во что-либо, разъясняющее что-либо.

Таким образом, можно прийти к выводу о том, что собеседование и беседа являются синонимичными понятиями. Беседа и собеседование — это общие понятия всех видов разговоров и общения между людьми.

Разъяснение предполагает скорее монологическую речь одного из общающихся с последующим ответом на вопросы, возникшие у его партнеров по общению.

1.2. Нормативно-правовые основы организации проведения бесед, собеседований, разъяснений в процессе прохождения службы в органах внутренних дел

Профессиональное общение с сотрудниками подразделений по работе с личным составом происходит на всех этапах прохождения службы в органах внутренних дел. Федеральный закон № 342-ФЗ от 30 ноября 2011 года «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее — ФЗ «О службе в ОВД») определяет основы прохождения службы сотрудниками ОВД. Многие его положения конкретизируются приказами МВД России, в частности — Порядком организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденным Приказом МВД России от 1 февраля 2018 года № 50¹.

¹ Приказ МВД России от 1 февраля 2018 года № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации» (далее — Порядок).

Прием на службу в органы внутренних дел сопровождается собеседованием с кандидатом и разъяснением ему основных вопросов, связанных со службой в ОВД. Согласно п.п. 12–15 Порядка, предварительное изучение данных о кандидате осуществляется в ходе *собеседования с кандидатом*.

Порядок проведения конкурса, методика осуществления конкурсных процедур и критерии оценки граждан Российской Федерации, изъявивших желание участвовать в конкурсе на заключение договора на обучение между Министерством внутренних дел Российской Федерации (его территориальным органом на окружном, межрегиональном или региональном уровне) и гражданином Российской Федерации, предусматривающий обязательство последующего прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации¹, также предусматривает проведение беседы как формы изучения претендента: индивидуальное собеседование с претендентом, успешно прошедшим тестирование, проводится членами конкурсной комиссии в форме свободной беседы, в ходе которой члены конкурсной комиссии задают ему вопросы.

Здесь также указаны критерии оценки претендента при проведении собеседования: «При индивидуальном собеседовании с претендентом членами конкурсной комиссии учитываются: логическое построение ответа, грамотность и культура речи, уровень успеваемости претендента в образовательной организации, наличие научных публикаций, участие в научных конференциях, олимпиадах, прохождение практики в федеральных государственных органах и наличие положительного отзыва о ее прохождении».

Приказ МВД России от 29 марта 2013 г. № 174 «Об утверждении Порядка и условий проведения конкурса на замещение вакантной должности в органах внутренних дел Российской Федерации и Перечня

¹ Утвержден приказом МВД России от 12 апреля 2013 г. № 203.

должностей в органах внутренних дел Российской Федерации, назначение на которые осуществляется по результатам конкурса» также предполагает оценку претендентов в ходе собеседования: «В ходе проведения конкурса конкурсная комиссия оценивает претендентов на основании представленных ими документов об образовании, о прохождении службы в органах внутренних дел или иной государственной службы, об осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки личных и деловых качеств претендентов, включающих тестирование, проведение дискуссий, написание реферата, индивидуальное собеседование или анкетирование по вопросам, связанным с выполнением служебных обязанностей, чтение пробных лекций или проведение учебных занятий в иных формах»¹.

Еще один этап общения с кандидатом на службу в органы внутренних дел — вопросы обработки персональных данных. Приказ МВД России от 13 января 2020 г. № 3 «О некоторых вопросах обработки персональных данных в МВД России» подразумевает даже оформление специального документа — Разъяснения. Приказ утверждает типовую форму согласия на обработку персональных данных сотрудников, также типовую форму *разъяснения* лицу юридических последствий отказа предоставить свои персональные данные, определяет перечень персональных данных обрабатываемых в МВД России.

В процессе собеседования и бесед должен разъясняться порядок прохождения службы. Так, поступающим на службу в обязательном порядке доводится информация о гарантиях, правах и обязанностях

¹ П. 26 Порядка и условий проведения конкурса на замещение вакантной должности в органах внутренних дел Российской Федерации и Перечня должностей в органах внутренних дел Российской Федерации, назначение на которые осуществляется по результатам конкурса.

сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: «Сотрудниками (работниками) кадровых подразделений гражданам, поступающим на службу в органы внутренних дел, *предоставляется информация о порядке и условиях осуществления обязательного государственного страхования*»¹.

В ходе прохождения службы Порядком также предусмотрено проведение ряда бесед с личным составом. Так, в пункте 210 Порядка говорится о проведении индивидуальной беседы при подготовке мотивированного отзыва непосредственным руководителем (начальником) перед проведением аттестации сотрудника; проведение беседы предусмотрено при ознакомлении сотрудника с приказом (выпиской из приказа) о зачислении в распоряжение (п. 262 Порядка), а также при увольнении со службы в ОВД (п.п. 337–339 Порядка).

Основой проведения бесед с личным составом в *рамках морально-психологического обеспечения* является Порядок организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденный приказом МВД России от 25 декабря 2020 года № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» (далее — Порядок МПО).

Во-первых, беседа является одной из основных форм воспитательной работы, проводимой с группами и коллективами сотрудников².

Во-вторых, беседа является основной формой индивидуальной воспитательной работы³.

В-третьих, в Порядке МПО указаны кроме самой беседы и такие ее разновидности, как доведение и разъяснение.

¹ П. 55 Приказа МВД России от 27.09.2021 № 707 «Об утверждении Порядка организации работы по обязательному государственному страхованию жизни и здоровья сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации».

² П. 22.3 Порядка МПО.

³ П. 51.1 Порядка МПО.

В-четвертых, при организации в рамках проведения информационно-пропагандистской работы¹ единого дня государственно-правового информирования предусматриваются такая форма мероприятия, как выступление лиц руководящего состава с лекциями и беседами².

Таким образом, можно сделать вывод о том, проведение бесед, собеседований, разъяснений проводится на всех этапах приема на службу и прохождения службы в ОВД. При этом проведение отдельных видов бесед и собеседований закреплено нормативно.

Важность и эффективность беседы заключается в том, что цели беседы и ее содержание изменяются в соответствии с поставленной целью. Поскольку беседы необходимы на различных этапах приема на службу, а также в порядке ее прохождения, то ее следует проводить, определяя содержание и цели индивидуально для каждого конкретного случая. О методике проведения различного вида бесед и их особенностях речь пойдет далее.

1.3. Психологические аспекты организации проведения бесед, собеседований, разъяснений

Умение общаться, продуктивно вести беседу — необходимое качество руководителей и сотрудников подразделений по работе с личным составом органов внутренних дел, показатель их общей культуры.

Говоря о функциональном многообразии речи, необходимо учитывать цели, формы и условия общения. Необходимо также отметить роль мимики и жестов, интонации, речевых пауз, которые могут модифицировать значение слова или придать ему противоположный характер.

¹ Информационно-пропагандистская работа представляет собой комплекс мероприятий, направленных на формирование у сотрудников государственно-патриотического мировоззрения, высоких гражданских, профессиональных и психологических качеств, обеспечивающих морально-психологическую готовность к выполнению служебных задач посредством доведения и разъяснения необходимой для достижения этих целей информации.

² П. 58.3 Порядка МПО.

Называя диалог классической формой общения, М. М. Бахтин отмечал, что в зависимости от условий и ситуаций общения он может принимать разный характер и разные отношения связности реплик: вопрос-ответ, утверждение — возражение, предложение-согласие¹.

Беседа — это прямой, открытый диалог, в котором нужно увязывать свои слова с высказываниями собеседника, поэтому речь носит дискурсивный (поисковый) характер. Поэтому перед ответственной беседой необходима специальная подготовка.

На сегодняшний день специалистами разработано большое количество различных рекомендаций по успешному проведению деловых бесед и переговоров.

К психологическим условиям организации делового общения относят необходимость и способность вызвать искренний интерес у партнера по общению, умение продемонстрировать взаимную пользу контакта; создание доверительной, дружеской атмосферы проведения беседы; включение в обмен информацией определенных приемов внушения и убеждения.

Недопустимо начинать вести деловую беседу походя, в неподходящем для этого месте, в условиях ограниченного времени, а также совмещать беседу с другими делами — работой с документами, общением по телефону и проч. Специалисты полагают, что тон деловой беседы задается в первые 10 минут разговора, и именно от них зависит ее результат. Поэтому важно при подготовке к деловой беседе продумать самый первый вопрос, который необходимо обсудить, таким образом, чтобы он был лаконичным, вызвал интерес собеседника, но не повлек слишком эмоционального обсуждения.

Обычно выделяют следующие этапы деловой беседы: подготовка к проведению; начало беседы; обмен информацией; окончание беседы.

¹ Цит. по: Томогашева О. В. Теоретические подходы к проблеме диалогической речи // Инновационная наука: международный научный журнал. № 4/2015.

Организация подготовки включает определение темы деловой беседы, состава участников, даты, времени и места; оставление приблизительного плана ее проведения. План проведения встречи и ее цели обычно оговариваются в начале деловой беседы. Для составления плана полезно изучить необходимую информацию по теме встречи: нормативные и служебные документы, научную литературу, статистические и аналитические материалы, и т. п. для анализа полученных сведений и составления конкретного плана. Нужно помнить, что начало деловой беседы создает между партнерами определенную эмоциональную связь, которая влияет на дальнейший ход общения, поэтому инициатору встречи важно проявить заинтересованность, задать доброжелательный, благоприятный тон общения. Важно при этом сохранять за собой инициативу ведения диалога.

Информационная часть деловой беседы состоит в донесении до партнеров по общению необходимых сведений и в совместном обсуждении обозначенных вопросов.

В диалоге важно строить речевые высказывания таким образом, чтобы они были краткими и четкими, заранее продуманными, подтвержденными достоверными аргументами и наглядным материалом, а также состояли из понятных всем терминов. Некорректно перебивать выступающего, резко отвечать на какие-либо высказывания, акцентировать внимание присутствующих на разнице между вами, говорить слишком быстро. Необходимо учитывать психологическое состояние партнеров по общению, не входя в слишком эмоциональные споры и обсуждения.

Цели деловой беседы будут достигнуты, когда все намеченные темы были обсуждены, проблемы успешно разрешены и участники удовлетворены принятыми решениями. В завершение важно подвести итоги встречи и сделать основные выводы, к которым пришли в результате диалога.

В психологии выделяют различные *виды бесед*: дружеская, проблемная, ознакомительная, светская, деловая, застольная.

Перед началом беседы следует усвоить основные психологические принципы, соблюдение которых обязательно¹.

1. *Рациональность* подразумевает необходимость вести себя сдержанно, если даже партнер проявляет эмоции. Неконтролируемые эмоции отрицательно сказываются на процессе принятия решений.

2. *Понимание* предполагает желание понять собеседника. Не внимание к его точке зрения ограничивает возможность выработки взаимоприемлемых решений.

3. *Общение*. Если даже человек вас не слушает, привлечите его внимание, это улучшит отношения.

4. *Достоверность*. Не давайте ложной информации, даже если это делает ваш собеседник. Такое поведение ослабляет силу аргументации, а также затрудняет взаимодействие в дальнейшем.

5. *Отказ от поучительного тона*. Не старайтесь поучать партнера. Будьте открыты для его аргументов и постарайтесь убедить его.

6. *Разграничение между собеседником и предметом разговора* предполагает понимание того, что находящимся в диалоге необходимо разбираться с проблемой, а не друг с другом.

7. *Приоритет интересов, а не позиций* означает, что цель беседы состоит не в отстаивании высказанных позиций, а в удовлетворении реальных интересов. Принятая собеседником позиция часто скрывает то, чего он в действительности хочет, и мешает достижению цели разговора.

8. *Выделение круга возможностей (разработка взаимовыгодных вариантов)*. Успеху беседы часто мешают дефицит времени и стремление отыскать единственно правильное решение. Поэтому важно

¹ См. Леонов Н. И. Психология общения: учебное пособие для СПО. М.: Юрайт. 2019.

найти время для обдумывания возможных вариантов решения, которые учитывали бы общие интересы.

Выявление критериев предполагает, чтобы результат основывался на каких-то объективных нормах — это могут быть общие подходы, ценности, обычаи, правила, инструкции, законы, экспертные оценки, аналогичные примеры и др.

Н. И. Леонов дает следующие рекомендации по организации беседы¹:

Перед началом разговора необходимо заинтересовать собеседника, повести разговор так, чтобы он сам высказал то, что необходимо от него услышать. Для этого можно представить себя на его месте и попробовать посмотреть на проблему «его глазами».

Не следует начинать разговор с высказываний: «Давайте с вами быстренько рассмотрим...», «Я как раз случайно проходил мимо и заскочил к вам...» и т. д.

Для привлечения внимания собеседника разговор желательно начать с обсуждения его интересов, того, что его волнует; можно тактично подчеркнуть какие-то качества собеседника, искренне похвалить его.

Необходимо обращаться к партнеру по имени, давая понять, что его имя для вас значимо.

Важным для успешного ведения беседы является проявление искреннего внимания к партнеру, заинтересованности: присутствие терпеливого и сочувствующего собеседника важно для того, чтобы высказать свои проблемы и исчерпать эмоции. Будет правильным сопровождать речь собеседника репликами типа: «Да!», «Понимаю вас...», «Это интересно...» и т. д. Такая реакция помогает выразить одобрение, интерес и понимание. Можно проявить стремление получить дополнительные сведения и прояснить позицию человека:

¹ Леонов Н. И. Психология общения.

«Пожалуйста, уточните это...», «Не повторите ли еще раз?», «Не объясните ли вы это?». Помогают сближению следующие фразы: «Как я понял вас...», «Вы можете поправить меня, если я ошибаюсь...», «Другими словами, вы считаете...» и т. д.

Не следует начинать разговор с вопросов, по которым имеется расхождение во мнениях. Важно, чтобы собеседник с самого начала ответил утвердительно, ведь если человек дал отрицательный ответ, его самолюбие требует, чтобы он оставался верен сказанному; ему нужно время для понимания того, что его «нет» было неразумным. Можно начать разговор с общей темы, например, обменявшись мнениями о погоде — как правило, здесь позиции совпадают. Также целесообразно задать вопрос, заранее зная утвердительный ответ. Это облегчает контакт при переходе к деловой части беседы.

Также не стоит спешить отвечать «нет!» на предложение партнера. Лучше ответить: «Да, но я хочу, чтобы попутно соблюдалось...» (здесь вы оговариваете свои условия). Это заставит собеседника искать пути выполнения ваших требований и в то же время создаст у него ощущение, что предложенный им подход принят.

В ходе беседы необходимо внимательно слушать и демонстрировать, что сказанное собеседником услышано. Можно переспрашивать («Правильно ли я понял: вы говорите, что...»), проговаривать свое понимание того, что имел в виду партнер («Ваши доводы я понял так...»). Говорить необходимо о своих чувствах, а не качествах партнера. Лучше сказать: «Я чувствую себя обманутым» вместо: «Вы нарушили свое слово».

Необходимо говорить об интересах. Собеседник может не знать, каковы ваши интересы, а вы можете не догадываться о его интересах. Если необходимо, чтобы собеседник принял во внимание ваши интересы, следует объяснить, в чем они заключаются; показать их важность.

Необходимо быть точным. Конкретные детали не только вызывают доверие к вашему описанию, но и придают ему вес. Признайте интересы партнера частью проблемы. Покажите, что вы поняли их.

Когда нужно убедить человека принять необходимую точку зрения, есть доступные приемы, которые помогают этого добиться. Необходимо:

- вести беседу доверительно, дружески;

- строить фразы так, чтобы все время получать положительные ответы (в любой полемике всегда найдутся неоспоримые истины);

- не настаивать на приоритете: пусть тот, кого вы убеждаете принять нужную идею, примет ее как свою;

- постараться увидеть ситуацию с позиции оппонента и тем самым лучше понять его мотивацию: искренне посочувствовать ему в его заблуждениях;

- проявить исключительное внимание к каждому аргументу противоположной стороны; уметь найти в них рациональное зерно.

При ведении спора Н. И. Леонов советует соблюдать следующие правила:

- говорить только о фактах разногласия и не переносить его на личности;

- не говорить партнеру прямо, что он не прав; личная критика, категорическое осуждение не приводят к переубеждению, а вызывают дух сопротивления, стремление оправдать себя, встать на защиту своей чести;

- не говорить обидных слов; психология спора подчиняется закону «эмоционального зеркала»: нервозность одного партнера вызывает нервозность другого; говорить необходимо деликатно, не оскорбляя партнера;

- необходимо создать благоприятный психологический фон для более спокойного реагирования на критику; всякое замечание воспринимается легче, если оно следует за одобрением;

— нужно помнить, что легче выслушивать перечисление своих ошибок, когда критикующий начинает с признания, что он сам не безупречен: прежде чем критиковать других, необходимо указать на свои собственные ошибки;

— разумнее самому признать свои недостатки, чем выслушивать осуждение со стороны, этим вы обезоружите своего оппонента;

— если вы хотите, чтобы люди придерживались вашей точки зрения, дайте им почувствовать, что идея, которую вы излагаете, принадлежит им.

Психологически правильно высказывать неприятные слова после похвалы. Критика должна быть деловой и сочетаться с инструктивными предложениями. При этом рекомендуется вначале указать на положительные стороны сотрудничества с партнером. Критические замечания должны быть корректными, не оскорбляющими достоинство критикуемого.

Чтобы речь была красивой и убедительной, можно использовать предлагаемые Н. И. Леоновым¹ рекомендации:

— акцентируйте важные слова и подчиняйте им неважные;

— меняйте тон голоса — он должен то повышаться, то понижаться; внезапное повышение или понижение тона выделяет слово или фразу на общем фоне;

— меняйте темп речи — это придает ей выразительности;

— делайте паузу до и после важных мыслей.

Беседа предполагает диалог, то есть ответы на определенные вопросы собеседника. Многие люди по различным причинам неохотно отвечают на прямые вопросы (недостаточное знание предмета, боязнь передачи неправильных сведений, деловые ограничения, трудности в изложении и проч.). Поэтому сначала надо заинтересовать собеседника, т. е. объяснить ему, почему отвечать на ваши вопросы в его интересах, а

¹ Леонов Н. И. Психология общения. С. 49.

также причину, почему вас интересует тот или иной факт и как вы собираетесь использовать полученную от него информацию. Необходимо помнить, что и ваш собеседник спрашивает себя: «Почему хотят это узнать? Почему это интересует?»

Существует пять основных групп вопросов (по Н. И. Леонову¹).

1. *«Закрытые вопросы»* — это вопросы, на которые можно ответить «да» или «нет». Они ведут к созданию напряженной атмосферы беседы, поскольку резко сужают «пространство для маневра» у вашего собеседника. У собеседника может сложиться впечатление, что его допрашивают, он лишается возможности высказать свое мнение. Закрытые вопросы рекомендуется задавать не тогда, когда нужно получить информацию, а только в тех случаях, когда вы хотите ускорить получение согласия или подтверждения ранее достигнутой договоренности.

2. *«Открытые вопросы»* — это вопросы, на которые нельзя ответить «да» или «нет» и которые требуют объяснения. Они обычно начинаются со слов: «что», «кто», «как», «сколько», «почему», «каково ваше мнение». С помощью вопросов этого типа вы позволяете своему собеседнику маневрировать, а беседе перейти от монолога к диалогу. Собеседник имеет возможность без подготовки, по своему усмотрению, выбрать ту информацию, которую он хочет вам сообщить. Это выводит его из состояния замкнутости и сдержанности. Такие вопросы задаются тогда, когда нужны дополнительные сведения или нужно выяснить реальные мотивы и позицию собеседника. Опасность заключается в том, что можно вообще потерять контроль за ходом беседы.

3. *Риторические вопросы* служат для более глубокого рассмотрения проблем. На эти вопросы не даются прямые ответы, их цель — вызвать новые вопросы и указать на нерешенные проблемы или обеспечить поддержку вашей позиции со стороны участников беседы путем молчаливого одобрения. Например: «Можем ли мы считать

¹ Леонов Н. И. Психология общения. С. 53–56.

подобные явления нормальными?», «Мы ведь придерживаемся единого мнения по данному вопросу?»

4. *«Переломные вопросы»* удерживают беседу в строго установленном направлении или поднимают новые проблемы. Они задаются в тех случаях, когда вы уже получили достаточную информацию по одной проблеме и хотите переключиться на другую или же когда вы почувствовали сопротивление собеседника и пытаетесь его преодолеть. Если собеседник отвечает на такие вопросы, то ответы обычно позволяют выявить уязвимые места его позиции. Например, «Как вы считаете, нужно ли...», «Как в действительности у вас происходит...», «Как вы представляете себе...»

5. *Вопросы для обдумывания* вынуждают собеседника размышлять, тщательно обдумывать и комментировать то, что было сказано. Ему предоставляется возможность внести поправки в изложенную позицию. В результате чего создается благоприятная атмосфера на основе общего подхода к проблеме. Примеры таких вопросов: «Считаете ли вы, что...?», «Правильно ли я понял ваше сообщение (мнение) о том, что...?»

1.4. Общая схема проведения беседы

Общими условиями проведения беседы с сотрудником ОВД в ходе прохождения службы являются: определение цели беседы; соответствующая организация пространства; решение вопроса о необходимости или возможности участия в беседе дополнительных собеседников; составление общего плана беседы, перечня вопросов; подготовка необходимых для заполнения документов (листа беседы, памятки и проч.), уяснение особенностей личности сотрудника, с которым предстоит беседа и продумывание в соответствии с этим этапов беседы и стиля поведения; примерное определение необходимого для беседы времени.

Психологи выделяют такие основные аспекты невербального поведения, как:

1. Организация пространства.

2. Поза и общий характер движений.

3. Жестикуляция.

4. Мимика и взгляд.

5. Компоненты речи: интонация, тембр, темп, громкость, отчетливость, ритм и паузы.

К организации пространства относится и дистанция общения. Обычно наиболее приемлемым является расстояние в 1–2 метра.

Поза, которую психологи рекомендуют как наиболее оптимальную — некоторый наклон вперед, открытость без скрещивания ног и рук. Такая поза передает внимание, но только тогда произведет должное впечатление, когда она будет ненапряженной и естественной.

Невербальная естественность включает в себя свободное и спокойное использование своего тела в качестве средства коммуникации. Активная жестикуляция часто отражает положительные эмоции и воспринимается как проявление заинтересованности и дружелюбия, а плавная смена поз и естественное использование жестов свидетельствует о спокойствии.

Жесты обычно сознательно контролируются и используются для передачи информации, вместо слов или в дополнение к ним. Например, кивки головой — хороший способ показать собеседнику, что его слушают.

Лицо — это наиболее важный компонент невербальной коммуникации, потому что через лицевую экспрессию мы передаем значительную часть эмоций и информации. Лицевая экспрессия дает нам намеки о смысле словесного сообщения. Кроме того, она является для наблюдателя непосредственной информацией не только об испы-

тываемых им чувствах, но и о его способности сохранять над ними контроль.

Визуальный контакт (контакт глаз) — ключевой элемент невербальной коммуникации. Недостаток визуального контакта во время беседы может привести к тому, что собеседник почувствует невнимание к его персоне; с другой стороны, переизбыток визуального контакта собеседник оценит как попытку доминирования.

Голос помогает выражать субъективные чувства и смыслы с помощью интонации, тембра, темпа, громкости, отчетливости, ритма и пауз. Психологами установлено, что длительность высказывания того, с кем беседуют, находится в прямой зависимости от длительности высказывания проводящего беседу.

На временные характеристики речи влияет и значимость темы: эмоционально значимая тема вызывает относительное увеличение длительности высказывания и уменьшение времени перед ответом. Скорость речи возрастает, когда говорящий взволнован, обеспокоен или сообщает о своих личных трудностях.

Установлено, что влияние интонации на оценку отношения больше, чем влияние содержания. Следовательно, реакция собеседника на высказывания проводящего беседу во многом связана с невербальными аспектами речи, поэтому необходимо уделять им особое внимание.

В структуре беседы выделяют четыре этапа: вводный, этап общих открытых вопросов, этап подробного обсуждения основной темы беседы и завершающий этап.

Вводный этап предполагает установление контакта с собеседником, сделать понятной значимость личного участия сотрудника в беседе. Для установления и поддержания контакта на этом этапе важны невербальные способы взаимодействия, (например, контакт глаз), которые будут свидетельствовать о понимании и поддержке собеседника.

Второй этап предполагает общие открытые вопросы по теме со стороны проводящего беседу, с целью вызвать изложение сотрудником своих мыслей и переживаний. Это помогает получить определенную фактическую информацию и позволяет перейти к этапу подробного прямого обсуждения основной темы беседы.

Третий этап — это подробное обсуждение проблемы («кульминация беседы»). Здесь лучше обходиться без закрытых вопросов и использовать незавершенные предложения. Конкретные цели и задачи беседы полностью определяют содержание этого этапа беседы.

На *завершающем этапе* беседы нужно обобщить информацию. Делать это нужно после успешного и достаточно полного проведения предшествующих этапов. Если у беседы возможно продолжение, то её завершение должно сохранить готовность собеседника к дальнейшей совместной работе.

Отметим, что этапы беседы не имеют жестких границ. Переходы между ними являются постепенными и плавными. Но «перескакивание» через отдельные фазы может нарушить процесс общения.

Таким образом, беседа как элемент профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел требует владения определенной системой приемов и методов, обеспечивающих реализацию ее целей и задач. Беседа является важным компонентом делового общения в ходе прохождения службы в органах внутренних дел. Для того, чтобы эффективность делового общения была высокой, необходимо знать структуру беседы и психологические особенности ее проведения, соблюдать определенные правила, создающие необходимый эмоциональный настрой и позволяющие вести диалог в нужном русле.

Глава 2

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ В ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ СЛУЖБЫ

2.1. Особенности работы с гражданами, поступающими на службу в органы внутренних дел

Беседа потенциального работодателя и соискателя называется собеседованием при приеме на работу и проводится во всех организациях.

Однако собеседование при приеме гражданина на службу в ОВД имеет свои особенности, связанные с тем, что служба в ОВД — особый вид государственной службы, предполагающий предъявление к кандидату особых требований, проверки состояния его физического и психического здоровья, выяснения уровня психологической готовности к прохождению службы, а также его морально-деловых качеств.

При этом важно уже на первом собеседовании с кандидатом выяснить, нет ли обстоятельств, при которых гражданин не может быть принят на службу в ОВД (наличие хронического заболевания, судимости, двойного гражданства и проч.), чтобы не тратить в дальнейшем время понапрасну.

Согласно п.п. 12–15 Порядка, предварительное изучение данных о кандидате осуществляется в ходе *собеседования с кандидатом*. Прием на службу в органы внутренних дел сопровождается разъяснением кандидату на службу основных вопросов, связанных со службой в ОВД.

Собеседование проводится руководителем структурного подразделения, в котором предполагается назначение на должность, и сотрудником кадрового подразделения. Цель собеседования — выяснить мотивы поступления на службу, а также разъяснение характера предстоящей службы.

Как правило, собеседование проводится в служебном кабинете — кабинете руководителя или в кабинете сотрудника кадрового подразделения.

Возможно присутствие при собеседовании других сотрудников, родителей, родственников кандидата.

При поступлении кандидатов в образовательные организации системы МВД России в случае необходимости проводится беседа с родителями, усыновителями, попечителями кандидатов.

В ходе собеседования руководителем структурного подразделения, в котором предполагается назначение на должность, и сотрудником кадрового подразделения обращается внимание кандидата, его родителей, усыновителей, попечителей на характер будущей деятельности, социальные гарантии, предоставляемые сотрудникам и членам их семей, права и обязанности по замещаемой должности, условия службы в органах внутренних дел в целом и в конкретном структурном подразделении, в котором предполагается назначение на должность.

В ходе беседы важно разъяснить кандидату требования к состоянию здоровья сотрудников органов внутренних дел (которые закреплены в Приказе МВД России от 2 апреля 2018 г. № 190¹) и правила прохождения профессионального психологического отбора на службу².

Метод беседы тесно связан с *методом наблюдения* (как внешнего, так и внутреннего), ведь в процессе общения происходит восприятие людьми друг друга, понимание окружающих и своего «Я». *Невербальная информация, получаемая при собеседовании, зачастую не менее важна и значима, чем информация вербальная.* Нерасторжимая связь беседы с наблюдением — одна из характерных ее особенностей.

¹ Приказ МВД России от 2 апреля 2018 г. № 190¹ «О требованиях к состоянию здоровья граждан, поступающих на службу в органы внутренних дел Российской Федерации, и сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, перечнях дополнительных обязательных диагностических исследований, проводимых до начала медицинского освидетельствования, формах документации, необходимых для деятельности военно-врачебных комиссий, порядке проведения контрольного обследования и повторного освидетельствования и о признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов».

² Утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2012 г. № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации».

Отличительной особенностью беседы является адекватность данных по исследуемой проблеме, получаемых в ходе коммуникативных методов является свободная, непринужденная манера исследователя, стремление раскрепостить собеседника, расположить его к себе. В такой атмосфере искренность собеседника значительно повышается.

Собеседование перед назначением на должность нацелено на получение разносторонней информации о соискателе вакансии. Оно проводится в виде интервью, состоящего из вопросов различного типа, связанных с личностными особенностями кандидата, его достижениями и опытом работы.

Также в первую очередь нужно выяснить, нет ли причин, по которым гражданин не может быть принят на службу в ОВД: наличие судимости или возбужденного уголовного дела, наличие гражданства иностранного государства, отсутствие гражданства России, несоответствующий уровень образования, наличие психического заболевания, инвалидности, наркозависимости, алкогольной зависимости и проч. Также нужно выяснить мотивы поступления на службу, морально-деловые качества кандидата.

Целесообразно использовать для этого полуструктурированную беседу, которая включает в себя как стандартные вопросы, связанные в основном со сбором анамнестических данных, так и вопросы, основанные на «свободной тактике», но в сочетании с определенной направленностью на необходимую информацию.

Т. Н. Колдеева и И. Б. Лошкарева предлагают использовать для собеседования с кандидатом следующие вопросы «свободной тактики»¹.

¹ Колдеева Т. Н., Лошкарева И. Б. Диагностическая беседа при проведении профессионального психологического отбора в ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2003. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/diagnosticheskaya-beseda-pri-provedenii-professionalnogo-psihologicheskogo-otbora-v-ovd> (дата обращения: 05.11.2021).

Какова Ваша цель в работе? Почему Вы решили посвятить жизнь (или некоторое время) этому делу?

Вопрос затрагивает области ценностей, мотивационной направленности, жизненного предназначения. Кандидат, считающий данную работу возможностью самовыражения, собственного личностного развития, почти всегда успешнее, целеустремленнее и трудоспособнее. Совсем другое дело, когда звучат такие ответы: «А что было делать, нормальной работы нет, пришлось идти в органы»; «Без стажа никуда не берут»; или — «Друзья позвали».

Что хотелось бы получить от работы?

Один претендент отвечает: «Хочу удовлетворения, интересных людей рядом, хорошую зарплату», или: «Хочу самоутвердиться, сделать карьеру». Этому человеку есть к чему стремиться, куда двигаться. Такие люди, как правило, энергичны и предприимчивы, заинтересованы в успехе и конечном результате.

Другой человек отвечает: «Не хочу рутины, однообразия, нищеты»... Он тяготеет к привычному стереотипному виду деятельности, не любит резких перемен и неожиданностей, т. е. нацелен на избегание неуспеха.

Назовите три хороших и три плохих качества начальника. (Имеется в виду не конкретный начальник, а абстрактный, начальник «вообще»).

Кандидаты, отвечая на этот вопрос, неизбежно привлекают эпизоды личной истории, связанные с управляемостью, лояльностью, конфликтами. Делясь своим видением руководителя, претендент открывает методы и стили управления собой.

Назовите свои хорошие и плохие качества.

Взвешенное суждение, без преобладания повышенной или пониженной самооценки, есть признак личностной зрелости. О незрелой личности свидетельствуют, например, такие ответы: «Как я могу о себе судить»; «Другие лучше знают».

Очень важны здесь уточняющие вопросы. Например, кандидат отвечает: «Я очень упрямый». Вопрос: «А как это проявляется в Вашем поведении?»

Кем Вы видите себя в профессиональном плане через год, три, пять лет?

Данный вопрос позволяет понять, является ли выбор данной работы лишь случайным эпизодом (ответы: «Не знаю, не думал»; «потом видно будет»), или кандидат на службу имеет серьезные планы на дальнейшую работу именно в данной структуре («Хочу получить специальное образование», «хотелось бы получить повышение в должности, звании»).

Провокативные вопросы.

Суть провокативных вопросов — создание для кандидата стрессовой ситуации и исследование его базовых стрессовых реакций. Одним из способов может быть суждение психолога, ставящее под сомнение какие-либо качества кандидата: возраст, образование, пол и т. д. При чем делается это отнюдь не деликатно, например: «Вы слишком молоды (уже не слишком молоды), чтобы делать эту работу», или «Эта работа не для Вас, а для женщин». Реакция кандидата скажет о многом. Он может на все соглашаться либо проявлять агрессию, либо не примет вызов и продолжит спокойно общаться. Наиболее предпочтительна сдержанная, рациональная реакция: «Могут быть разные точки зрения на этот счет», или «Надеюсь, у меня получится».

Беседа, проводимая с целью оценки кандидата, имеет свои особенности и сложности. Одной из основных трудностей является неискренность кандидатов, их желание представить себя в лучшем свете, стремление «уйти» от откровенных ответов. Поэтому необходимо внимательно отслеживать невербальные реакции собеседников: обращать внимание на то, как кандидат открыл дверь, как вошел, представился, на движения его рук, положение ног, мимику, кивки головой, параметры

голоса и т. д. Обычно тело заметно реагирует на какие-либо проблемные моменты личности.

Анализируя содержание беседы, необходимо обратить внимание на следующие моменты:

- общее поведение кандидата в ходе собеседования;
- построение общения в ходе беседы (жесты и мимика, реакции на вопросы, характер ответов и т. п.);
- характеристика речи (особенности стилизации фраз, интонации, наличие эмоционально-экспрессивных выражений и т. п.);
- темы, которые возникали в ходе беседы¹.

Признаки неискренности собеседника: прячет ладони, жест прикрытия рта, жест «прикосновение к носу», (вариации: касание мочки уха, потирание глаза, почесывание шеи).

Признаки агрессивности, враждебности, недоверия: крепко сжатые руки; поза тела — напряженная, скованная; брови нахмурены, губы твердо сжаты, отводит взгляд в сторону либо смотрит прямо в глаза, широко открыв свои; говорит сквозь зубы, почти не двигая губами; «желваки»; жест «руки, скрещенные на груди с одновременным сжатием ладоней в кулаки».

Признаки беспокойства и тревожности: постукивание ногой (по полу, по столу), рукой (по столу, по телу), потирание ладоней; перебирание предметов, которые находятся в руках; покашливание; широко раскрытые глаза, прикусывание губ.

Признаки открытости и искренности: руки, прикладываемые к груди; наклоненная голова; расстегнутый пиджак; посадка на краю стула; голова и туловище в наклоне к собеседнику².

¹ Метод диагностического и психотерапевтического интервью. URL: http://kluverpsycho.narod.ru/beseda.htm#_Точ123699631 (дата обращения 17.01.2022).

² Колдеева Т. Н., Лошкарева И. Б. Диагностическая беседа при проведении профессионального психологического отбора в ОВД.

Умело организованная беседа в сочетании с исследованием вербальных и невербальных реакций кандидата служит существенным элементом обобщения независимых характеристик и может способствовать формированию целостного взгляда на личность обследуемого¹.

В случае принятия по итогам собеседования решения о продолжении предварительного изучения данных о кандидате руководитель структурного подразделения, в котором предполагается назначение на должность, направляет кандидата к должностному лицу, уполномоченному принимать документы для поступления на службу в органы внутренних дел.

В дальнейшем сотрудниками кадрового подразделения *результаты собеседования с кандидатом указываются в акте по результатам рассмотрения документов, представленных гражданином.* Как правило, коротко указываются мотивы поступления на службу кандидата, его предыдущий опыт работы, образование, навыки, отношение к службе в ОВД.

2.2. Профессиональное общение, связанное с вопросами прохождения службы в органах внутренних дел

Беседы в ходе прохождения службы проводятся сотрудниками подразделений по работе с личным составом и/или и руководителями на тех этапах, когда решаются наиболее важные вопросы — о продолжении или прекращении службы в органах внутренних дел, о возможном изменении должности, статуса. Поэтому необходимость таких бесед закреплена нормативно (см. выше).

Пунктом 210 Порядка предусмотрено проведение *индивидуальной беседы при подготовке мотивированного отзыва непосредственным руководителем (начальником).*

¹ Колдеева Т. Н., Лошкарева И. Б. Диагностическая беседа при проведении профессионального психологического отбора в ОВД.

Цель беседы — разъяснение основания и порядка проведения аттестации, ответственности сотрудника за неявку на аттестацию.

Проводит беседу непосредственный руководитель (начальник) как правило, в своем служебном кабинете.

Для беседы начальнику рекомендуется подготовить примерный вариант мотивированного отзыва, должностные обязанности сотрудника, нормативные правовые акты, регламентирующие служебную деятельность сотрудника и порядок аттестации, составить примерный план беседы.

Для проведения беседы с сотрудником начальнику необходимо иметь достаточно времени. Необходимо объяснить сотруднику цель аттестации и основание ее проведения, напомнить должностные требования. При изложении варианта мотивированного отзыва необходимо сделать упор на положительные стороны деятельности сотрудника. Критиковать следует служебную деятельность сотрудника, а не самого человека. Необходимо обратить внимание сотрудника на соответствующий внешний вид при прохождении аттестации. В некоторых случаях принято являться на аттестационную комиссию в парадной форме одежды.

Завершить беседу необходимо положительным примером и предложить сотруднику план действий по преодолению недостатков в служебной деятельности, если таковые имеются.

После проведения беседы руководитель составляет окончательный вариант мотивированного отзыва с предложениями аттестационной комиссии по дальнейшему прохождению службы сотрудником¹.

¹ Смородина В. А., Алексеев А. А., Гибов В. В. Аттестация кадров в органах внутренних дел: учебное пособие. СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2017. С. 38.

Беседа с сотрудником, зачисляемым в распоряжение¹.

Беседа с сотрудником, зачисляемым в распоряжение, проводится в соответствии с п.п. 262–263 Порядка.

Зачисление в распоряжение сотрудника ОВД предусмотрено статьей 36 Федерального закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ в порядке, определенным приказом МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50. Зачисление в распоряжение предполагает ситуацию, когда сотрудник проходит службу в органах внутренних дел, но не замещает должность в органах внутренних дел. Фактически вывод в распоряжение предполагает решение вопроса о дальнейшем прохождении службы сотрудником.

Беседу проводят при ознакомлении сотрудника с приказом (выпиской из приказа) о зачислении в распоряжение.

Беседа проводится кадровым подразделением с участием непосредственного руководителя (начальника) с целью разъяснения сотруднику порядка и особенностей прохождения службы во время нахождения в распоряжении, его прав, обязанностей и гарантий социальной защиты.

В случае отказа сотрудника от ознакомления с приказом (выпиской из приказа) о зачислении в распоряжение и (или) от участия в беседе составляется соответствующий акт в произвольной форме (соответственно, необходимо иметь заранее заготовленный документ).

К беседе могут быть привлечены сотрудники правового подразделения, психологи.

Сотрудникам кадрового подразделения и непосредственному руководителю важно заранее оговорить решение о перспективах продолжения службы зачисляемым в распоряжение сотрудником или о его увольнении. В зависимости от этого строится беседа. В любом случае

¹ П.п. 262–263 Порядка.

целесообразно подготовить предварительный расчет выслуги лет сотрудника и список имеющихся в подразделении вакансий. Можно также заранее выяснить вопрос о вакансиях, которые имеются в других подразделениях.

Начать беседу логичнее сотруднику кадрового подразделения с того, по каким причинам (юридическим основаниям) сотрудник зачисляется в распоряжение, довести до сотрудника соответствующие основания (например, приказ о сокращении штатов; переименовании подразделения и т. п.). Затем рассказать о перспективах назначения сотрудника в дальнейшем на равнозначную (выше- или нижестоящую) должность, или о том, какие препятствия имеются для такого назначения.

Далее необходимо решить вопрос с непосредственным руководителем о том, какие обязанности будет выполнять сотрудник в период нахождения в распоряжении, оговорить временные должностные инструкции и разъяснить порядок обеспечения денежным довольствием.

Также необходимо разъяснить права, обязанности и социальные гарантии сотрудника на период нахождения в распоряжении в соответствии с нормативно-правовыми актами. Целесообразно подготовить памятку, которую вручить под подпись. В случае, если предполагается конфликтная ситуация с сотрудником, целесообразно позаботиться о том, чтобы при беседе присутствовало несколько человек; составить лист беседы, заранее подготовить перечень вакансий, с которым ознакомить сотрудника под подпись.

Нужно постараться убедить сотрудника в доброжелательном к нему отношении, в том, что ему будет оказана вся необходимая помощь.

В любом случае необходимо постараться закончить беседу на позитивной ноте, так как необходимо будет общаться с сотрудником по вопросу вывода в распоряжение и в дальнейшем.

При увольнении со службы в ОВД беседу с увольняемым сотрудником проводит представитель кадрового подразделения, по мере

необходимости на ней могут присутствовать представители правового (юридического), медицинского и финансового подразделений¹.

С сотрудниками, увольняемыми со службы в органах внутренних дел, проводится беседа, цель которой — сообщение об основаниях увольнения, разъяснение вопросов о получении выплат, гарантий и компенсаций. Сотрудникам, имеющим специальные звания среднего и старшего начальствующего состава внутренней службы или юстиции, увольняемым со службы в органах внутренних дел с правом на пенсию, в ходе беседы разъясняется их право на обращение к Министру за разрешением на ношение форменной одежды.

Собеседование при увольнении в настоящее время зарекомендовало себя в ряде компаний, помогая грамотно завершить работу с сотрудником и не оставить негатива.

Увольнение всегда является достаточно стрессовой процедурой как для увольняемого, так и для кадрового подразделения, какова бы ни была причина. Собеседование помогает сгладить процедуру увольнения, проявить достойное отношение к человеку. Кроме того, в ряде случаев беседа помогает предотвратить необдуманное увольнение «на эмоциях», когда сотрудник погорячился и написал рапорт из-за гнева или обиды на какую-то вполне решаемую ситуацию. В этом случае правильно поставленные вопросы помогут ему трезво обдумать необходимость ухода. Если при этом он видит равнодушное отношение, готовность выслушать, то может изменить решение и без уговоров — порой достаточно просто напомнить, что он вправе это сделать. В современной кадровой ситуации, когда есть проблема некомплекта, важно удержать опытные кадры от необдуманных шагов.

Подготовка к собеседованию должна проводиться тщательно, особенно если сотрудника хотят удержать на службе. Для этого необходимо предварительно выяснить существующие условия службы

¹ П.п. 337–339 Порядка.

и возможные варианты их изменений, чтобы при разговоре было просто делать маневры, находя верное решение. Если же причиной увольнения служат т. н. «отрицательные основания», то тут необходимо подготовить четкое обоснование данного решения и подобрать слова для лояльного прощания со вчерашним коллегой. Так как беседа проходит индивидуально, необходимо заранее подготовить свободное помещение, в котором никто не помешает разговору.

Варианты развития беседы изменяются зависимо от причины увольнения, это важно учитывать. В любом случае нужно создать доброжелательную атмосферу и обозначить цель встречи.

Начать разговор целесообразно со стажа службы сотрудника, уточнить отдельные периоды трудовой деятельности.

Сотруднику предлагается пройти военно-врачебную комиссию (ВВК) перед увольнением. Отказ от прохождения ВВК фиксируется письменно.

Далее необходимо четко проговорить указанное в рапорте сотрудника основание увольнения в соответствии с Федеральным законом от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», спросить увольняемого сотрудника, верно ли это.

Далее четко перечислить все полагающиеся сотруднику выплаты и социальные гарантии в соответствии с Федеральным законом от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (единовременное пособие, медицинское обслуживание, санаторно-курортное обслуживание и др.), спросить, понятно ли это сотруднику.

Указать право сотрудника на предоставление всех видов отпусков или получение денежной компенсации за неиспользованные

отпуска, объяснить, что для чего необходимо подать соответствующий рапорт. Спросить, понятно ли это требование.

Далее необходимо разъяснить требования части 1 статьи 12 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»¹ и выяснить, понятны ли они сотруднику.

Разъяснить, что в день увольнения из органов внутренних дел необходимо сдать, закрепленное за сотрудником оружие, иное имущество и документы в соответствующее подразделение, служебное удостоверение, нагрудный знак сотрудника полиции и жетон с личным номером — в отдел по работе с личным составом, а все числящиеся за сотрудником носители сведений, составляющих государственную тайну — в канцелярию.

Далее указать, что трудовая книжка и выписка из приказа об увольнении со службы в органах внутренних дел будет вручена в день увольнения сотрудника.

¹ Гражданин, замещавший должность государственной или муниципальной службы, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы имеет право замещать на условиях трудового договора должности в организации и (или) выполнять в данной организации работы (оказывать данной организации услуги) в течение месяца стоимостью более ста тысяч рублей на условиях гражданско-правового договора (гражданско-правовых договоров), если отдельные функции государственного, муниципального (административного) управления данной организацией входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего, с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов. Комиссия в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, обязана рассмотреть письменное обращение гражданина о даче согласия на замещение на условиях трудового договора должности в организации и (или) на выполнение в данной организации работ (оказание данной организации услуг) на условиях гражданско-правового договора, если отдельные функции государственного, муниципального (административного) управления данной организацией входили в его должностные (служебные) обязанности, а также проинформировать гражданина о принятом решении.

Одновременно разъяснить, что в соответствии с частью 12 статьи 89 Закона о службе увольнение *сотрудника со службы в органах внутренних дел по соответствующему* основанию в период его временной нетрудоспособности, пребывания в отпуске или командировке не допускается (или наоборот, допускается — в зависимости от основания увольнения). В связи с этим, в случае нахождения на момент прекращения службы в органах внутренних дел на излечении, необходимо заблаговременно сообщить об этом в отдел по работе с личным составом.

Уточнить, понятны ли требования действующего законодательства Российской Федерации.

Далее можно ознакомить сотрудника с представлением об увольнении.

Разъяснить, что для назначения пенсии в соответствии с приказом МВД России от 9 января 2018 г. № 7 необходимо предоставить документы в течение 8 календарных дней со дня увольнения со службы в органах внутренних дел, для того чтобы материалы о назначении пенсии кадровым подразделением были предоставлены в соответствующее пенсионное подразделение не позднее 10 дней со дня увольнения.

Перечисляются документы, необходимые для назначения пенсии:

1. Заявление о назначении пенсии.
2. 2 фотографии 3×4.
3. Справка из пенсионного фонда о неполучении пенсии.
4. Справка о составе семьи.
5. Копия паспорта.
6. Копия ИНН, СНИЛС.
7. Реквизиты банка для перечисления пенсии.

Необходимо снова уточнить, понятны ли условия назначения пенсии.

Далее необходимо задать вопрос о вступлении в члены ветеранской организации, уточнить, к кому в этом случае необходимо обращаться.

Следующий вопрос — собирается ли увольняемый в дальнейшем трудоустроиться и есть ли в этом трудности?

В конце беседы задается вопрос о том, хотел ли бы сотрудник что-либо заявить, выразить несогласие по поводу представления к увольнению, имеются ли у него еще какие-либо вопросы.

Закончить беседу желательно на позитиве, чтобы последнее впечатление осталось доброжелательным. Уместно пожелать удачи, поблагодарить за службу.

Результаты беседы отражаются в *листе беседы*¹. При отсутствии возможности проведения беседы с сотрудником либо отказе (уклонении) сотрудника от участия в беседе составляется соответствующий акт².

Беседы проводятся в течение прохождения службы в ОВД и в других случаях — например, в период стажировки, прохождения индивидуального обучения, перед назначением на новую должность (вышестоящую, нижестоящую или равнозначную). Проводятся такие беседы прежде всего руководителями сотрудника (нынешними и будущими), а также сотрудниками кадрового подразделения. Общая схема проведения таких бесед не будет сильно отличаться от описанных нами выше. Главное — правильно определить цель беседы и найти «общий язык» с сотрудником.

О воспитательных беседах и беседах, связанных с различного вида обучением (подготовкой) сотрудников речь пойдет в следующих параграфах.

¹ Приложение № 50 к Порядку.

² Приложение № 40 к Порядку.

2.3. Профессиональное общение в процессе морально-психологического обеспечения

Беседы и собеседования используются на всех этапах службы и являются составной частью работы по организации морально-психологического обеспечения МВД России, которое включает в себя воспитательную, психологическую и социальную работу.

Воспитательная работа организуется по следующим направлениям¹:

1. Патриотическое воспитание.
2. Профессиональное воспитание.
3. Правовое воспитание.
4. Нравственно-этическое воспитание.
5. Эстетическое воспитание.

Воспитательная работа включает в себя следующие виды²:

1. Морально-психологическую подготовку.
2. Индивидуальную воспитательную работу.
3. Информационно-пропагандистскую работу.
4. Работу по поддержанию служебной дисциплины и законности.
5. Культурно-просветительскую работу.

Беседа является одной из основных форм воспитательной работы с сотрудниками, которая используется при проведении всех видов воспитательной работы³. Беседа — целенаправленное обсуждение чего-либо, организованный, подготовленный диалог на заранее выбранную тему. В ходе беседы для руководителя главным является установление психологического контакта с сотрудниками, изучение их личности, индивидуальный подход к каждому из них. Беседа имеет максимальную результативность, если проводится с одним сотрудником или небольшой группой⁴.

¹ П. 19 Порядка МПО.

² П. 24 Порядка МПО.

³ П. 22 Порядка МПО.

⁴ Методические рекомендации по проведению мероприятий морально-психологического обеспечения в органах внутренних дел Российской Федерации. Письмо ДГСК МВД России от 31.12.2021 № 21/7/21717.

Каждая беседа (собеседование) имеет свою цель; результативность ее достижения зависит от правильно построенного в ходе беседы и собеседования диалога. Беседы с личным составом являются обязательной частью работы руководителей всех уровней. Руководитель должен владеть наиболее полной информацией о своих сотрудниках, причем не только об их служебной деятельности, но и о их личности, семейной жизни, увлечениях: о составе семьи, материальном положении, социально-бытовых условиях, состоянии здоровья и проч. Эта информация важна для своевременного оказания помощи и поддержки, выявления факторов риска, предупреждения и профилактики нарушений служебной дисциплины и законности в подразделении. И для непосредственного сбора этой информации будет важным проведение бесед с личным составом¹.

Одним из *видов* воспитательной работы является информационно-пропагандистская работа, которая представляет собой комплекс мероприятий, направленных на формирование у сотрудников государственно-патриотического мировоззрения, высоких гражданских, профессиональных и психологических качеств, обеспечивающих морально-психологическую готовность к выполнению служебных задач *посредством доведения и разъяснения необходимой для достижения этих целей информации*².

При проведении информационно-пропагандистской работы основные усилия *сосредотачиваются на доведении и разъяснении личному составу*³:

¹ Михайлов В. И. Задачи руководителя по организации и проведению воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел // Вестник УЮИ. 2014. №2 (64). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zadachi-rukovoditelya-po-organizatsii-i-provedeniyu-vospitatelnoy-raboty-s-lichnym-sostavom-organov-vnutrennih-del> (дата обращения: 29.10.2021).

² П. 53 Порядка МПО

³ П. 54 Порядка МПО.

1. Государственной политики, направленной на защиту основ конституционного строя Российской Федерации и достижение национальных целей развития.

2. Особенности общественно-политической обстановки, решений высшего руководства страны, Министерства внутренних дел Российской Федерации, направленных на обеспечение законности и правопорядка.

3. Актуальных вопросов противодействия преступности, задач, стоящих перед органами внутренних дел, с учетом оперативной и криминогенной обстановки, складывающейся в стране и регионе.

4. Основ укрепления культурно-исторического, межконфессионального и межнационального единства народов России, защиты исторической правды в отношении фактов и событий отечественной истории и истории органов внутренних дел.

5. Примеров совершения сотрудниками подвигов, их мужественных и решительных действий, положительного опыта служебной деятельности.

При организации в рамках проведения информационно-пропагандистской работы единого дня государственно-правового информирования предусматриваются такая форма мероприятия, как выступление лиц руководящего состава с лекциями и беседами¹. Занятия по морально-психологической подготовке проводятся лекционно-семинарским методом и методом *рассказа-беседы* в зависимости от сложности изучаемого материала².

Беседа применяется при проведении информационно-разъяснительной работы как диалоговый метод устной пропаганды. При этом наиболее

¹ П. 58.3 Порядка.

² Методические рекомендации по проведению мероприятий морально-психологического обеспечения в органах внутренних дел Российской Федерации.

эффективно одновременное воздействие на слуховые и зрительные анализаторы — использование презентаций, видеороликов и др.

При организации информационно-пропагандистской работы необходимо понимать, что она не может быть эффективной, если будет строиться только на словесной риторике, на «правильных словах» о долге и о морали. При выборе формы занятий формы занятий и методики их проведения предпочтение следует отдавать семинарам, дискуссиям, практическим занятиям и играм с моделированием конкретных реальных жизненных и служебных ситуаций, т. е. тем формам, где так или иначе присутствует диалоговая речь, где идет обмен мнениями, отстаивание и аргументация определенных взглядов и мнений.

Основными элементами оптимальной методики проведения занятий могут выступать:

- диалогичность, обмен мнениями, суждениями, доказательствами, обоснованиями;

- свобода высказывания любых мнений, суждений, оценок каждым обучаемым;

- искренность и правдивость в обсуждении всех вопросов, недопущение лукавства, недомолвок, ухода от острых проблем и вопросов, поиск честных и морально зрелых ответов;

- ликвидация и профилактика формализма, показухи, скуки;

- требование аргументированного морального обоснования мнений, оценок, суждений;

- организация руководителем столкновения мнений участников занятий, анализа конкурирующих моральных мнений, выявление сильных и слабых сторон каждого, морально обоснованный выбор лучшего;

- коллективный поиск всесторонне взвешенных и морально аргументированных решений, оценок;

- теснейшая связь занятий с практикой, конкретными событиями, моральный анализ и оценка конкретных поступков;

— коллективная проработка предстоящих или типичных для профессиональной деятельности данной категории обучаемых действий;

— активизация самооценки моральности своего поведения, действий, решений, своих морально-психологических качеств, изменения навыков, привычек, взглядов;

— расчет ближайших и отдаленных морально-психологических последствий разных операций, профессиональных поступков, действий, решений (их влияние на граждан, коллег, самого себя);

— коллективная разработка новых, профессионально специализированных моральных норм, обычаев, традиций для своего органа, службы, отделения, коллектива;

— обсуждение путей укрепления морально-психологического климата и взаимоотношений сотрудников в коллективе;

— совместный поиск ответов на причины неприживаемости в коллективе отдельных моральных норм (если такие факты есть), живучести недостатков в морально-психологической подготовленности отдельных членов коллектива;

— обсуждение путей совершенствования своей морально-психологической подготовленности сотрудниками¹.

Согласно Порядку МПП, индивидуальная воспитательная работа организуется на основе принципа «старший воспитывает младшего, начальник — подчиненного» и направлена на²:

1. Оптимизацию воспитательной работы посредством всестороннего и глубокого изучения интересов, потребностей, способностей и индивидуальных особенностей сотрудников.

¹ Шаповал В. А., Кобозев И. Ю., Золотенко В. А. Психологическая работа с личным составом органов внутренних дел. Организация психологической службы в органах внутренних дел: учебное пособие. СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2016. С. 25–26.

² П. 44 Порядка МПП.

2. Обеспечение оптимальной расстановки и эффективного использования сотрудников в интересах служебной деятельности.

3. Содействие сотрудникам в адаптации к условиям служебной деятельности, а также решению проблем профессионального становления.

4. Выявление сотрудников, оказавшихся в трудных жизненных ситуациях, оказание им помощи.

5. Подготовку сотрудников к самостоятельной оперативно-служебной деятельности.

6. Стимулирование профессионального роста сотрудников, развития их личностных качеств.

7. Оказание корректирующего воспитательного воздействия, пропаганду здорового образа жизни.

Руководитель (начальник) органа, организации, подразделения МВД России организует индивидуальную воспитательную работу, учитывает ее результаты при выработке управленческих, организационных и кадровых решений. Основными формами *индивидуальной воспитательной работы* являются *индивидуальные беседы* — ознакомительные, поддерживающие, корректирующие¹. Обязанность по проведению этих бесед ложится на руководителя. *Беседа* — самая распространенная форма, позволяющая руководителю приобрести достаточно достоверные, исходящие от самого человека сведения, характеризующие личность воспитуемого.

В ознакомительной беседе ставится задача лично познакомиться с сотрудником, разъяснить ему варианты должного поведения в служебном коллективе в различных ситуациях, раскрыть основные ценностные ориентиры коллектива, рассказать о позитивных примерах служебной деятельности. Уточняются особенности развития и воспитания в семье, профессиональная направленность, общественная активность, данные о семейном положении, родственных связях, морально-

¹ П. 51 Порядка МПП.

нравственные качества. Целесообразно заранее сообщить сотрудникам, что с каждым из них будут подробно знакомиться в индивидуальном порядке. Такое предупреждение психологически подготавливает их к разговору с руководителем¹. Преимущество индивидуальной беседы состоит в возможности расположить человека к себе, установить непосредственный доверительный контакт, вызвать его на откровенность. Это поможет в дальнейшем оказывать влияние на его мысли и эмоции, эффективно проводить воспитательную работу.

Ознакомительные (познавательные) беседы должны проводиться с:

— сотрудниками, впервые принятыми на службу в органы внутренних дел, в ходе прохождения ими испытательного срока, пребывания в должности стажера;

— сотрудниками, окончившими образовательные организации системы МВД России, по прибытии их в орган внутренних дел;

— сотрудниками, вновь назначенными на вышестоящие должности сразу после назначения;

— сотрудниками, переведенными для дальнейшего прохождения службы из других органов по прибытии в новое подразделение.

— многодетными сотрудниками и сотрудниками, воспитывающими детей без одного из родителей, пережившими сложные жизненные ситуации.

Ознакомительную беседу целесообразно начать с вопросов о семье, родственных связях, месте жительства и т. п. Так устанавливается контакт с собеседником, устраняется напряженность, создается обстановка доверия и взаимного интереса. Нужно отметить, что также важен характер задаваемых вопросов и тон, которым они задаются.

¹ Методические рекомендации по проведению мероприятий морально-психологического обеспечения в органах внутренних дел Российской Федерации.

Для получения исчерпывающих ответов следует прибегать к повторению вопроса, изменив его форму. При получении противоречивых ответов рекомендуется указать сотруднику на противоречие и выяснить, с чем оно связано («Я хочу удостовериться, что понял все правильно...»).

Беседа является не только источником информации, но и средством воспитания. В ходе нее не следует задавать прямолинейные вопросы, делать подробные записи, а также проявлять поспешность в ее завершении.

Беседа создает определенное психологическое напряжение, а когда она заканчивается — напряженность спадает, и сотрудник может сообщить важную информацию, которая может изменить представление о его личности¹.

При проведении беседы необходимо наблюдать за поведением сотрудника:

- легко ли вступает в беседу;
- охотно ли отвечает на вопросы;
- отвечает длинно или лаконично;
- приходится ли повторять вопросы, чтобы получить ответ;
- грамотна ли речь;
- богат ли словарный запас;
- сдержан ли, как ведет себя (свободно, развязно, напряженно);
- характер речи, мимика, находчивость в ответах, остроумие.

В ходе ознакомительной беседы подтверждаются или опровергаются данные, полученные при анализе документов и наблюдении. В индивидуальной беседе уточняются особенности развития и воспитания в семье, армейском и производственном коллективе, профессиональная направленность, общественная активность, данные о семейном

¹ Методические рекомендации по проведению мероприятий морально-психологического обеспечения в органах внутренних дел Российской Федерации.

положении, родственных связях, морально-нравственные качества и установки, дисциплинированность, а также жизненные цели, видение служебных перспектив, отношение к этическим требованиям к служебному поведению.

Поддерживающая беседа проводится с сотрудниками, испытывающими определенные трудности или попавшими в тяжелую жизненную ситуацию. Трудности могут быть связаны со службой — вхождение в новый коллектив, получение новой должности, возросшие служебные обязанности, состояние конфликта, непонимания с кем-то из коллег или руководителей и др. Также это могут быть личные и семейные переживания — материальные и жилищные проблемы, взаимоотношения в семье, состояние здоровья сотрудника или его близких, смерть близкого человека, распад семьи. Задачи такой беседы — психологически и морально поддержать сотрудника, показать, что его проблемы небезразличны коллективу. В ходе беседы необходимо выяснить, нуждается ли сотрудник в какой-либо помощи — материальной, психологической, юридической; также это может быть помощь в направлении на лечение, в получении оздоровительного отдыха и проч. Если есть необходимость, поддерживающая беседа должна поддержать или укрепить нормальное морально-психологическое состояние сотрудника при переживании им каких либо профессиональных или личных трудностей, сложных жизненных ситуаций. В воспитательных целях широко используется оказание товарищеской помощи в преодолении возникших трудностей в службе и личной жизни сотрудников, индивидуальные советы и рекомендации о том, как поступить в том или ином конкретном случае. Помощь может оказываться руководителями, психологами, наставниками в виде советов, разъяснения служебных и личных вопросов. Помощь оказывается и в том случае, если кого-либо из сотрудников необходимо убедить в правильности или неправильности тех или иных взглядов и поступков. Очень

важна помощь, которая выражается в моральной поддержке при острых переживаниях — во время семейно-бытовых неурядиц и при разрешении других вопросов. Все виды этой работы также связаны с проведением беседований с сотрудником¹.

Перед проведением поддерживающей беседы руководителю необходимо постараться корректно выяснить (у сослуживцев, членов семьи, медиков), какие у сотрудника возникли трудности и проблемы (если они неочевидны); также полезно проконсультироваться с психологом.

При проведении такой беседы у сотрудника вырабатываются профессионально важные качества путем совместного обсуждения возможных перспектив дальнейшего личного, профессионального и служебного роста с использованием методов поощрения и стимулирования деятельности. Беседа должна проводиться при закрытых дверях, в обстановке, где ничего не мешает и не отвлекает. Иногда целесообразно провести такой разговор с выездом к сотруднику на дом.

По окончании беседы нужно подвести итог, оговорить необходимую помощь, поддержать и подбодрить сотрудника. И конечно же необходимо в кратчайшие сроки организовать обещанную помощь, иначе смысл проведенной беседы и всей индивидуальной воспитательной работы с сотрудниками обесценивается.

Корректирующая беседа проводится в целях исправления нежелательных качеств или поведения сотрудника. В корректирующей беседе сотруднику предлагаются возможные варианты преодоления сложностей, мешающих ему в повседневной жизнедеятельности, а также раскрывают его возможности по исправлению своего поведения с использованием методов убеждения, критики действий и поступков и других методов².

¹ Методические рекомендации по проведению мероприятий морально-психологического обеспечения в органах внутренних дел Российской Федерации.

² Там же.

Корректирующие беседы на постоянной основе проводятся с сотрудниками, допустившими нарушения служебной дисциплины и законности, проявляющими негативные черты характера, также по мере необходимости такие беседы организуются с сотрудниками, впервые принятыми на службу в органы внутренних дел. Здесь в качестве средства личного общения, воспитательного воздействия выступает живая речь руководителя, умение вести доверительный, откровенный диалог.

Индивидуальная беседа не должна сводиться к беспредметному разговору, она требует соблюдения определенных условий проведения.

Опыт проведения воспитательной работы говорит о том, что *для успешной беседы руководителю прежде всего необходимо:*

— изучить личное дело сотрудника, другие документы, учесть первичные наблюдения непосредственных руководителей, четко определить цель беседы, что именно он хочет узнать о сотруднике;

— установить личный контакт с сотрудником, создать обстановку доверительности и откровенности. Условия и место встречи должны располагать к откровенному и длительному разговору;

— помочь изучаемому сделать правильную оценку своих личных качеств, поведения или убедить в их отсутствии или неправильности;

— вызвать желание у сотрудника изменить свое поведение, выработать в себе положительные черты и качества;

— убедить в пользе помощи со стороны руководителей и товарищей по службе в осуществлении намерений.

Необходимо учесть, что при проведении беседы недопустим назидательный, приказной тон, нельзя превращать беседу в допрос. Это вызывает замкнутость, негативную реакцию. В таком случае беседа может превратиться в набор нравоучений, общих фраз, в пустопорожнюю назидательность¹.

¹ Методические рекомендации по проведению мероприятий морально-психологического обеспечения в органах внутренних дел Российской Федерации

Итак, индивидуальная беседа может носить различный характер, преследовать разные цели, затрагивать многообразные вопросы служебной и личной жизни. Она может иметь информационную, побуждающую или ориентирующую направленность. Первому руководителю, всему руководящему составу важно уметь владеть этими особенностями направленности бесед, так как различные ситуации и причины требуют разного разговора. Однако, несмотря на это, при подготовке и проведении бесед целесообразно придерживаться определенных общих правил, соблюдение которых позволяет повысить эффективность бесед.

Рассмотрим некоторые из них: запланировать беседу; четко сформулировать цель и задачи беседы; предварительно составить план беседы; установить время и место встречи с подчиненным; перед началом беседы создать обстановку взаимного доверия; в ходе всей беседы придерживаться основного направления в соответствии с поставленной целью; обязательно фиксировать полученную информацию в письменном виде, иначе может быть забыто содержание конкретной беседы или перепутано с другими беседами¹.

Среди основных *форм работы по поддержанию служебной дисциплины и законности* используются проведение индивидуальных профилактических бесед с сотрудниками, допустившими нарушения служебной дисциплины и законности². Эта форма, как наиболее эффективная при организации работы с нарушителями дорожно-транспортной дисциплины также предусмотрена Директивой № 1³.

¹ Михайлов В. И. Некоторые вопросы организации индивидуальной воспитательной работы в органах внутренних дел // Вестник Московского университета МВД России. 2014. №9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-voprosy-organizatsii-individualnoy-vospitatelnoy-raboty-v-organah-vnutrennih-del> (дата обращения: 13.11.2021).

² П. 74.6 Порядка МПП.

³ Директива МВД России от 27.02.2015 года № 1дсп «О мерах по укреплению служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел Российской Федерации».

Также отметим, что при проведении служебной проверки по факту нарушения сотрудником служебной дисциплины необходимо получить от сотрудника объяснение. Получение объяснения по сути также является проведением диалога, или собеседования — проводящий проверку задает вопросы, на которые сотрудник отвечает. При этом представленная в объяснениях сотрудников информация должна дополнять сведения, установленные путем сбора и анализа материалов и документов, а также позволять сделать более объективный вывод о степени вины сотрудника и предложить уполномоченному руководителю конкретные меры предупредительно-профилактического характера, направленные на недопущение выявленных нарушений в дальнейшем.

В этих целях при получении объяснений для ведения диалога целесообразно составлять перечень вопросов сотруднику, в отношении которого проводится служебная проверка. При этом следует избегать неконкретных вопросов, на которые возможен неоднозначный ответ (например: «Что вы можете пояснить по обстоятельствам происшествия?», «Как вами организована работа по направлению деятельности?», «В чем причина постоянных нарушений служебной дисциплины во вверенном вам коллективе?»).

Примеры вопросов сотруднику, в отношении которого проводится служебная проверка:

- Какие материалы были вами составлены на месте происшествия?
- О чем вам сообщил полицейский-водитель?
- Что вы пояснили инспектору ДПС?
- Почему вы не выполнили требования пункта 1 приказа?
- В связи с чем вами не была направлена необходимая информация?
- Какое указание дал вам непосредственный руководитель?
- Что конкретно было сделано вами для выполнения поручения начальника?

— Почему вы не доложили вышестоящему руководителю о возникшей проблеме?

— Кто из должностных лиц подразделения дал вам поручение о проведении указанных мероприятий?

— Как в вашем подразделении организована передача документов из подразделения делопроизводства и режима исполнителям?

— Как вы контролируете соблюдение сроков проверок вашими подчиненными?

— Как вы организовали проведение мероприятия и чем вы можете это подтвердить?

Наиболее оптимальным является получение объяснения путем фиксации пояснений сотрудника в текстовом редакторе компьютера или рукописным способом на бланке в ходе личной беседы. Однако при отказе последнего от такой формы или невозможности ее осуществления по иным причинам, перечень вопросов необходимо передать (или направить) сотруднику для самостоятельной подготовки объяснения по существу и обстоятельствам проведения служебной проверки.

Следует учитывать, что доводы, изложенные в объяснении сотрудника по обстоятельствам проводимой в отношении него служебной проверки, требуют подтверждения или опровержения иными материалами (в том числе объяснениями), что должно быть отражено в заключении по результатам служебной проверки. Отметим также, что при получении объяснения, с учетом требований законодательства Российской Федерации и *при согласии опрашиваемого*, рекомендуется использовать средства аудио- и видеофиксации¹.

Отдельно нужно остановиться на организации работы с сотрудниками в период подготовки к несению службы в особых условиях,

¹ Совершенствование дисциплинарной практики в органах, организациях и подразделениях МВД России: методические рекомендации ДГСК МВД России. М., 2020 // Доступ из СПС СтрасЮрист.

в период службы в особых условиях и по окончании службы в особых условиях, проводимую руководителями (начальниками) органов, организаций, подразделений МВД России, руководителями структурных подразделений, начальниками подразделений по работе с личным составом в целях формирования морально-психологической готовности сотрудников к эффективным действиям, достижения высокой степени их морально-психологической устойчивости к влиянию негативных факторов складывающейся обстановки¹.

Основная работа основывается на *разъяснении* личному составу:

— требований федеральных законов, указов Президента Российской Федерации и постановлений Правительства Российской Федерации, нормативных правовых актов МВД России, определяющих содержание действий органов внутренних дел по выполнению оперативно-служебных задач;

— порядка реализации социальных гарантий, компенсаций и мер социальной поддержки, установленных законодательством Российской Федерации для сотрудников, выполняющих задачи в особых условиях, членов их семей;

— норм международного гуманитарного права, законодательства Российской Федерации, определяющих права и обязанности сотрудников, требований по поддержанию служебной дисциплины и законности, уголовной ответственности за преступления, совершенные в ходе выполнения задач в особых условиях.

Разъяснение проводится в *форме беседы или собеседования, ответов на вопросы*. Отметим также, что аналогичная работа должна проводиться в этот период также с членами семей сотрудников, командированных для выполнения задач в особых условиях службы. Как правило, разъяснение проводится в форме *групповых бесед*, с использованием видеоматериалов (фильмов, презентаций), а также листовок, памяток.

¹ Раздел 5 Порядка МПО.

Такие мероприятия обычно проводятся в классе службы, зале совещаний или в актовом зале — в зависимости от состава аудитории. Целесообразно привлекать к этой работе сотрудников, имеющих большой опыт службы в особых условиях, а также ветеранов боевых действий.

С членами семей сотрудников необходимо провести встречу перед отправкой в командировку. Далее необходимо поддерживать с ними связь по телефону или лично (то есть периодически проводить беседы, разъяснения), вплоть до возвращения сотрудников в место постоянной службы. Отметим, что основными методами воспитания, используемыми при проведении бесед, собеседований и разъяснений с сотрудниками будут методы убеждения, примера, критики действий и поступков.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что на всех этапах приема на службу и прохождения службы в ОВД необходимым составляющим будет являться беседа. Приказ МВД № 50 рассматривает беседы при поступлении на службу, проведении аттестации, зачислении в распоряжение и увольнении. Также в рамках морально-психологического обеспечения все направления работы основываются на *беседах, собеседованиях и разъяснениях*, что является важнейшей коммуникативной функцией кадровой работы в ОВД. При приеме на службу в ОВД, в процессе беседы с кандидатом, от него запрашивается предоставление персональных данных, разъясняется их перечень. В рамках соблюдения законности необходимо взять с гражданина согласие на обработку персональных данных.

Важность и эффективность беседы заключается в том, что цели беседы и ее содержание изменяются согласно тематике проведения. Поскольку беседы необходимы на различных этапах приема на службу, а также в период ее прохождения, то профессиональное общение в форме бесед следует проводить соразмерно, определяя содержание и цели индивидуально для каждого конкретного случая.

Глава 3

БЕСЕДЫ В ИНФОРМАЦИОННО-ПРОПАГАНДИСТСКОЙ РАБОТЕ

3.1. Беседа как одна из основных форм информационно-пропагандистской работы

Одним из *видов* воспитательной работы является информационно-пропагандистская работа, которая представляет собой комплекс мероприятий, направленных на формирование у сотрудников государственно-патриотического мировоззрения, высоких гражданских, профессиональных и психологических качеств, обеспечивающих морально-психологическую готовность к выполнению служебных задач *посредством доведения и разъяснения необходимой для достижения этих целей информации*¹.

При проведении информационно-пропагандистской работы основные усилия *сосредотачиваются на доведении и разъяснении личному составу*²:

1. *Государственной политики, направленной на защиту основ конституционного строя Российской Федерации и достижение национальных целей развития.*

2. *Особенностей общественно-политической обстановки, решений высшего руководства страны, Министра внутренних дел Российской Федерации, направленных на обеспечение законности и правопорядка.*

3. *Актуальных вопросов противодействия преступности, задач, стоящих перед органами внутренних дел, с учетом оперативной и криминогенной обстановки, складывающейся в стране и регионе.*

4. *Основ укрепления культурно-исторического, межконфессионального и межнационального единства народов России, защиты*

¹ П. 53 Порядка МПО

² П. 54 Порядка МПО.

исторической правды в отношении фактов и событий отечественной истории и истории органов внутренних дел.

5. Примеров совершения сотрудниками подвигов, их мужественных и решительных действий, положительного опыта служебной деятельности.

При организации в рамках проведения информационно-пропагандистской работы единого дня государственно-правового информирования предусматриваются такая форма мероприятия, как выступление лиц руководящего состава с лекциями и *беседами*¹. Занятия по морально-психологической подготовке проводятся лекционно-семинарским методом и *методом рассказа-беседы* в зависимости от сложности изучаемого материала².

Беседа является одной из форм мероприятий, проводимых в рамках единого дня государственно-правового информирования. Здесь необходимо отметить, что такая форма информационно-пропагандистской работы как «информирование о важнейших общественно-политических событиях в России и за рубежом, принятых федеральных законах, изданных указах Президента Российской Федерации, постановлениях Правительства Российской Федерации, ведомственных нормативных правовых актах, регулирующих деятельность органов внутренних дел»³ также предполагает, прежде всего, проведение соответствующих информационных бесед. В этих случаях беседа представляет собой форму распространения знаний.

Беседа применяется при проведении информационно-разъяснительной работы как диалоговый метод устной пропаганды. При этом наиболее эффективно одновременное воздействие на слуховые и зрительные анализаторы — использование презентаций, видеороликов и др.

¹ П. 58.3. Порядка

² Методические рекомендации по проведению мероприятий морально-психологического обеспечения в органах внутренних дел Российской Федерации.

³ Там же.

При организации информационно-пропагандистской работы необходимо понимать, что она не может быть эффективной, если будет строиться только на словесной риторике, на «правильных словах» о долге и о морали. При выборе формы занятий формы занятий и методики их проведения предпочтение следует отдавать семинарам, дискуссиям, практическим занятиям и играм с моделированием конкретных реальных жизненных и служебных ситуаций, т. е. тем формам, где так или иначе присутствует диалоговая речь, где идет обмен мнениями, отстаивание и аргументация определенных взглядов и мнений.

Основными элементами оптимальной методики проведения занятий могут выступать:

- диалогичность, обмен мнениями, суждениями, доказательствами, обоснованиями;

- свобода высказывания любых мнений, суждений, оценок каждым обучаемым;

- искренность и правдивость в обсуждении всех вопросов, недопущение лукавства, недомолвок, ухода от острых проблем и вопросов, поиск честных и морально зрелых ответов;

- ликвидация и профилактика формализма, показухи, скуки;

- требование аргументированного морального обоснования мнений, оценок, суждений;

- организация руководителем столкновения мнений участников занятий, анализа конкурирующих моральных мнений, выявление сильных и слабых сторон каждого, морально обоснованный выбор лучшего;

- коллективный поиск всесторонне взвешенных и морально аргументированных решений, оценок;

- теснейшая связь занятий с практикой, конкретными событиями, моральный анализ и оценка конкретных поступков;

- коллективная проработка предстоящих или типичных для профессиональной деятельности данной категории обучаемых действий;

— активизация самооценки моральности своего поведения, действий, решений, своих морально-психологических качеств, изменения навыков, привычек, взглядов;

— расчет ближайших и отдаленных морально-психологических последствий разных операций, профессиональных поступков, действий, решений (их влияние на граждан, коллег, самого себя);

— коллективная разработка новых, профессионально специализированных моральных норм, обычаев, традиций для своего органа, службы, отделения, коллектива;

— обсуждение путей укрепления морально-психологического климата и взаимоотношений сотрудников в коллективе;

— совместный поиск ответов на причины неприживаемости в коллективе отдельных моральных норм (если такие факты есть), живучести недостатков в морально-психологической подготовленности отдельных членов коллектива;

— обсуждение путей совершенствования своей морально-психологической подготовленности сотрудниками¹.

Отметим, что организуют и осуществляют информационно-пропагандистскую работу субъекты воспитательной работы:

1. Руководители (начальники) органов, организаций, подразделений МВД России.

2. Заместители начальников образовательных организаций системы МВД России по работе с личным составом, руководителями подразделений по работе с личным составом (помощники по работе с личным составом).

3. Руководители (начальниками) структурных подразделений органов, организаций, подразделений МВД России.

¹ Шаповал В. А., Кобозев И. Ю., Золотенко В. А. Психологическая работа с личным составом органов внутренних дел. Организация психологической службы в органах внутренних дел: учебное пособие. СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2016. С. 25–26.

Воспитательную работу, кроме вышеуказанных лиц, проводят подразделения морально-психологического обеспечения (подразделения по работе с личным составом). В образовательных организациях МВД России воспитательную работу также проводит профессорско-преподавательский (преподавательский) состав.

Беседа включает слушателей в самый процесс рассмотрения вопросов, и в то же время дает возможность выяснить интересы и запросы аудитории и на основе этого найти соответствующий аспект изложения темы. При этом сам слушатель является участником собеседования. В этом заключается ценность беседы.

3.2. Задачи и особенности беседы в рамках информационно-пропагандистской работы

Рассмотрим задачи беседы и ее особенности как формы распространения знаний.

Задачей беседы как формы проведения информационно-пропагандистской работы является активизация внимания слушателей на важнейших общественно-политических событиях в России и за рубежом, принятых федеральных законах, изданных указах Президента Российской Федерации, постановлениях Правительства Российской Федерации, ведомственных нормативных правовых актах, регулирующих деятельность органов внутренних дел, а также выработка у слушателей правильного мнения по тому или иному вопросу, сообщение знаний. Беседа способствует также развитию мышления у слушателей. Для этого проводящему беседу надо научить слушателей логично высказывать свои мысли, последовательно ставить вопросы, уметь обобщать, конкретизировать рассматриваемые явления и т. д.

Беседа имеет большое познавательное значение. Об искусстве поучительной беседы очень много говорилось еще в древней Греции. Так, древнегреческий философ Платон писал в своей книге «Теэтет»,

посвященной природе знания (написанной, кстати, в форме сократической беседы-диалога): «Величайшим преимуществом в нашем искусстве является полная возможность распознавать, что рождается в разуме молодого человека: призрак или ложь или нечто реальное и истинное»¹.

Искусство поучительной беседы очень остроумно приравнивалось к «искусству повивальных бабок», в том смысле, что человек, беседующий со своими слушателями, как бы помогает рождению у них новой мысли, нового знания.

Беседа расширяет и углубляет подлинные знания сотрудников, учит их правильно разбираться во всех явлениях нашей общественной и культурной жизни.

Особенности беседы и ее отличие от других форм информационно-пропагандистской работы заключается в том, что беседа имеет свои характерные как внешние, так и внутренние особенности, отличающие ее от других форм. Из внешних особенностей беседы можно отметить следующие:

1. Беседа непродолжительна по времени — 30–35 минут; ее можно подготовить и провести в достаточно короткие сроки.

2. Беседа не требует обязательно большого количества слушателей, можно побеседовать с 20, 10, 5 и даже с 1–2 сотрудниками.

3. Беседу можно проводить непосредственно на месте работы в отделе, подразделении, в классе службы, комнате воспитательной работы, по месту жительства.

4. Подготовка беседы имеет свои особенности по сравнению с подготовкой лекции или доклада.

Эти внешние отличительные черты беседы как одной из форм информационно-пропагандистской работы вытекают из ее внутренних особенностей.

¹ Цит. по: Криваткина Л. И. Методика подготовки и проведения беседы. М., 1961. С.5.

Небольшое количество слушателей, привычная обстановка, место организатора беседы (не на трибуне, а за столом, среди слушателей) — все это позволяет установить более тесный контакт с аудиторией, способствует осуществлению живого, непосредственного общения с людьми. Именно в беседе руководитель может поговорить с сотрудниками, в процессе этого разговора что-то пояснить, обобщить, направить, узнать что-то новое для себя и использовать это в своей дальнейшей деятельности. Условия беседы позволяют обращаться непосредственно к собеседникам, быть внимательным к каждому из них, видеть их реакцию, их мнение, по ходу беседы при необходимости менять ее план и содержание, вовремя останавливаться, делать паузы, что-то подчеркивать, выделять и т. д.

Одной из существенных особенностей беседы является также то, что она в отличие от лекции и доклада, где важно прежде всего сообщение тех или иных знаний, бывает преимущественно направлена на мобилизацию сотрудников в целях определенного решения задач оперативно-служебной деятельности.

В процессе беседы целесообразно использовать презентацию, кино- и видеоматериал, сопровождая их соответствующими пояснениями. Как известно, словесно выраженные суждения о наблюдаемом обеспечивают более отчетливое осознание материала, более глубокое его осмысливание. Это может происходить по-разному: или в виде ответа на поставленный конкретный вопрос о сути наблюдаемого явления, или в виде ответа на вопрос, обращенный к аудитории (как сотрудники понимают и оценивают воспринимаемый или наблюдаемый факт), или в виде по существу заданного самими слушателями вопроса.

3.3. Понятие и виды беседы в информационно-пропагандистской работе

Как мы указывали выше, беседой называется одна из форм информационно-пропагандистской работы. В этом смысле беседу следует понимать как совместное или коллективное обсуждение какого-либо вопроса, которое проводится под руководством определенного лица и в котором принимают активное участие все присутствующие. Такая беседа требует от организатора тщательной предварительной подготовки и умения провести ее так, чтобы в результате всеобщего обмена мнениями обсуждаемый вопрос был решен в соответствии с основными задачами воспитательной работы.

Являясь по существу теоретической, беседа в то же время имеет большое действенное значение, создавая у сотрудников нужное настроение, которое в свою очередь непосредственно отражается на их взглядах, настроениях, а также на результатах оперативно-служебной деятельности.

Само сообщение организатора может занимать в беседе большее или меньшее место. В связи с этим следует различать и два вида информационно-пропагандистской беседы.

Для первого вида беседы характерно чередование непосредственно следующих друг за другом вопросов и ответов с последующим их обобщением.

Для второго вида беседы характерно предварительное более или менее пространное сообщение проводящего беседу, рассчитанное на 15–20 минут, после чего следуют ответы на вопросы. Этот второй вид беседы наиболее распространен.

Первый вид беседы имеет свои особенности. Здесь вопросы, рассматриваемые в ходе беседы, подчинены определенной теме. Их содержание и последовательность необходимо тщательно продумать заранее, чтобы они были понятными и просто сформулированными. Если

ответ дан неточно или неправильно, ставится уточняющий вопрос, или правильный ответ сам проводящий беседу. Так как при проведении беседы присутствует несколько сотрудников, то следует обращаться с этим вопросом и к другим, повторяя при этом (в начале обращения) ту часть ответа, которая не удовлетворяет организатора. Таким образом, ощущение неточности, неправильности должно быть передано и другим. При этом иногда стоит задать побочный вопрос, подойти к ответу с другой стороны. Самому же организатору беседы сразу отвечать на вопрос нецелесообразно, так как в этом случае у слушателей прекращается процесс размышления, в то время как в беседе важно выслушать их мнение, направить его в нужное русло, заставить понять новое, правильное, важно научить их разбираться в поставленном вопросе, научить организованно и доказательно мыслить.

3.4. Методика подготовки информационно-пропагандистской беседы

В идеале проводящий информационно-пропагандистскую беседу должен иметь хорошую общую подготовку, помимо этого он обязан постоянно повышать свой образовательный уровень, углублять свои знания, достаточно хорошо разбираться в вопросах юриспруденции, политики, экономики и техники, быть сведущим в различных областях культуры.

Необходимо всегда быть в курсе вопросов внутренней и внешней политики Российского государства, знать решения высшего руководства страны и Министра внутренних дел Российской Федерации, направленные на обеспечение законности и правопорядка, а также задач, стоящих перед органами внутренних дел, с учетом оперативной и криминогенной обстановки, складывающейся в стране и регионе. Также необходимо владеть вопросами защиты исторической правды в отношении фактов и событий отечественной истории и истории

органов внутренних дел, примеров совершения сотрудниками подвигов, их мужественных и решительных действий, положительного опыта служебной деятельности.

При подготовке к беседе целесообразно:

— выяснить особенности аудитории, с которой будет проводиться беседа (специфику служебного коллектива);

— точно сформулировать тему беседы и определить ее образовательное и воспитательное значение для данной аудитории;

— уяснить, в каком отношении эта тема будет важна и интересна для слушателей;

— усвоить относящиеся к данной теме определенные теоретические сведения;

— подобрать конкретный иллюстративный материал;

— продумать важные выводы из беседы, имеющие практическое значение для жизни и оперативно-служебной деятельности слушателей;

— продумать «побочные» и уточняющие вопросы;

— составить план беседы (текст беседы или тезисы);

— выделить наиболее важные для слушателей вопросы, а также наиболее трудные для понимания;

— обратить внимание на преодоление личных недостатков в речи, в манере вести себя и пр.

Вид беседы, приемы сообщения информации зависят от характера аудитории, от контингента слушателей.

При подготовке к проведению беседы необходимо подумать над тем, с какой именно аудиторией предстоит говорить, необходимо иметь в виду особенности служебной деятельности, возраст, общеобразовательный уровень. Эти сведения дают возможность в одних случаях опираться на служебный и жизненный опыт сотрудников, в других — на их профессиональную направленность, в-третьих — на их знания и т. д.

Только хорошо и всесторонне зная аудиторию можно добиться поставленной цели.

Различный состав слушателей определяет и форму изложения и подбор иллюстративного материала, поскольку каждая аудитория предполагает изложение материала в доступной для нее форме, удовлетворяющей именно ее требования. Кроме того, иногда слушатели просят рассказать об интересующем их событии или явлении.

Очень часто беседа на одну и ту же тему в разной аудитории преподносится по-разному. При этом главным остается ее содержание, а форма изложения, иллюстративный материал меняются. Например, материалы по морально-психологической подготовке готовятся в нескольких вариантах: для старшего, среднего и высшего начальствующего состава и отличаются манерой изложения, глубиной проработки вопросов, основными задачами, стоящими перед аудиторией.

Выбор темы не влияет на характер проведения беседы. Одну и ту же тему можно раскрыть и в беседе первого вида и в беседе второго вида (см. выше). Причем, пункты расширенного плана беседы в одном случае можно использовать как опорные, вокруг которых должны строиться дополнительные побочные вопросы (их иногда трудно заранее предусмотреть, они могут появиться на основании полученных ответов в непосредственном, живом общении с людьми), а в другом случае эти пункты являются обычными опорными вехами плана при освещении той или иной темы.

В беседе второго типа после изложения темы обсуждение ее может идти по вопросам конкретного практического участия слушателей в обсуждаемых вопросах.

3.5. Психологические особенности проведения информационно-пропагандистской беседы

При подготовке к беседе необходимо иметь в виду некоторые психологические закономерности восприятия материала слушателями, в частности, единство целого и части, целостность и расчлененность восприятия и влияние предшествующего опыта, что называют апперцепцией.

Как известно, восприятие целого зависит от восприятия его отдельных частей, а восприятие отдельных частей зависит от восприятия целого. При наличии только целостного восприятия у слушателей получается общее и поверхностное впечатление; при наличии только расчлененности восприятия происходит восприятие не целого, а лишь его частей.

Если проводящий беседу будет говорить только в общем о чем-либо — об общей проблеме, общих задачах, общих выводах, не ссылаясь на практику, на конкретные примеры, то и восприятие будет только общим, т. е. поверхностным. Если же он будет слишком много и подробно останавливаться на отдельных фактах, событиях и не будет связывать и обобщать эти факты, то смысл приведенных примеров окажется неясным, слушатели запомнят лишь отдельные факты, а целостности впечатления от беседы не будет, восприятие окажется расчлененным. Такая беседа может восприниматься с интересом, но быстро забудется, в памяти останутся лишь отдельные факты, не соотнесенные с определенными выводами.

Готовясь к беседе, ее организатор должен помнить о том, что восприятие материала слушателями должно быть и целостным и расчлененным, что иллюстрации и примеры не должны быть случайными, что ими следует подтверждать какую-то общую мысль, общее положение, и что определенные мысли, заключения, выводы должны быть проиллюстрированы на конкретных примерах. Подбор конкретного иллюстративного материала обязательно входит в подготовку

к беседе. При этом примеры лучше всего брать из жизни коллектива, подразделения, из практики ОВД.

При организации восприятия надо помнить об его избирательном характере. Действительно, людям свойственно интересоваться именно тем, что для них нужно, что определяется задачами и характером их деятельности и их жизни. При отсутствии определенной задачи восприятие бывает неполным. Исходя из этой закономерности, организатор беседы с самого начала беседы должен назвать тему и хотя бы в нескольких словах сказать о том, почему именно эта тема выбрана, какова ее значимость вообще и, в частности, для самих слушателей, для их деятельности, для их работы и жизни.

Большую роль при организации восприятия играет выработка у слушателей установки на слушание и понимание. В психологии эта установка определяется как готовность воспринимать материал определенным образом. Установка может появиться уже при знакомстве с темой беседы, а также после соответствующего введения — экспозиции — самого выступающего. Так, выступающий, объявляя тему беседы, говорит о том, на что нужно будет обратить внимание в ходе беседы и какое это имеет значение для слушателей. Отметим, что наличие правильной, хорошо продуманной установки у самого выступающего также является обязательным. Он должен уяснить себе, о чем и с какой целью он будет говорить с людьми.

Наличие той или иной установки определяет весь характер изложения, количество и качество дополнительного материала, определяет манеру обращения лектора со слушателями, влияет на возникновение и ход дискуссии.

Восприятие обязательно в той или иной мере определяется и дополняется уже имеющимися у человека представлениями и знаниями, а также особенностями предшествующей деятельности. То, что никак не связано с прошлым опытом и с имеющимися знаниями, воспринимается

как нечто неопределенное, неясное и с большим трудом. Чем богаче опыт человека, чем больше у него представлений и знаний в какой-то области, тем глубже и содержательнее его восприятие, тем шире его интересы.

Легче беседовать с людьми тогда, когда беседующий знает особенности их жизни и служебной деятельности, имеет возможность чаще и больше опираться на имеющиеся у них представления и знания, приводить сравнения, вскрывать аналогии, создавать ассоциации и, таким образом, побуждать своих слушателей глубже понимать те или иные вопросы, глубже осознавать те или иные события.

Но перед организатором может быть и другая аудитория, у которой ни жизненный опыт, ни объем, ни характер знаний не создают должных оснований для восприятия темы беседы. В таком случае возникает более трудная, но более ответственная и даже почетная задача: постепенно от беседы к беседе расширять интересы слушателей, развивать у них чувство нового, учить их размышлять, находить собственную (но истинную!) оценку фактам и явлениям действительности и т. п.

Но избирательность восприятия определяется не только потребностями человека, его прошлым опытом, но и его эмоциональным отношением к тому, что воспринимается и его психическим состоянием в момент проведения беседы.

Беседа, далее, строится так, чтобы оказать как бы противодействующее влияние на чувства слушателей, на их настроение, если они имеют отрицательную эмоциональную окрашенность.

По реакции аудитории, по поведению отдельных слушателей можно судить о степени их усталости, нервозности и проч. Одной из задач выступающего является создание такой атмосферы во время беседы, чтобы люди смогли спокойно и сосредоточенно воспринимать материал, заинтересоваться чем-то новым, выяснить что-то для себя. Всегда, в любой беседе можно рассказать о каком-то таком факте, который

вызовет улыбку у слушателей, всегда можно рассказать то, что найдет отклик в душе каждого слушателя, чем он заинтересуется. Наконец, всю беседу нужно строить так, чтобы слушатели почувствовали, что вот пришел человек, который им нужен, с которым хочется поговорить, поделиться, у которого хочется что-то спросить и который разъяснит, что нужно. Это налагает очень большую ответственность на организатора беседы.

Надо также иметь в виду, что восприятие беседы слушателями невозможно при отсутствии внимания. Поэтому каждый выступающий должен уметь мобилизовать внимание слушателей. Как известно, внимание бывает произвольным и непроизвольным. Восприятие новых своеобразных, сильных и ярких примеров осуществляется на основе непроизвольного внимания, которое не сопровождается определенным усилием воли и проявляется независимо от нашего намерения.

Произвольное же внимание — внимание волевое. Оно создается сознательно, в соответствии с заранее поставленной целью, и характеризуется наличием определенных волевых усилий, напряжением.

Общая характеристика произвольного внимания говорит о том, что продолжительное произвольное внимание утомляет слушателей. Следовательно, во время беседы выступающий должен учитывать особенности внимания слушателей и использовать все средства для того, чтобы оно было не столько произвольным, сколько непроизвольным.

Сила и устойчивость внимания в большей мере зависят от содержательности и понятности беседы, от положительного эмоционального отношения к беседе и к самому выступающему, а также от того, насколько тема и содержание беседы соответствуют интересам и потребностям слушателей.

Если материал беседы и форма изложения ясны и понятны слушателям, то внимание будет более сильным и устойчивым. Материал беседы при этом должен быть не слишком трудным, но и не слишком

легким; он должен быть совершенно понятным и доступным. Отклонения в ту или иную сторону повлекут за собой отвлечение внимания, переключение его на посторонние раздражители, на то, что не имеет отношения к теме и содержанию беседы.

Воспринимаемый материал должен быть доступным для понимания слушателей и содержать в себе новую информацию. Если материал хорошо известен слушателям, то он будет для них неинтересным, что также будет способствовать не сосредоточению, а отвлечению внимания. Если речь идет о первом виде беседы (вопросно-ответном), то надо сказать, что долгое «сидение» на одном вопросе тоже может привести к отвлечению внимания.

Если организатор беседы не может получить от слушателей правильного ответа на поставленный вопрос, то он должен сам ответить на него, а затем переходить к другому вопросу.

Если материал очень труден для понимания, содержит слишком много новых понятий или определений, если неясен и ход рассуждений выступающего, то внимание слушателей будет сконцентрированным очень недолго, а потом они могут запутаться, «испугаться» собственного «невежества» и внимание также будет отвлечено.

В те моменты беседы, когда выступающему самому приходится что-то рассказывать более или менее длительное время, очень важно вовлечь слушателей в ход этих размышлений. В данном случае очень часто используется такой прием: текст изложения прерывается риторическим вопросом или вопросом «почему?» и последующим ответом самого выступающего или слушателя. Иногда задаваемый в ходе изложения вопрос относится к последующей части беседы и является как бы ее подзаголовком.

Постановка, таким образом, внутри изложения или в процессе рассказа все новых и новых частных задач способствует появлению у слушателей активных попыток самим или с помощью выступающего

решать эти задачи. А это в значительной мере способствует усилению устойчивости внимания.

Выступающего никогда не должно покидать чувство меры. Для этого необходимо внимательно следить за аудиторией. Видя движение среди слушателей, рассеянные взгляды по сторонам, слыша перешептывания и пр., внимательный выступающий сразу поймет, что аудитория почему-то слушает его с недостаточным вниманием. В этом случае надо тут же воспользоваться одним из приемов внешнего воздействия: изменить темп речи, начать громче (или наоборот тише) говорить, сделать паузу, изменить позу, задать вопрос, продемонстрировать наглядное пособие, привести какой-нибудь пример или просто уместно пошутить, использовать пословицу или поговорку, рассказать и каком-нибудь случае из жизни. Судя по ситуации, всегда можно воспользоваться одним из таких приемов, и произвольное внимание слушателей появится вновь.

Существует еще один вид внимания — слепопроизвольное. Этот вид внимания очень часто появляется в результате заинтересованности, вследствие возникшего интереса к беседе. Такое внимание характеризуется отсутствием волевого напряжения и отличается большой устойчивостью. Чаще всего именно этот вид внимания и обнаруживается у слушателей в процессе беседы.

Отвлечение внимания слушателей зависит иногда не только от характера изложения материала, не только от большей или меньшей длительности беседы, но также и от индивидуальных особенностей внимания каждого слушателя.

Дело в том, что внимание трудно удерживать на чем-то одном в течение продолжительного времени (в частности, на восприятии речи выступающего). Внимание обязательно начнет колебаться и рассеиваться уже приблизительно через 12–18 минут, а если учесть, что аудитория обычно собирается для беседы после или во время рабочего дня, то это

время еще больше сократится. Поэтому рекомендуется в ходе изложения наиболее важные вопросы подавать и рассматривать с разных сторон, с нескольких точек зрения, то есть разнообразить восприятие; это приведет к лучшему пониманию вопросов.

При сосредоточенном восприятии содержательного материала естественные периоды колебания внимания составляют от 2–3 секунд до 12 и больше. Важно в эти секунды не выпустить слушателей из поля своего зрения и заполнить эти периоды или демонстрацией презентаций и видеоматериала, или вопросами, а потом опять продолжать изложение.

Существует один довольно эффективный и своеобразный прием внешнего воздействия на слушателей, целью повышения их эмоционального положительного отношения к беседе, а следовательно, с целью организации лучшего восприятия и внимания. Есть очень хорошая образная поговорка: «взяться за дело, засучив рукава», то есть деятельно, бодро сделать что-то (в отличие от поговорки «приняться за дело спустя рукава», то есть кое-как, без интереса, без огонька). При проведении беседы можно применить эту поговорку почти в буквальном смысле слова.

Важно правильно начать беседу, имея положительный настрой, бодрое, уверенное настроение. Можно сначала взять паузу, как бы для того, чтобы вспомнить первые приготовленные слова, с установкой на изучение аудитории, ее готовности к беседе. Этой «активной» (как иногда говорят) паузой слушателям внушается мысль о том, что их ожидает что-то новое и интересное, создается соответствующая установка.

Внешние воздействия подобного рода содержат в себе элемент внушения. Внушается положительное эмоциональное отношение, необходимость внимания к рассматриваемому вопросу или сообщению, чувство ответственности при понимании и определении своего мнения. Таким образом, даже этот маленький и незначительный на первый

взгляд прием внешнего воздействия является очень важным фактором психологического воздействия на слушателей в целях привлечения их внимания.

Говоря о роли внимания при проведении беседы, следует отметить, что не всегда можно обольщаться внешним проявлением внимательности. Спокойный вид слушателей не всегда свидетельствует об их подлинном активном внимании. Воспитанные люди будут спокойно сидеть даже тогда, когда тема их не интересует, когда содержание беседы их не затрагивает. Необходимо добиться того, чтобы слушатели не только внешне, но и внутренне были внимательны, чтобы их сознание действительно было направлено в нужную сторону.

Появление вопросов, примеров или просто живая реакция слушателей являются одной из форм внешнего проявления внутреннего внимания, внутренней активности, и к этому нужно стремиться.

Правильно организованное восприятие и внимание позволяют слушателям глубже осознать материал, подойти к нему критически, найти к воспринимаемому свое эмоционально-волевое отношение, иначе говоря, понять его.

При проведении беседы важно иметь в виду и психологические закономерности памяти. Ведь смысл беседы заключается не только в том, чтобы слушатели верно восприняли и правильно поняли соответствующий материал, но и в том, чтобы они усвоили его, запомнили то новое, что узнали в процессе беседы. Психология учит, что запомнить тот или другой материал можно или механически, или осмысленно логически. При механическом способе запоминают лишь словесные формулировки (благодаря их многократному повторению), а их смысловая сторона хорошо не осознается. При осмысленно логическом же способе запоминается прежде всего смысл словесных формулировок благодаря пониманию их сути. Осмысленно логическое запоминание не только намного продуктивнее механического,

но и создает нужные предпосылки к тому, чтобы усваиваемые знания в дальнейшем могли сознательно творчески использоваться людьми, что и является целью воспитательной работы. Зная это, выступающий ни в коем случае не должен добиваться от своих слушателей точного воспроизведения готовых словесных формулировок.

Наоборот, надо побуждать слушателей к тому, чтобы они говорили так, как они сами понимают обсуждаемый вопрос, как сами думают. Надо следить лишь за тем, чтобы это понимание было правильным по существу. Словесная же форма выражения одних и тех же мыслей может быть различной. К тому же известно, что при запоминании мыслей лучше выражать их в различной форме. В противном случае знания будут носить формальный характер. Поэтому и при проведении беседы не должно быть никакого формализма.

Так как проведение беседы имеет своей целью не только обогатить слушателей новыми знаниями, не только расширить их кругозор и уточнить то, что они знают, но и развить их мышление, активное понимание тех или иных фактов и событий, то при проведении беседы необходимо опираться также и на закономерности мышления.

Организатору беседы не следует преподносить весь материал в готовом, «разжеванном» виде, а нужно делать так, чтобы до некоторых положений слушатели доходили сами, чтобы они прибегали к своей сообразительности и самостоятельно делали некоторые выводы и обобщения.

Хороший выступающий руководит мыслительным процессом своих слушателей и направляет его в нужную сторону. Слушатели должны сами учиться анализировать те или иные явления, факты и события, сравнивать их и сопоставлять друг с другом, отыскивая черты сходства и различия. Надо приучать слушателей к правильным суждениям и рассуждениям, к умению делать выводы на основе умозаключений, развивать у них как дедуктивное, так и индуктивное

мышление. В первом случае можно дать слушателям готовое общее положение и потребовать от них его конкретизации путем его применения к тем или иным частным случаям. Хорошо настаивать на приведении слушателями собственных примеров из жизни и служебной деятельности. А во втором случае можно отходить от конкретных фактов, от частных явлений и предлагать слушателям вывести на их основе какое-либо общее суждение или общее правило. Психологически дело обстоит так, что установленное с помощью самостоятельной догадки не только способствует развитию мышления, а и гораздо лучше запоминается.

Глава 4

ОБЩАЯ МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ БЕСЕДЫ

4.1. Основные способы преподнесения материала в процессе беседы

Материал, который должен быть проработан и усвоен в процессе беседы, носит главным образом словесно-теоретический характер. Поэтому и основным способом преподнесения этого материала слушателям является устное изложение, рассказ или словесные пояснения беседующего.

Надо, однако, постоянно помнить, что наши слова всегда бывают неразрывно связаны и непосредственно объединены с нашими мыслями, которые представляют собой не что иное, как субъективное отражение объективных предметов или явлений, а также их связей и взаимных отношений. Поэтому словесно выражаемые мысли всегда требуют конкретной, предметной опоры. Эту опору надо создавать и при проведении беседы. Слушателям будет легче понимать выступающего, если он будет дополнять свои словесные разъяснения демонстрацией (показом) наглядного материала — презентации, фильма. Все это не только оживит беседу но и будет способствовать более правильному пониманию излагаемого материала.

Композиция беседы

Беседа должна проводиться в строгом соответствии с заранее намеченным планом. Очень хорошо подразделить беседу на три основных момента: вступительный, главный и заключительный.

В самом начале рекомендуется сообщить тему беседы, объяснить ее значение, ее характер и общий план, а также сказать о том, каким должен быть ее конечный результат.

Основную часть беседы, наибольшее время ее проведения, должен занять, конечно, второй — главный момент.

Когда все, предусмотренное планом, осуществлено, хорошо сделать заключение о том, что же нового узнали слушатели, насколько они были активны, какой вклад внес в обсуждение вопроса каждый из них. Хорошо еще раз повторить самые главные положения, высказанные в процессе беседы.

Если беседа не эпизодическая, а цикловая, то рекомендуется в начале и в конце ее сказать о том, как она связывается с предыдущими и с последующими беседами.

4.2. Особенности речи при проведении беседы

Немаловажным для проведения беседы является вопрос о культуре речи выступающего. В культуре нашей речи проявляется не только наша способность хорошо и правильно мыслить, искренне чувствовать, но и в понятной и выразительной форме передавать другим людям свои мысли и чувства. Умение человека говорить с людьми имеет большое значение. Это умение проявляется как в обычном разговоре, так и в беседе. Оно выражается прежде всего в том, чтобы говорить на знакомую и интересующую тебя тему, во-вторых, в умении слушать собеседника, в-третьих, в обдумывании ответа после того, как собеседник высказал свою мысль до конца.

О культуре речи мы можем судить по трем компонентам: во-первых, по словарю, то есть по тому количеству и разнообразию слов, которым пользуется человек в своей речи; во-вторых, по строю, то есть по грамматическому оформлению речи; в-третьих, по звучащей выразительности речи, по тону, по богатству интонации.

Остановимся на некоторых особенностях речи при проведении бесед, в частности на вопросе о ее темпе, быстроте или замедленности. В этом вопросе советы сводятся к следующему.

При проведении беседы следует говорить в нормальном темпе, не быстро и не медленно. За минуту человек в нормальном темпе может

сказать 70–75 слов, составляющих 8–10 предложений. Нужно учитывать особенности своей речи. Возможно, некоторым выступающим, помимо подготовки материала беседы, надо заниматься и совершенствованием своего умения говорить.

Тому, кто говорит быстро (что часто свойственно людям сангвинического и холерического типов темперамента), можно рекомендовать следующее:

1. Отмечать в материале главное — оно должно быть выделено, подчеркнуто.

2. При составлении конспектов беседы стараться не делать больших абзацев, чаще начинать с красной строки.

3. Лучше писать и говорить короткими предложениями, чаще ставить точку. Это, естественно, замедлит темп речи, так как простое повествовательное предложение произносится с понижающейся интонацией в конце предложения и с задержкой, паузой после точки.

4. Внимательнее следить за другими знаками препинания: за запятыми, двоеточием, точкой с запятой, тире. Все это — необходимые остановки речи; нельзя забывать об их функциях, необходимо останавливаться на них. Они помогут замедлить темп речи.

5. В каждом предложении конспекта нужно подчеркнуть главное в смысловом отношении слово. Это слово должно читаться с усилением голоса. Найдя в предложении главное слово, при произношении нужно выделить его большим напряжением голоса.

Работа над выявлением основной мысли, выраженной в форме предложения, поможет глубже осознать, понять, что необходимо сказать, поможет формированию логической отточенности мысли.

6. Выступающий с быстрым темпом речи не должен брать большой материал для беседы. Текст должен быть не больше 6–7 печатных страниц с интервалом 1,5.

7. Установкой для проводящего беседу должно быть следующее: за 15–20 минут изложить небольшой, но значительный по содержанию, интересный и нужный материал.

Тому, кто говорит медленно (что свойственно людям флегматического и меланхолического темперамента), можно дать следующие рекомендации:

1. Нужно выявить, что определенную мысль нужно повторить слушателям дважды (желательно отметить это и в конспекте).

2. Попробовать изложить эту же мысль другими словами. Вполне естественно, что повторена эта мысль в том же речевом оформлении во второй раз будете быстрее, а ее «расшифровка» другими словами будет также подаваться быстрее.

3. Полезно приводить больше примеров, проанализировав их.

5. Объем материала для выступающего с медленным темпом речи окажется больше, чем в первом случае (8–9 страниц).

6. Установка будет также несколько иной: за 25–30 минут необходимо дать большой, интересный, нужный материал. Подобного рода внешние условия обяжут выступающего ускорить свою речь.

В ходе сообщения материала следует избегать крайностей: речь не должна быть монотонной и не должна изобиловать восклицательными знаками. Она не должна «усыплять» слушателей и не должна «оглушать» их. Беседу нужно проводить так, чтобы не отвлекать внимание слушателей на форму ее изложения, а помочь им сосредоточиться на содержании.

Нужно обогащать речь слушателей новыми словами, терминами. Если вы даете какой-то новый термин иностранного происхождения, произнесите его медленно 2–3 раза, глядя на аудиторию, раскройте его значение, расскажите из какого языка он взят, из каких частей состоит и что значат в отдельности эти части, что образуется при соединении этих частей, какому слову или группе слов в русском языке может

соответствовать этот термин и почему следует именно его оставить в речевом обиходе слушателей, а не заменять другим словом.

Иногда утомление слушателей, наложенные на скороговорку выступающего, «проглатывание» окончаний, значительное понижение голоса в конце фразы и другие недостатки культуры речи, плюс плохая акустика в том помещении, где проводится беседа, не доносят смысла отдельного слова или фразы в целом. Это плохо действует на восприятие, раздражает и разочаровывает слушателей.

В частности, рассмотрим звучание слов.

Иногда звучание одного слова, окончание слова, звука не прекращается с окончанием этого слова, а неудачно встречается с другим звуком или звукосочетанием в другом слове. Получается так, что остаточная масса первого звука нежелательно усиливается при встрече с другим звуком. Этот звуковой комплекс давит на слух, звенит в голове, от него хочется как бы отмахнуться. Это тоже утомляет слушателей.

Чаще всего остаются, продолжают звучать сонорные звуки [Н, М], звонкий [З], двойной [СС], сочетание гласных звуков [АЕ], [АЮ] и др. Например, нежелательны для слуха такие сочетания: «ранее проведенные занятия», «рассмотренный *нами* пример» или «обучающегося учащегося» и многие другие.

Иногда сочетания подобного рода проходят незаметно для уха, а иногда имеет место тот нежелательный эффект, о котором говорилось выше. При этом большую роль играет акустика, темп речи, тембр голоса выступающего. В этом случае нужно говорить медленнее, яснее произносить каждый слог, после каждого такого слова делать небольшую паузу, иначе говоря, четче определять границу слова.

Беседовать с людьми необходимо без ложного пафоса, очень естественно обращаясь к ним, очень внимательно, осторожно относясь к их мнению, к их мыслям. При этом надо помнить о том, что иногда возникают некоторые казусы в отношениях со слушателями

совсем не потому, что мы хотели их обидеть, а потому, что мы иногда, не подумав, употребляем в речи слова, приводим сравнения, примеры, задевая при этом какую-нибудь больную струну в душе человека и возникает обида.

Иногда бывает так, что слова речи, обращения, сами по себе не содержат ничего обидного, но выделение какого-то слова, смысловое ударение во фразе вызывает не ту реакцию слушателей.

Выделение с помощью логического ударения и паузы того или иного слова меняет смысл высказывания, фраза при каждом таком произнесении будет иметь иное смысловое содержание.

Интонационное оформление, расстановка пауз и ударений зависят от «чувства языка» выступающего. Чтобы развить это чувство, необходимо больше читать художественную, научную литературу и публицистику.

Не менее важна при проведении беседы и такая сторона нашей речи, как ее обращенность. Она связана с нашим доброжелательным отношением к людям. Мы уже говорили, что культура речи проявляется в умении говорить с людьми, то есть внимательно их слушать (именно слушать, а не выслушивать), а затем, обдумав, отвечать. Всем известно, какое плохое впечатление, какой нехороший осадок остается от беседы с человеком, когда тот во время разговора перебивает вас, не дослушав, говорит только о своих делах, смотрит мимо вас, или оглядывается, отворачивается. С таким человеком во второй раз не захочется говорить, а уж о том, чтобы рассказать что-то сокровенное, не может быть и речи.

Такое же чувство может появиться и во время беседы, если выступающий невнимателен, не чуток к своим слушателям, если он не заинтересован в их мнении, в их реакции, в их мыслях, если он не заинтересован в том, в чем он обязан быть заинтересован и как человек, и как проводящий беседу: в том, чтобы сообщить слушателям определенные

знания, научить их чему-то, расширить их интересы, сделать полнокровнее, духовно богаче их жизнь .

С психологической точки зрения обращенность речи можно охарактеризовать так: речь — это процесс использования языковых средств (фонетики, лексики, грамматики) в целях общения, это процесс общения людей, когда один человек передает свою мысль, сообщает что-то другому или другим, а те или тот реагирует на это сообщение и передает свою мысль и т. д. и т. п.

Речь по своей форме может быть монологической, когда говорит один человек, и диалогической, когда говорят два собеседника или более. Беседа, как уже указывалось выше, — это диалогическая речь (часто с монологом).

Для того, чтобы люди нормально общались друг с другом, чтобы появилось желание общения, должна быть поддержка речи со стороны собеседников (а это и является характерной особенностью диалогической речи). Внимательно слушая, собеседник активно воспринимает то, о чем ему говорит беседующий, всем своим видом, репликами и вопросами как бы поддерживает направленность его мысли, стремится понять беседующего, даже если он с ним и не согласен. Согласие или несогласие — это уже реакция. А реакция возникает на что-то, в данном случае на то, о чем говорит беседующий, на ход его мыслей и чувств. Собеседник слушает, глядя на проводящего беседу, не перебивая, а если прерывает, то с целью, уяснить или уточнить что-то для себя и т. д.

В диалогической речи вообще и в беседе, в частности, эта поддержка речи ощущается особенно ясно. Этому способствует тесный, живой контакт со слушателями и заинтересованность в общем деле. Внимательное, серьезное выражение лиц, кивание головой, тишина, поддакивание, вопросы, примеры со стороны слушателей, их непосредственная реакция на слова беседующего — все это свидетельствует о том, что речь поддержана собеседниками, что беседующий успешно обращается к ним и успешно общается с ними.

Поддержанность речи обеспечивается обращенностью речи беседующего. Она проявляется внешне и внутренне. Внешне — в обращении к слушателям по именам или фамилиям (лучше по именам), в особых жестах — обращениях (головой или протягиванием руки) в обращении с такими словами, как: «Вот вы, пожалуйста», или «Вы (или ты) скажите (скажи)», «А вы как думаете?» и т. д. и т. п., во взгляде на слушателей, в соответствующей интонации и проч. Внутренне обращенность речи проявляется в выборе не только темы, но и в подборе примеров, фактов, близких слушателям, в использовании нужного и интересного для слушателей материала, в доходчивости изложения, в форме изложения (в частности, не следует говорить общими фразами, а излагать материал своими словами), во внимательном отношении к любому высказыванию или вопросу, в обдуманном, ясно изложенном ответе и т. д.

Итак, мы рассмотрели вопрос о том, как должна проводиться беседа, что должен учитывать выступающий (беседующий) при ее проведении, какие психологические закономерности некоторых психических процессов — восприятия, мышления, внимания и памяти должен он иметь в виду при подготовке и проведении беседы.

4.3. Общие требования к проводящему беседу

Обычно чувства, вызываемые личностью проводящего беседу, переносятся и на восприятие того материала, который он сообщает, и на всю его совместную работу со слушателями. Слушатели с уважением и любовью относятся к тем выступающим, которые сами много знают и хорошо разбираются в излагаемом вопросе, любят свою работу, требовательны к себе и справедливы и внимательны к окружающим.

Проводящий информационно-пропагандистскую беседу прежде всего сам должен быть убежденным и целеустремленным человеком, ясно представляющим себе перспективные цели нашей жизни и служебной деятельности.

Проводящий беседу должен убедительно вести слушателей к ясно осознанной цели. Если настроение слушателей не отвечает цели беседы, выступающий не должен подчиняться этому настроению. Его дело — осторожно, тактично, но твердо переубедить слушателей.

Выступающий с беседой должен быть культурным человеком, владеть знаниями и умениями в той или иной области науки, техники и искусства и практически их использовать; стремиться к знаниям; знать свое место в жизни; понимать связь событий в окружающем мире, связывать эти события со своей жизненной позицией; понимать смысл своей деятельности; учитывать особенности окружающей среды и требования, предъявляемые ею. Культурный человек должен иметь собственные взгляды и убеждения, а не слепо доверять авторитетам. И в себе, и в слушателях эту способность самостоятельности суждений, взглядов нужно воспитывать.

Гуманное отношение к людям предполагает высокую требовательность к ним. И чуткому, доброжелательному человеку свойственно быть твердым в выявлении и критике ошибок, недостатков, отрицательных черт. У гуманного и чуткого человека эта критика никогда не будет носить злопыхательский характер, она всегда будет полезна тому, о ком идет речь. Человек обязательно должен чувствовать справедливость предъявленных ему требований, должен проникнуться доверием к выступающему с беседой. При доверии замечания, разъяснения, само сообщение воспринимаются слушателями легче, фиксируются устойчивее, чем при холодном, недружелюбном и недоверчивом отношении к нему. Скромный человек отличается простотой и естественностью в обращении с людьми, в поведении, костюме, манерах, не любит громких фраз, самокритичен и требователен.

При подготовке к выступлению нужно быть самокритичным, т. е. беседующий должен знать, что он знает и чего не знает. Нужно хорошо понять, что без знания материала к людям идти нельзя, нужно

относиться с достоинством и уважением и к себе и к слушателям. Один раз попав в неловкое положение из-за незнания, трудно исправить мнение о себе, заставить людей поверить в тебя, уважать.

Однако бывает и так, что выступающий требователен к себе, тщательно подготовился к беседе, знает материал, но слушатели задали такой вопрос, на который он затрудняется ответить. В таком случае надо, не стесняясь, сказать, что вы не можете ответить. Запишите этот вопрос и в следующий раз не забудьте на него ответить.

Скромность всегда должна сочетаться с чувством собственного достоинства. Это чувство есть у каждого, кто занимается общественно полезным трудом, оно основано на наличии определенных успехов в труде и жизни. Появление ощутимых результатов своей деятельности рождает уверенность в своих силах. Уважение других людей дает право человеку уважать себя, чувствовать себя полезным обществу.

Такое чувство собственного достоинства не позволит выступающего с беседой допустить, чтобы его не слушали, чтобы были невнимательны к его сообщению, к его вопросам во время проведения беседы. Сознавая значение своей работы, ответственность, необходимо добиваться не только внимания к своей беседе, к своему сообщению, но и уважения слушателей к себе и к своему делу.

Выступающему нужно быть выдержанным, иметь самообладание, то есть уметь владеть собой, своими движениями, речью. Выдержанный человек может сдерживать свои чувства, владеет своим настроением, он способен взять себя в руки.

Таким образом, каждый проводящий информационно-пропагандистскую беседу, должен быть в определенной степени психологом, обладать знаниями не только в области излагаемого материала, но и в педагогике и культуре общения.

Нами рассмотрены задачи информационно-пропагандистской беседы, ее особенности в отличие от других форм информационно-

пропагандистской работы, а также вопросы методики подготовки и проведения такой беседы.

Все рассмотренные вопросы имеют существенное значение для проведения воспитательной работы с сотрудниками ОВД. Овладение мастерством проведения беседы, убеждения и внушения предполагает постоянный учет изложенных выше психологических и методических предпосылок и правил проведения беседы.

Глава 5

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ С ОБУЧАЮЩИМИСЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СИСТЕМЫ МВД РОССИИ

5.1. Беседа в воспитании обучающихся образовательных организаций системы МВД России

В соответствии с Законом «Об образовании» воспитание — деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающихся на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, формирование у обучающихся чувства патриотизма, гражданственности, уважения к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимного уважения, бережного отношения к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации, природе и окружающей среде¹.

В соответствии с последней редакцией Закона «Об образовании», воспитание обучающихся осуществляется на основе включаемых в образовательную программу *рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы*, которые разрабатываются и утверждаются образовательными организациями самостоятельно. При этом в их разработке имеют право принимать участие советы обучающихся, советы родителей, представительные органы обучающихся (при их наличии)².

¹ Ч. 2 ст. 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

² См. ч. 9 ст. 2, ст.12.1 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Беседа является универсальным методом коммуникации, находящим применение как в образовательном, так и в воспитательном процессе. Беседа относится к *формам воспитания личного состава ОВД*¹ и часто выступает средством информирования, убеждения, воспитания.

Программа воспитания личного состава, как правило, включает проведение различного вида бесед и собеседований с обучающимися, имеющими различные цели в зависимости от этапа обучения и воспитательных задач данного этапа.

С первокурсниками целесообразно проводить информационные коллективные беседы об истории, традициях образовательной организации, о правилах и нормах поведения, о порядке организации образовательного процесса, о профессиональной этике и профессиональном этикете. На первом этапе особое значение имеют индивидуальные беседы. Здесь под беседой можно понимать самую распространенную форму, позволяющую приобрести руководителю достаточно достоверные сведения, характеризующие личность воспитуемого².

В процессе обучения с курсантами также организуются различные беседы познавательного характера, беседы по патриотическому, правовому, профессиональному, морально-этическому и эстетическому воспитанию, а также беседы в рамках государственно-правового информирования.

С обучающимися выпускных курсов необходимо в большей степени организовывать индивидуальные беседы на тему дальнейшего профессионального определения, распределения по окончании образовательной организации.

К проведению бесед (в том числе — индивидуальных бесед) с курсантами первых курсов привлекаются руководители курса, психологи,

¹ П. 22.3 Порядка МПО.

² Дерешко Б. Ю., Рыбин В. А. Содержание и организация индивидуальной воспитательной работы в органах внутренних дел: учебно-методическое пособие / под общ. ред. канд. пед. наук В.Л. Кубышко. М.: ЦОКР МВД России, 2010. С. 22.

профессорско-преподавательский состав, кураторы взводов, сотрудники подразделения по работе с личным составом, а к работе с первокурсниками — курсанты и слушатели старших курсов.

Как уже указано выше, беседа является ведущей, основной формой систематической, целенаправленной индивидуальной воспитательной работы, которая проводится на протяжении всего периода обучения. В процессе индивидуальной воспитательной работы происходит изучение динамики формирования как профессионально важных качеств будущего сотрудника, так и индивидуально-личностных особенностей каждого курсанта (слушателя).

Поскольку курсанты и слушатели образовательных организаций МВД России являются сотрудниками органов внутренних дел, то на них распространяются нормы приказа МВД Росс от 25 декабря 2020 г. № 900 «Вопросы организации морально — психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации». В соответствии с этим приказом, воспитательную работу с обучающимися в образовательной организации проводят руководители организации, заместителями начальников образовательных организаций системы МВД России по работе с личным составом, руководители (начальники) структурных подразделений (начальники курсов, факультетов, их заместители), а также подразделения по работе с личным составом и профессорско-преподавательский (преподавательский) состав. В задачи заместителя начальника образовательной организации системы МВД России по работе с личным составом входит организация методических занятий с лицами, осуществляющими индивидуальную воспитательную работу¹.

¹ П. 46 Порядка МПО.

5.2. Особенности организации бесед в процессе воспитательной работы с обучающимися

Индивидуальная беседа — важнейшая форма работы каждого, занимающегося воспитанием личного состава. Целью беседы является получение сведений о человеке и его психологических особенностях, кроме того, она выполняет воспитательную функцию. В процессе беседы задаются вопросы, идет обмен мнениями, высказываются свои суждения. Нигде так не раскрывается человек, как в неофициальной беседе¹.

Индивидуальная беседа — это один из важнейших и наиболее действенных методов изучения личностных особенностей обучающегося, позволяющий лучше узнать человека, его мотивы, интересы, планы и проблемы, и следовательно, позволяющий эффективно организовать с ним воспитательную работу.

Беседа с курсантом требует соблюдения определенных условий проведения, учитывающих следующие аспекты:

— кто проводит беседу — начальник факультета, курса или его заместитель, психолог, куратор взвода, преподаватель или руководитель кафедры; это определяет цель проведения беседы и обстановку ее проведения (например, кабинет руководителя, учебный класс или комната в общежитии);

— какую информацию необходимо получить в ходе беседы: информацию о семье обучающегося; его друзьях, его интересах вне образовательной организации; узнать причины, по которым курсант не успевает (не достаточно хорошо успевает) по тем или иным учебным предметам; почему не участвует в спортивных (творческих, научных и других) мероприятиях; какие у него имеются проблемы в семье (коллективе, личной жизни) и др.;

¹ Родин В. Ф. Индивидуально-воспитательная работа с курсантами (слушателями) образовательных организаций МВД России // Вестник экономической безопасности. №1. 2020. С. 351–354.

— с какой целью необходима данная информация: для коррекции поведения обучающегося; для того, чтобы оказать ему необходимую помощь, поддержку; для коррекции отношений обучающегося в коллективе (в семье, в месте проживания) и др.

В зависимости от целей беседы нужно продумать основные вопросы и последовательность их постановки, изучить имеющуюся информацию об обучающемся (в том числе в личном деле и в иных документах), при необходимости корректно поинтересоваться мнением преподавателей и других обучающихся. Полезно также изучить информацию об обучающемся в социальных сетях, где можно многое узнать о неформальном круге общения и интересах курсанта.

Необходимо обеспечить соответствующую обстановку проведения беседы — позаботиться о помещении, в котором не будет посторонних, а также о том, чтобы в этот период времени не было других дел и мероприятий (необходимо располагать достаточным количеством времени, не рассчитывая на 10–15-минутный разговор). Вопросы нужно формулировать просто и понятно, побуждая собеседника к рассказу о себе, своих интересах, планах и увлечениях, отношении к учебе и т. д. Также важен внешний вид проводящего беседу, его поза, спокойный ровный тон разговора. В процессе диалога необходимо демонстрировать интерес и доброжелательность к собеседнику, к его рассказу о себе. Необходимо вести диалог с курсантом искренне, без фальши и наигранности. Иногда к проведению беседы с курсантом руководителю курса (факультета) бывает целесообразно привлечь психолога, куратора или товарищей курсанта. Если воспитательная беседа проводится с группой курсантов (как правило, не более 3–4 человек), то, в зависимости от ее цели, иногда бывает необходимо побеседовать предварительно с отдельными участниками беседы. В любом случае инициатором разговора и его «ведущим» выступает воспитатель — офицер курса (факультета), психолог, преподаватель.

Запланированные вопросы не должны ограничивать содержание разговора; они служат лишь только ориентирами его общей направленности. В то же время необходимо придерживаться заранее составленного плана разговора, хотя бы в целом. Не следует перебивать говорящего, отвлекаться для разговора с другими людьми. В заключение беседы следует отметить успехи курсанта, положительные черты характера, нацелить на сознательное стремление совершенствоваться и дальше. Указывать на недостатки, недоработки, отрицательные черты характера обучающегося, которые могут ему помешать, нужно в тактичной и доброжелательной форме; необходимо также дать советы по их исправлению.

В качестве примера рассмотрим проведение первой ознакомительной беседы с обучающимся. Проводить эту беседу будет или курсовой офицер (начальник курса или его заместитель) или куратор взвода. Цель такой беседы — знакомство с личностью обучающегося, его психологическими особенностями. Начать можно с вопроса о родине курсанта, о том, чем известны или даже знамениты его родные места. Если проводящий беседу был в тех краях, то можно рассказать о своих впечатлениях, что может послужить завязкой беседы.

Рассмотрим примерное содержание первой ознакомительной беседы с курсантом:

— знакомство с курсантом, его биографическими данными, информацией о семье и родителях, об особенностях жизни, учебы, воспитания до поступления в образовательную организацию системы МВД России;

— выяснение семейно-бытовых условий курсанта: где и с кем проживает; есть ли бытовые трудности;

— выяснение культурно-образовательного и профессионального уровня, увлечений, достижений в спорте, учебе и творчестве;

— изучение мотивов поступления в образовательную организацию;

— выявление, по возможности, основных черт характера обучающегося, его положительных качеств, на которые в последующем необходимо опираться, и негативных, которые необходимо изживать;

— изучение того, как складываются взаимоотношения в коллективе;

— заключение беседы: выводы, предложения, наставления, советы, рекомендации курсанту; выводы для своей последующей работы с данным курсантом и со всем личным составом.

В ходе беседы могут возникнуть и другие вопросы. В своей совокупности они и должны составить содержание беседы, дать возможность начальнику получить объективное представление о собеседнике.

В ходе индивидуальных ознакомительных бесед желательно выяснить информацию:

— о семье курсанта: родителях, братьях, сестрах, бабушках, дедушках, их здоровье, обстановке и взаимоотношениях в семье, об отношении семьи к религии;

— о том, где и кем трудятся родители, об их достижениях; как проводят в семье свободное время, об отношении в семье к употреблению алкоголя;

— как оценивает обучающийся отношение к себе родителей и других родственников, которые являются для него авторитетом; в чем этот авторитет проявляется;

— о детских годах собеседника: какие качества и черты характера приобрел в детском саду, в школе, в чем это проявлялось;

— о трудовом воспитании: помогал ли родителям, какие трудовые навыки приобрел дома, в школе, к какому труду лежит душа;

— какие были увлечения в детские годы, во время учебы в школе, позже, сейчас; какие планы на будущее; есть ли способности и склонности к творческой деятельности, каковы достижения в этой области;

— о школьных годах: когда пошел в первый класс, когда закончил школу, что это была за школа (специализированная, спортивная,

малокомплектная и др.), как учился, какие учебные предметы больше всего любил и почему, к чему имеет наибольшую склонность и чем это объясняется;

— как складывались взаимоотношения с товарищами в школе, участвовал ли в общественной работе, были ли мечты о какой-либо профессии, желания чего-то достигнуть, чему посвятить себя в жизни;

— круг чтения: какие книги читал, что особенно запомнилось, запало в душу, что читает сейчас, чем интересуется;

— об отношении к спорту: есть ли достижения, каким видом спорта занимается (хотел бы заниматься);

— общается ли в социальных сетях; каков круг интересов, кто включен в круг друзей, ведет ли свой блог;

— как обучающийся сегодня оценивает свой коллектив и себя в этом коллективе;

— как оценивает свои личные успехи, достижения, в чем видит свои ближайшие задачи.

Обучающийся должен проникнуться к беседующему с ним особым доверием, увидеть в нем авторитетного наставника. В рамках одной беседы трудно охватить все рекомендованные вопросы. Но первая беседа должна стать главной, направляющей, тогда последующие индивидуальные беседы по содержанию будут логическим ее продолжением.

В ходе *групповых бесед с обучающимися* — первокурсниками необходимо выяснить:

— что им известно о годах Великой Отечественной войны: когда была война, ее размах, государства-участники, хотя бы примерное соотношение сил, кого знает из героев войны, в чем их подвиг, как бы сам поступил в подобной обстановке;

— знают ли они, какова история их семьи в годы Великой Отечественной войны;

— что известно о наиболее значительных событиях в жизни Российского государства, происшедших за последнее время, какое значение

они имели в мире, в стране; как это повлияло на благополучие семьи, на личную жизнь;

— что они знают об истории органов внутренних дел; о сотрудниках — героях Советского Союза и России;

— известны ли обучающимся их обязанности в соответствии с Законом о службе в органах внутренних дел, Дисциплинарным уставом органов внутренних дел.

Все эти сведения помогут курсовым офицерам и кураторам правильно спланировать воспитательные мероприятия, расставить акценты в работе, выбрать помощников и организаторов среди обучающихся.

Важной частью воспитательной работы является встреча и беседа руководителя с родителями курсанта. Встречу с родителями важно использовать для их участия в воспитании личного состава, дальнейшего изучения и положительного влияния на личность курсанта. Поэтому прямому (непосредственному) начальнику курсанта целесообразно лично встретиться с родителями и найти возможность для беседы с ними, выбрав максимально удобное для всех место и время встречи.

В ходе беседы с родителями курсанта следует:

— поинтересоваться, как они добрались, как устроились (если родители приехали издалека);

— рассказать о себе, о руководстве факультета и курса; об особенностях организации образовательного процесса, об установленном распорядке дня;

— рассказать об учёбе их сына (дочери), отметить положительные черты его (её) характера, успехи в учёбе, науке, спорте, творческих делах; о его (ее) товарищах;

— тактично сказать о недостатках курсанта, если они имеют место, и попросить в этом плане повлиять на него. В любом случае следует поблагодарить их за воспитание сына (дочери), пригласить к сотрудничеству в деле дальнейшего формирования у него (неё) того положительного, что заложено в его характере.

В ходе беседы важно выяснить как можно больше данных о семье и о курсанте с точки зрения родителей (о взаимоотношениях в семье, где трудятся, любимых занятиях, условиях быта, отношении к религии, о детстве курсанта, учебе, трудовых навыках и увлечениях, мечтах и жизненных целях, состоянии здоровья, чье влияние на него было положительным, с кем дружил, занимался ли спортом, общественной деятельностью, с какими сталкивается трудностями, как оценивает коллектив и себя в нем, взаимоотношения с другими курсантами). Беседу следует вести уважительно, внимательно слушать собеседников, говорить о том, что дорого родителям, проявлять искренний интерес и доброжелательность. При умелом проведении беседы ее организатор может оценить не только потребности, мотивы, склонности, интересы, черты характера обучающегося, но и выявить глубоко личные переживания курсанта, его мнение о положении дел в коллективе, товарищах, командах. Сопоставив сведения, полученные от родителей с тем, что рассказывал о себе сам курсант, его товарищи и командиры, с проведенными наблюдениями можно сделать выводы том, в каком направлении необходимо вести дальнейшую воспитательную работу¹.

Хорошо организованная система изучения индивидуальных качеств каждого курсанта (слушателя) будет способствовать внедрению индивидуального подхода в воспитании и обучении личного состава. Отметим, что всю полученную информацию об особенностях личности обследуемого, свои выводы следует документировать только *после проведения беседы*.

Суть *профилактической (корректирующей) беседы* с курсантами, склонными к нарушениям дисциплины, состоит в устном разъяснении профилируемому правовой и моральной ответственности перед обществом, государством и иными субъектами за социальные и юридические последствия продолжения антиобщественного поведения.

¹ См. Резник Н. И. Воспитательная работа в Вооруженных Силах Российской Федерации. М.: ГУВР ВС РФ, 2005.

При этом профилактическая беседа является средством получения информации о профилактируемом и одновременно контроля, ее главной задачей является оказание непосредственного воспитательного воздействия с целью изменения его противоправного поведения¹.

Для проведения эффективной профилактической беседы с курсантом рекомендуется²:

— ставить лишь те вопросы, которые позволяют лучше выявить индивидуальные психологические особенности курсанта;

— каждый вопрос следует формулировать так, чтобы он был понятен подчиненному, не побуждал его к односложному или двухсложному ответу;

— следует избегать вопросов, которые могут выставить курсанта в неприглядном свете и вызвать у него отрицательный психологический настрой по отношению к самой беседе;

— больше задавать косвенных вопросов, не допускать некорректности и бестактности;

— по возможности не вести в процессе беседы никаких записей;

— добиваться, чтобы подчиненный видел в собеседнике не просто руководителя, а заботливого старшего товарища, проявляющего неподдельный интерес к его жизни, думам, переживаниям;

— не следует вести беседу в спешке или в возбужденном состоянии;

— если в ходе беседы выяснится, что нарушения носят умышленный характер, то необходимо напомнить курсанту о его долге учиться, о дисциплинарной ответственности за невыполнение обязанностей курсанта;

— после беседы внимательно проанализировать ее результаты и сделать соответствующие записи.

¹ Кириллов С. И., Уткин В. А., Шмарион П. В. Содержание и методика проведения профилактических бесед с лицами, состоящими на учете в органах внутренних дел // Вестник Воронежского института МВД России №3. 2019. С. 155–159.

² Воспитательная работа: содержание, организация, методика : учеб.-метод. пособие / сост. В. А. Копылов. Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2014. 60 с.

Индивидуальная воспитательная работа с курсантами представляет собой систему целенаправленных педагогических воздействий, осуществляемых под углом зрения их личностных особенностей, с использованием средств, приемов и методов воспитательного влияния, наиболее педагогически целесообразных в данной ситуации для конкретного сотрудника.

5.3. Профессиональное общение как необходимая компетенция обучающихся образовательных организаций системы МВД России

На сегодняшний день имеется противоречие между объективной потребностью общества в высококвалифицированных сотрудниках органов внутренних дел, обладающих готовностью к *профессиональному общению*, и недостаточной разработанностью вопросов их подготовки к профессиональному общению в процессе обучения в образовательной организации МВД России.

Общение — это взаимодействие, содержанием которого является обмен информацией для установления взаимоотношений между людьми с помощью различных средств коммуникации. Большая часть психологов придерживается этой трактовки понятия «общение»¹.

В зависимости от преобладающих в общении средств выделяют пять видов общения: языковое, жестовое, общение действиями, предметное общение, кодово-символическое.

По критерию цели выделяет три вида общения: деловое, ответственное и эмоциональное².

Профессиональное общение является одним из видов межличностного общения. Оно представляет собой сложный многоплановый процесс развития контактов между людьми в служебной сфере,

¹ Верещак А. В. Теоретические основы формирования готовности к профессиональному общению у курсантов вуза МВД России: учебное пособие. Н. Новгород: Нижегородская академия МВД России, 2013. С. 5.

² Там же. С. 16.

участники которого выступают в официальных статусах и ориентированы на достижение конкретных задач в профессиональной деятельности. Выделение этого вида общения связано с тем, что трудовая деятельность человека включена в систему общественных отношений и предполагает взаимодействие и общение с другими людьми.

Профессиональное общение занимает промежуточное положение между личностно ориентированным общением и социально ориентированным общением, так как конструируется и личностью, и структурой деятельности¹.

Профессиональное общение — компонент профессиональной деятельности, включающий систему приемов и методов, обеспечивающих реализацию ее целей и задач.

Согласно мнению А. В. Верещак, осуществление профессионального общения включает ряд этапов²:

- установка контакта (знакомство);
- ориентировка в ситуации общения, осмысление происходящего;
- совместное обсуждение проблемы;
- конструктивное решение проблемы;
- завершение контакта³.

Профессиональное общение как многогранное явление неоднородно, в нем можно выделить различные виды.

По способу обмена информацией выделяют устное и письменное профессиональное общение. Устное общение включает монологический и диалогический виды⁴.

¹ См.: Золотнякова А. С. Проблемы психологии общения. Ростов н/Д, 1976.

² Верещак А. В. Теоретические основы формирования готовности к профессиональному общению у курсантов вуза МВД России. С. 21.

³ Педагогика профессионального образования: учебное пособие / под ред. В. А. Сластенина. М., 2004.

⁴ Там же.

Монологические виды профессионального общения: приветственная речь; торговая речь (реклама); информационная речь; доклад (на заседании, собрании)¹.

К диалогическим видам профессионального общения относятся:

— деловой разговор как кратковременный контакт, осуществляемый преимущественно на одну тему;

— деловая беседа как продолжительный обмен сведениями, точками зрения, часто сопровождающийся принятием решения;

— переговоры как обсуждение с целью заключения соглашения по какому-либо вопросу;

— интервью как разговор с журналистом, предназначенный для печати, радио, телевидения;

— дискуссия как обмен различными точками зрения с целью принятия решения по спорному вопросу;

— совещание как информативное собеседование;

— пресс-конференция;

— контактный деловой разговор как непосредственный диалог;

— телефонный разговор как дистантный диалог, исключающий невербальную коммуникацию².

Деловая беседа — это осмысленное стремление одного человека или группы людей посредством слова вызвать желание у другого человека или группы людей к действию, которое изменит хотя бы одну из сторон какой-либо ситуации или установит новые отношения между участниками беседы³.

В современной трактовке деловые беседы означают устный контакт между партнерами (собеседниками), которые имеют необходи-

¹ См.: Браим И. П. Этика делового общения. Минск, 1996.

² См.: Елисеев А. Г. Организация и методика проведения деловых совещаний. Киев, 1995.

³ Кузнецов И. Н. Деловая беседа: подготовка, планирование и структура. URL: <https://macevgeniya.livejournal.com/5340.html> (дата обращения: 01.10.2021).

мые полномочия со стороны своих организаций для их проведения и разрешения конкретных проблем.

Основные функции деловой беседы:

- начало перспективных мероприятий и процессов;
- контроль и координирование уже начатых мероприятий и процессов;
- обмен информацией;
- взаимное общение работников из одной сферы деятельности;
- поддержание деловых контактов;
- поиск, выдвижение и оперативная разработка рабочих идей и замыслов;
- стимулирование движения творческой мысли в новых направлениях¹.

В приложениях 4 и 5 приведены общие схемы подготовки и проведения деловой беседы, основанные на рекомендациях современных бизнес-консультантов².

Проблема методов общения непосредственно связана с определением умений, необходимых для успешной коммуникации специалиста.

О. В. Кашник выделяет шесть групп коммуникативных умений, необходимых в процессе общения:

- речевые умения (связанные с речевой деятельностью и речевыми средствами общения);
- социально-психологические умения (выработанные в процессах взаимосвязи, взаимовыражения, взаимопонимания, взаимоотношения, взаимопроявления);
- психологические умения (выработанные в процессе самомобилизации, саморегулирования);
- умения соблюдать требования речевого этикета;

¹ Кузнецов И. Н. Деловая беседа: подготовка, планирование и структура.

² Там же.

- умение использовать невербальные средства;
- умение взаимодействовать¹.

Профессиональное общение может иметь два направления: по горизонтали (если коммуниканты занимают равное положение в организации) и по вертикали (если коммуниканты находятся в отношениях субординации).

Общаясь с подчиненными, начальник вправе избрать любой стиль общения. Наиболее продуктивным считается использование диалогического стиля, который создает благоприятную психологическую атмосферу, способствующую свободному выражению сотрудниками новых идей, быстрому и эффективному решению профессиональных задач.

Юридическая деятельность имеет ряд особенностей, которые необходимо учитывать при изучении профессионального общения:

- юридические профессии отличаются разнообразием решаемых задач, одной из наиболее важных является распознавание отклонений в социальном поведении человека и принятие соответствующих решений, существенных для его судьбы. От советов и решений юриста зависят имущественные и неимущественные отношения людей, стабильность экономики, порядок на улице и безопасность граждан. Соответственно ошибки юристов могут негативно сказаться на состоянии законности и правопорядка, на благополучии членов общества;

- юридическая деятельность при всей ее сложности и разнообразии полностью подвергается правовому регулированию. При планировании своей деятельности юрист мысленно сопоставляет будущие действия с нормами законодательства, которые регламентируют эти действия;

- труд многих юридических профессий предполагает наличие у субъекта труда особых властных полномочий, наличия права и обязанности применять власть от имени закона.

¹ См.: Кашник О. И. Технология успеха на экзамене: социально-психологический аспект // Основы психологии и педагогики высшей школы. Новосибирск, 1997.

Все эти особенности необходимо учитывать при воспитании сотрудников органов внутренних дел, ведь каждому из них в ходе профессиональной деятельности предстоит общение не только с различными категориями граждан (нарушителями закона, потерпевшими, свидетелями), но и со своими коллегами, руководителями, подчиненными. Как показывает практика, от умения общаться, вести диалог, находить общий язык во многом зависит успешность профессиональной деятельности. А отсутствие элементарных навыков коммуникации порой ведет к нарушениям дисциплины и закона — в качестве примера можно привести конфликт, возникший между сотрудниками ГИБДД и оперативных служб в Василеостровском районе Санкт-Петербурга, закончившийся увольнением всех участников из ОВД по отрицательным основаниям¹. Особенно важно умение общаться, строить взаимоотношения с людьми, вести беседу для руководителей различного уровня, а также для специалистов по работе с персоналом. Тем более это качество необходимо специалистам по работе с личным составом органов внутренних дел. Налицо объективная потребность общества в высококвалифицированных сотрудниках органов внутренних дел, обладающих готовностью к профессиональному общению как к компоненту профессиональной деятельности и владеющему соответствующими компетенциями.

Отбор кандидатов на службу, взаимодействие с подчиненным личным составом являются одними из важнейших аспектов формирования высокообразованного, компетентного, психологически устойчивого кадрового потенциала, способного эффективно выполнять служебные обязанности, возложенные на сотрудника органов внутренних дел.

¹ См.: Как повел бы себя в конфликте в 37-м отделе полиции лейтенант Дукалис? Отвечает Сергей Селин // Фонтанка.ру. URL: <https://www.fontanka.ru/2022/02/07/70428674/> (дата обращения: 01.10.2021).

Глава 6

БЕСЕДА КАК ОДНА ИЗ ОСНОВНЫХ ФОРМ РАБОТЫ ПО ПРОФОРИЕНТАЦИИ НА СЛУЖБУ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

6.1. Понятие и нормативно-правовые основы профориентационной работы органов внутренних дел

Одной из важнейших задач, стоящих перед Министерством внутренних дел Российской Федерации, является обеспечение качества кадрового состава за счет комплектования органов внутренних дел высококвалифицированными специалистами, преимущественно выпускниками ведомственных образовательных организаций, соответствующими государственным требованиям и общественным ожиданиям, способными и готовыми защищать права и свободы граждан, противодействовать преступности.

Сегодня в регионах страны планомерно осуществляется разработка программ по развитию системы профессиональной ориентации обучающихся, выявление и распространение лучших практик, проектов, моделей профориентационной работы и форм профориентационной работы для обучающихся общеобразовательных организаций.

Для комплектования образовательных организаций системы МВД России мотивированными и имеющими хорошую подготовку обучающимися необходимо привлечь максимальное количество кандидатов на обучение, чтобы на условиях конкурса можно было отобрать наиболее подготовленных и мотивированных кандидатов. Поэтому, в соответствии с Порядком организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации¹, органы, организации, подразделения МВД России:

¹ Утвержден Приказом МВД России от 5 мая 2018 г. № 275.

— проводят профессионально-ориентационные мероприятия в целях ориентации граждан Российской Федерации для поступления на службу в органы внутренних дел;

— организуют отбор кандидатов на обучение в образовательные организации МВД России.

— обеспечивают оформление на одно приемное место не менее двух материалов изучения данных о кандидатах на обучение (учебных дел кандидатов на обучение).

Профессиональная ориентация в органах внутренних дел представляет собой систему форм, методов и средств влияния на личность в целях ее профессионального самоопределения на основе важных личностных характеристик, а также с учетом потребностей в кадрах органов и подразделений МВД России¹.

Объектами профессиональной ориентации в органах внутренних дел являются граждане Российской Федерации из числа гражданской молодежи, которые намерены проходить службу в ОВД или поступить на обучение в образовательные организации системы МВД России и отвечают условиям приема на службу и учебу (обучающиеся образовательных организаций, военнослужащие и др.).

Субъекты профессиональной ориентации — сотрудники подразделений по работе с личным составом, подразделений информации и общественных связей, сотрудники образовательных организаций. Как правило, такая работа организуется с привлечением обучающихся — курсантов, слушателей, суворовцев и кадет.

В принципе работой по профориентации могут заниматься все сотрудники ОВД. Чаще всего в этом направлении работают сотрудники

¹ Головина И. Ф. Система профессиональной ориентации молодежи на службу в ОВД и ее эффективность // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2013. № 4 (55). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-professionalnoy-orientatsii-molodezhi-na-sluzhbu-v-ovd-i-ee-effektivnost> (дата обращения: 21.03.2022).

подразделений по делам несовершеннолетних, участковые уполномоченные полиции и сотрудники ГИБДД, а также сотрудники (работники) Культурных Центров, музеев и библиотек МВД России.

К основным *задачам профориентационной* работы в ОВД можно отнести следующие:

— профессиональное информирование объектов профориентационной деятельности относительно профессий, специальностей и видов деятельности в органах внутренних дел;

— ориентация гражданской молодежи на поступление на службу в органы внутренних дел;

— формирование положительного образа сотрудника органов внутренних дел;

— создание объективного представления о порядке поступления, содержании, формах и организации обучения в образовательных организациях системы МВД России, а также о порядке прохождения службы в ОВД;

— формирование позитивной профессиональной мотивации;

— осуществление качественного профессионального отбора надежных кандидатов на службу;

— обеспечение комплектования вакантных должностей лицами, которые по результатам профессионального отбора соответствуют установленным требованиям и признаны пригодными к службе и учебе.

Решение всех этих задач так или иначе предполагает общение в форме беседы, диалога.

К элементам системы профориентации традиционно относят:

1. Профессиональное просвещение;
2. Предварительную профессиональную диагностику или мониторинг;
3. Профессиональную консультацию;
4. Профессиональный отбор.

Профессиональная ориентация молодежи на поступление в образовательные организации МВД России является одним из факторов повышения эффективности деятельности органов внутренних дел, обеспечивает количественные и качественные показатели служебной деятельности. Ранняя профессиональная ориентация в значительной степени влияет на формирование мировоззрения и гражданственности, общественную и творческую активность, сохранение здоровья будущих правоохранителей; способствует повышению удовлетворенности своей профессиональной деятельностью на основе согласования возможностей и желаний личности с требованиями профессии и общественными интересами.

При проведении профессиональной ориентации стоит учитывать личностные особенности каждого кандидата. Важно подобрать подходящие методы и технологии проведения профессиональной ориентации, чтобы повысить эффективность подбора кандидатов на поступление в образовательные организации системы МВД России. Также стоит уделить внимание личностным особенностям, так как есть свои особенности в каждом подразделении. Изучение особенностей профориентационной сферы учащихся общеобразовательных школ и специализированных учебных организаций, а также ее динамика, являются значимым и актуальным для дальнейшего совершенствования профориентационного процесса в современной подготовке, подборе и отборе кандидатов на обучение в образовательные организации системы МВД России.

6.2. Беседа как одна из основных форм работы по профориентации на службу в органы внутренних дел

Одной из основных форм работы по профориентации является беседа. Личный контакт с кандидатами на службу не заменят ни самые красочные плакаты и буклеты, ни креативно оформленные страницы интернет-сайта.

Специалисты традиционно определяют следующие формы работы по профориентации.

1. По количеству охвата участников: массовые, групповые и индивидуальные.

2. По степени информации:

— словесные (конференция, рассказ, беседа, лекция о профессиях, работа с сайтами, со справочной литературой);

— визуальные (демонстрация презентаций, видеофильмов, других средств наглядности, наблюдения за производственными процессами и трудом специалистов, использование таблиц, схем, стендов и тому подобное);

— практические (выполнение определенной работы в мастерских и т. д.)¹.

Исходя из этого, профориентационные беседы можно классифицировать следующим образом.

1. По содержанию беседы делятся на:

— информирующие, в ходе которых говорится об объявлении набора в образовательную организацию системы МВД России на обучение по определенным специальностям и направлениям подготовки, о имеющихся вакансиях в том или ином подразделении ОВД и о том, куда нужно обращаться кандидатам на работу и обучение;

¹ См., например: Килина И. А. Современные формы профориентации обучающихся. URL: https://school9-prs.edu.yar.ru/proforientatsiya/kilina_i_a.pdf (дата обращения 12.03.2022).

— ориентирующие, в ходе которых рассказывается о направлениях трудовой деятельности сотрудников ОВД, о профессиях на службе в МВД России, об особенностях служебной деятельности различных служб и подразделений и проч.;

— агитационные, в ходе которых кандидату рассказывается о преимуществах профессии сотрудника ОВД, о различных направлениях образования, которое можно получить в вузе МВД России, о льготах, гарантиях и компенсациях на службе в ОВД, об интересе к профессии правоохранителя;

— разъяснительные, в ходе которых разъясняется порядок поступления на службу в органы внутренних дел, поступления в образовательную организацию системы МВД России; перечисляются требования к кандидатам, необходимые документы и проч.;

— консультационные в ходе которых даются ответы на конкретные вопросы, возникающие у слушателей, например: об уровне необходимого образования, о состоянии здоровья, о дополнительных требованиях на службе в том или ином подразделении и проч.

2. По количеству участвующих в беседе: на групповые и индивидуальные.

3. По объектам профорientации беседы делятся на:

— беседы со школьниками (обучающимися младшего, среднего и старшего возраста);

— беседы с родителями школьников (обучающихся);

— совместные беседы со школьниками (обучающимися) и их родителями;

— с обучающимися средних специальных и высших учебных заведений;

— с молодежью, которой предстоит увольнение из Вооруженных Сил;

— со взрослыми людьми, ищущими работу через службу по трудоустройству и проч.

Каждый из вышеперечисленных видов бесед по профориентации имеет свои особенности, которые будут рассмотрены нами далее.

Работу по профессиональной ориентации на службу в органы внутренних дел можно разделить на два направления: это работа по профессиональной ориентации на службу непосредственно в органы внутренних дел и работа по профориентации на поступление в образовательные организации системы МВД России.

В первом случае работа ведется с молодежью из числа выпускников профильных (юридических, педагогических) образовательных организаций, с военнослужащими, увольняющимися со службы (как срочной, так и по контракту), с гражданами, обратившимися в органы по трудоустройству и др.

Во втором случае работа ведется с обучающимися общеобразовательных организаций — школ, интернатов, лицеев, кадетских корпусов, суворовских военных училищ и проч. Рассмотрим эти направления.

6.3. Общие особенности проведения бесед

по профориентации на службу в органы внутренних дел

При организации работы по профессиональной ориентации на службу непосредственно в органы внутренних дел на начальном этапе основными формами профориентационной работы являются сообщения в средствах массовой информации, на информационных стендах, на сайтах в сети Интернет о приеме на службу в ОВД, об имеющихся вакансиях, а также беседы руководителей служб и подразделений и сотрудников подразделений по работе с личным составом с выпускниками вузов, лицеев, колледжей, с военнослужащими, которым вскоре предстоит демобилизация. Беседы могут быть как групповыми, так и индивидуальными; причем эти формы бесед могут проводиться последовательно, например: сначала групповая информирующая беседа, затем индивидуальная (либо в малой группе из 2–3 человек) ориентирующая или консультационная.

Рассмотрим особенности проведения профориентационной беседы в этом случае. Поскольку собеседниками — потенциальными кандидатами — являются взрослые люди с определенным уровнем образования и/или с определенными профессиональными навыками, то, исходя из этого, и предлагать им нужно конкретные варианты трудоустройства. Например, о профессии следователя и дознавателя имеет смысл говорить с выпускниками юридического факультета вуза, а с выпускниками юридического колледжа — только о перспективах работы следователем в случае дальнейшего получения высшего юридического образования в системе МВД России; с военнослужащими, демобилизующимися из вооруженных сил России, стоит говорить о профессии сотрудника патрульно-постовой службы, Госавтоинспекции, охранно-конвойной службы, полицейского-водителя, с учетом того, что это должности младшего начальствующего состава.

Поэтому, готовясь к проведению профориентационной беседы, нужно четко представлять круг вакансий в органах внутренних дел, которые можно предложить той или иной аудитории.

Время профориентационной беседы должно быть ограничено 15–20 минутами, поэтому выступающему необходимо подготовиться заранее, продумав основную информацию. О времени и месте проведения беседы, а также о составе аудитории также необходимо договориться заранее с руководством воинской части или образовательной организации. Проводящему беседу целесообразно прийти на встречу с потенциальными кандидатами на службу в ОВД в форменной одежде, позаботившись о том, чтобы форма была в порядке, обувь почищена и соответствовала требованиям, а прическа аккуратной. В данном случае проводящий беседу является «лицом» органов внутренних дел, и от его внешнего вида зависит первое впечатление — «встречают по одежке». Заранее нужно подготовить и необходимый наглядный материал — видеоролик, презентацию (если они имеются), а также плакаты, буклеты,

баннеры, листовки (флаеры), сувенирную продукцию и проч. Плакаты, листовки, флаеры должны содержать основную информацию о приеме на службу и контактные телефоны.

Рассмотрим примерную схему проведения беседы по профориентации.

В начале беседы выступающему необходимо представиться, назвав свои должность, звание, фамилию, имя и отчество, а также орган внутренних дел, который он представляет. Далее можно сказать несколько слов о различных видах труда в обществе, о востребованности тех профессиональных умений и навыков, которыми владеют кандидаты. Подчеркнуть разнообразие и особенности профессий в органах внутренних дел, тенденциями их развития, потребностями в кадрах в масштабе страны и региона, конкретного органа внутренних дел. Можно очень коротко рассказать о профессиональных успехах сотрудников представляемого подразделения, о его героическом прошлом.

Далее целесообразно остановиться на конкретных вакансиях, которые могут быть предложены аудитории, с которой ведется беседа. Например, выпускникам педагогического института можно рассказать о службе подразделения по делам несовершеннолетних, о необходимости этой службы, о той пользе, которую сотрудники ПДН приносят обществу. Необходимо также остановиться на особенностях трудоустройства, последующего профессионального роста, перспективах и т. д., а также о социальных льготах, гарантиях и компенсациях на службе в ОВД, о пенсионном, санаторно-курортном и медицинском обеспечении, о страховых гарантиях. Можно коротко рассказать о карьере, которую сделали сотрудники-выходцы из этой службы, приведя конкретные примеры. Также желательно подчеркнуть, что в подразделении дружный коллектив, есть возможность заниматься спортом, участвовать в спортивных соревнованиях и художественной самодеятельности.

Учеными, изучающими особенности мотивации граждан при поступлении на службу в органы внутренних дел, на основании анкетирования молодых сотрудников ОВД Московской области, были выявлены преобладание позитивной мотивации (способность принести пользу обществу, склонность к воинской службе, возможность самореализации в данной профессии и т. д.). В то же время отмечено, что немаловажное значение в выборе профессии играют и прагматические мотивы: альтернатива военной службе; наличие льгот, предоставляемых для сотрудника органов внутренних дел; карьера¹. Это тоже необходимо иметь в виду проводящему беседу сотруднику.

Далее нужно проговорить конкретный вариант действий для тех слушателей, кого заинтересовала информация — предложить прийти на собеседование в подразделение по работе с личным составом, в конкретную службу; предложить индивидуальную консультацию по окончании общей беседы, назвать телефоны, адрес, адрес в Интернете и т. д. Предложить задать вопросы и постараться подробно ответить на них. Если вопросы частные, то лучше предложить побеседовать отдельно по окончании выступления. В конце беседы можно показать видеоролик о подразделении.

Нужно иметь в виду, что среди современной молодежи иногда встречаются личности, негативно настроенные по отношению к сотрудникам органов внутренних дел. Поэтому выступающему необходимо вести себя корректно, демонстрируя воспитанность и доброжелательность, но в то же время при необходимости быть готовым в вежливой форме «дать отпор».

¹ См. Амельчаков И. Ф., Николаенко Е. А., Карагодин А. В. Профессиональная ориентация молодежи как залог успешного профессионального отбора кандидатов на обучение в образовательные организации МВД России // ППД. 2014. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-orientatsiya-molodezhi-kak-zalog-uspeshnogo-professionalnogo-otbora-kandidatov-na-obuchenie-v-obrazovatelnye> (дата обращения: 25.03.2022).

Беседа по профориентации будет считаться проведенной успешно, если в результате хотя бы один кандидат обратился в подразделение по работе с личным составом.

В деятельности по профессиональной ориентации существует в настоящее время немало проблем, имеющих, в том числе, и социально-психологический аспект. Для эффективной организации работы в этом направлении, в том числе — проведения бесед, необходимо их знать и уметь с ними справляться. Перечислим только некоторые из них:

1. Профессиональная пропаганда не всегда эффективна в силу преобладания так называемой «черной информации» в СМИ (при этом контрпропаганда практически отсутствует), а также «серой» (обывательской) информации о сотрудниках ОВД, основанной на выдергивании и передергивании конкретных фактов.

2. Зачастую информация носит поверхностный характер; полицейская работа показывается в искаженном представлении, представляется доступной для любого желающего, а стало быть, теряет свою привлекательность.

3. Профессиональная агитация носит абстрактный характер, содержит недостаточно конкретики (хотя периодически кадровые подразделения вынуждены работать с конкретными слоями населения в зависимости от стоящих кадровых задач: с демобилизованными военнослужащими срочной службы и офицерами вооруженных сил; выпускниками средних школ общеобразовательного профиля; педагогами; юристами; состоящими на учете в центрах занятости населения; спортсменами и т. д.).

4. Отсутствует специальная справочная литература, в которой содержалась бы как пропагандистская информация, так и освещались бы многие вопросы.

5. Практически отсутствуют центры (кабинеты) профориентационной работы, где можно было бы получить необходимую консультацию по любому вопросу.

6. В силу ряда причин не всегда удастся выяснить истинные мотивы поступления на службу в органы внутренних дел.

7. В настоящее время профориентационная работа среди молодежи начинается с 9–10-х классов (это обусловлено во многом необходимостью создания классов полицейской профориентации с целью отбора кандидатов на учебу в образовательные организации системы МВД России), что несколько запаздывает по времени. Представляется более целесообразным начинать данную работу с 5–6-х классов и проводить ее целенаправленно с усилением профессионально-пропагандистской направленности к 9–11-му классу.

Совершенствование работы по профессиональной ориентации молодежи на службу в органы внутренних дел предполагает систематическое (постоянное) проведение мероприятий по выявлению кандидатов на службу среди различных слоев населения, используя все направления этой работы.

Для повышения эффективности профориентационной работы необходимо улучшать качество взаимодействия органов внутренних дел со средствами массовой информации и общественными формированиями. Нужно активно внедрять современные информационные и коммуникационные технологии (интернет, мультимедийные и электронные средства связи), в том числе и для информирования населения об условиях службы в органах внутренних дел, имеющих в системе органов внутренних дел специальностях.

Совершенствование подготовки материалов пропагандистского характера, направленных на формирование положительного имиджа сотрудников органов внутренних дел, значительно повысит качество работы по профессиональной ориентации молодежи на службу в органах внутренних дел. Освещение в средствах массовой информации деятельности органов внутренних дел следует проводить с учетом современных реалий, в том числе путем оказания содействия СМИ

в подготовке постоянных рубрик, блоков информации, тематических передач на телевидении и радио. Активное использование возможностей общественно значимой (социальной) рекламы для информирования молодежи об основных направлениях деятельности подразделений МВД России также приведет к повышению уровня проводимых профориентационных мероприятий¹.

6.4. Особенности проведения бесед по профориентации на поступление в образовательные организации системы МВД России

Целью профессиональной ориентации школьников на поступление в образовательные организации системы МВД России является ориентация их для поступления на службу в органы внутренних дел, формирование положительного образа сотрудника и перспективы службы в органах внутренних дел².

Процесс поступления на обучение в образовательные организации МВД России имеет в настоящее время существенно отличается от общих правил поступления в образовательные организации России и регламентируется отдельными нормативными правовыми актами. Поэтому возрастает важность работы по профессиональной ориентации.

Это необходимо для формирования позитивного представления о профессии сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, для мотивации граждан посвятить себя службе в МВД России, быть верными присяге и служебному долгу, защищать конституционные права граждан, стоять на страже и защите их прав и свобод.

¹ Шелепова М. А., Петрова А. С. О некоторых проблемных вопросах профессиональной ориентации молодежи при поступлении в образовательные организации системы МВД России и на службу в органы внутренних дел // Концепт: научно-методический электронный журнал. 2017. Т. 31. С. 1541–1545. URL: <http://e-koncept.ru/2017/970323.htm>. (дата обращения: 21.03.2022).

² П. 8 Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденного приказом МВД России от 01.02.2018 № 50.

Отметим также необходимость оказания помощи обучающимся общеобразовательных организаций в выборе профессии сотрудника органов внутренних дел с учетом их возможностей, способностей, знаний и предъявляемых требований.

Работа по профориентации на поступление в образовательные организации системы МВД России проводится с обучающимися общеобразовательных организаций. Тут тоже необходимо отметить, что профориентационная работа проводится:

Во-первых, на поступление в образовательные организации высшего образования МВД России. Объектами профориентационной работы здесь являются:

- обучающиеся старших классов школ (лицеев, интернатов и др.);
- суворовцы суворовских военных училищ МВД России;
- кадеты кадетского корпуса МВД России.

Во-вторых, на поступление в суворовские военные училища и кадетский корпус МВД России. Объектами профориентационной работы здесь являются:

- обучающиеся начальных классов школ вместе с их родителями — для поступления в кадетский корпус МВД России;
- обучающиеся восьмых классов школ — для поступления в суворовские военные училища МВД России.

Субъектами профориентационной работы являются сотрудники подразделений по работе с личным составом (как территориальных органов, так и образовательных организаций), сотрудники образовательных организаций системы МВД России, а также сотрудники суворовских училищ и кадетского корпуса МВД России. Вся работа проводится в тесном контакте с родителями и педагогами образовательных организаций.

Здесь нужно обратить внимание на следующее — в работе по профориентации на поступление в образовательные организации системы

МВД России активное участие принимают сами обучающиеся: курсанты, слушатели, суворовцы и кадеты. Также во многих образовательных организациях системы МВД России существует практика профориентационной работы, когда каждый сотрудник с целью проведения профориентационной работы в соответствии с графиком закреплен за одной из общеобразовательных школ города и области и в течение года проводит на базе общеобразовательных школ выездные встречи с потенциальными абитуриентами выпускных и предвыпускных классов¹. Во время совместных посещений общеобразовательных организаций сотрудниками ВУЗов МВД России и кадровыми аппаратами территориальных органов проводятся комплексное информирование выпускников о порядке поступления, обучения и прохождения службы в органах внутренних дел и возможностях трудоустройства после окончания вуза. Кроме этого, организуются выездные встречи сотрудников вузов МВД России в комплектующие органы, где проводятся во взаимодействии с кадровыми аппаратами управлений МВД России этих республик и областей встречи с обучающимися старших классов и их родителями, консультирование будущих кандидатов на обучение, их родителей и педагогов.

Санкт-Петербургский университет МВД России готовит, в соответствии с приоритетным профилем подготовки², сотрудников для подразделений по работе с личным составом, в обязанности которых вхо-

¹ См., например, Амельчаков И. Ф., Николаенко Е. А., Карагодин А. В. Профессиональная ориентация молодежи как залог успешного профессионального отбора кандидатов на обучение в образовательные организации МВД России // ППД. 2014. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-orientatsiya-molodezhi-kak-zalog-uspeshnogo-professionalnogo-otbora-kandidatov-na-obuchenie-v-obrazovatelnye> (дата обращения: 25.03.2022).

² О профилизации образовательных учреждений МВД России: Приказ МВД России от 29 августа 2012 года № 820 с изменениями, внесенными приказом МВД России от 2 августа 2013 года № 591 «О внесении изменений в приказ МВД России от 29 августа 2012 года № 820.

дит организация работы по отбору граждан на службу в органы внутренних дел¹. В связи с этим проведение работы по профориентации школьников на поступление в университет включено в программы производственной и преддипломной практик курсантов и слушателей университета. В период прохождения практики в своих регионах слушатели выпускных курсов и курсанты проводят активную профориентационную работу со школьниками и их родителями, при этом используют информационные и агитационные материалы, видеофильмы и презентации, предоставленные университетом.

Курсанты и слушатели приоритетного профиля подготовки активно участвуют в организации Дней открытых дверей в Санкт-петербургском суворовском военном училище МВД России, проводят беседы с родителями и кандидатами на поступление, информируют об училище и университете.

2020 год в связи с объявлением пандемии коронавирусной инфекции, вызванной коронавирусом COVID-19, стал особым годом для организации работы по профессиональной ориентации молодежи, предполагающей переход на новые формы работы. В частности, из-за пандемии было ограничено число личных контактов будущих абитуриентов и их родителей с сотрудниками образовательных организаций. Однако это не снизило роль общения в этом направлении. В частности, в Санкт-Петербургском университете МВД России была расширена линия проведения телефонных консультаций кандидатов на обучение и их родителей, а именно: расширен перечень тем телефонных консультаций; обеспечено взаимодействие с сотрудниками подразделений по работе с личным составом университета и территориальных органов, а также с членами приемной комиссии университета.

¹ П. 3. Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденного приказом МВД России от 01.02.2018 № 50.

В процессе профессиональной ориентации необходимо кандидатам дать информацию о специальностях, о требованиях, которые предъявляет служба в органах внутренних дел к кандидату, и на основе этих знаний формировать их отношение к деятельности полиции, профессиональные интересы и стремление к осознанному выбору профессии сотрудника ОВД.

Образовательным организациям системы МВД России необходимо:

Во-первых, четко планировать работу со школьниками выпускных классов, стараясь охватить все находящиеся на территории образовательные организации такого типа. К этой работе необходимо привлекать сотрудников подразделений ГИБДД, подразделений по делам несовершеннолетних, участковых уполномоченных полиции. Как показала практика, хорошие результаты дает привлечение к работе со школьниками курсантов и слушателей образовательных организаций системы МВД России, а также суворовцев и кадет.

Во-вторых, необходимо продуманно и интересно рассказывать об образовательных организациях системы МВД России, о перспективах обучения, о широком спектре профессий сотрудников органов внутренних дел. Для этого нужно использовать и специально подготовленные видеофильмы, презентации.

Все это еще раз говорит о значимости профориентационных бесед, направленных на поиск кандидатов для поступления в образовательные организации системы МВД России. Для того, чтобы эти беседы были максимально эффективными, рассмотрим примерную схему их проведения в конкретных случаях.

6.5. Организация бесед по профориентации с обучающимися общеобразовательных организаций

*Профессиональная ориентация — тот единственный общедоступный инструмент, который призван готовить школьников к реалиям завтрашнего дня*¹. Профессиональной ориентации школьников уделено значительное внимание в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации»².

Профориентация является одной из задач среднего образования, значительное место уделяется этому направлению работы общеобразовательных организаций в области дополнительного образования.

Целесообразно вести работу по профориентации школьников на плановой основе, учитывая интересы и желания школьников, привлекая к ней специалистов различных профессий, в том числе — сотрудников ОВД.

При этом работу по профессиональной ориентации школьников можно планировать как на уровне района (города), так и на уровне общеобразовательной организации ли даже отдельного класса или параллели классов (создание кадетских классов и профильных классов полицейской (юридической, правоохранительной) направленности). Основной формой работы по профориентации школьников будет проведение различного вида бесед: информирующих, ориентирующих, агитационных, разъяснительных, консультационных (см. выше), а также организация встреч с сотрудниками ведущих служб органов внутренних дел — уголовного розыска, ГИБДД, следствия, участковых уполномоченных, кадровых и тыловых подразделений и проч. В Приложении 2

¹ Сергеев И. С. Профориентация: вдогонку за настоящим или вперед в будущее? // Вестник образования России. 2020. Октябрь. URL: <https://vestniknews.ru/intervyu-i-stati/4484-4064html> (дата обращения: 30.10.2020)

² Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 30.12.2021) «Об образовании в Российской Федерации».

приведен примерный План беседы с рассказом о конкретной службе (подразделении) органов внутренних дел.

В совместный план работы школы и органа внутренних дел (образовательной организации) целесообразно включить цикл бесед о профессии сотрудника органов внутренних дел (примерная из тематика приведена в Приложении 3), встречу с родителями, встречу с представителями приемной комиссии образовательной организации.

6.6. Общие рекомендации о проведении бесед со старшеклассниками и их родителями

Как правило, с профориентационной беседой о поступлении в образовательные организации системы МВД России сотрудники выступают перед школьниками периодически, перед началом вступительной кампании. Беседы лучше организовывать с обучающимися 10–11 классов.

В короткий период времени (45–60 минут) выступающему ставится задача рассказать о самой профессии сотрудника органов внутренних дел, о ее особенностях и специфике, о преимуществах, а также об образовательной организации, где можно получить соответствующее образование и профессию.

Чаще всего речь идет о конкретной образовательной организации системы МВД России — например, если это Санкт-Петербург или Ленинградская область — о Санкт-Петербургском университете МВД России. Начать беседу следует с представления. Затем можно, например, спросить, сотрудников каких служб органов внутренних дел знают школьники. Чаще всего назовут сотрудников уголовного розыска и ГИБДД. Дальше можно вместе с ребятами вспомнить о профессии следователя, эксперта-криминалиста, участкового уполномоченного, полицейского патрульно-постовой службы. Следующий вопрос — какие профессиональные знания нужны людям этих профессий? Где их можно получить? Далее следует короткий рассказ о Санкт-Петербургском

университете МВД России — когда образован, где находится, на каких факультетах и по каким специальностям ведется подготовка, где служат выпускники (можно упомянуть наиболее известных выпускников). Сразу необходимо сказать о том, все курсанты и слушатели Университета являются сотрудниками полиции, имеют специальное звание, получают форменное обмундирование и соответствующее денежное довольствие, а учеба засчитывается в стаж службы в ОВД. То есть выпускники, поступая в Университет, одновременно поступают на службу в органы внутренних дел. Здесь же можно сказать об основных льготах и гарантиях на службе в ОВД, а также о том, что ребята, увлекающиеся спортом, наукой или художественной самодеятельностью, смогут продолжить свои занятия в университете. Поэтому к поступающим предъявляются особые требования: не только к знаниям, но и к состоянию здоровья, к физической подготовке, к психологическому состоянию. Необходимо обратить внимание на перечень необходимых предметов, ЕГЭ по которым нужно сдавать для поступления на ту или иную специальность; рассказать о дополнительных вступительных испытаниях, о том, какие есть льготы и преимущества при поступлении.

Усвоить всю информацию сразу очень сложно, поэтому главное — сказать, что требования по баллам ЕГЭ, по физической подготовке и по состоянию здоровья отличаются в зависимости от факультета, специальности, а дальше раздать памятки (флаеры, буклеты) с более подробной информацией.

Обязательно нужно рассказать о сайте образовательной организации и о том, когда будут проводиться дни открытых дверей. И самое главное — куда нужно обращаться тем, кого заинтересовала данная информация. Целесообразно сразу брать контакты этих ребят, чтобы вести с ними индивидуальную работу, консультировать, направлять.

В конце выступления необходимо ответить на вопросы, оставить контакты подразделения по работе с личным составом. В заключение желательно продемонстрировать небольшой видеофильм об образо-

вательной организации. Также выступление целесообразно сопроводить презентацией.

Такого же плана беседу можно провести и с родителями старшеклассников, например, на родительском собрании. В беседе с родителями целесообразно подчеркнуть, что в образовательных организациях системы МВД России строгая дисциплина, к нарушителям и неуспевающим применяются строгие меры воздействия. Стоит также рассказать о перспективах карьерного роста и о возможности продолжить образование в адъюнктуре образовательной организации или Академии управления МВД России.

Беседы по профориентации на поступление в суворовские военные училища МВД России в целом имеют то же содержание, но здесь нужно учитывать возрастную специфику (7–8 класс); большее внимание уделять особенностям образовательного процесса в училище, возможности заниматься спортом, участвовать в различных соревнованиях, посещать экскурсии и проч., а также тому, что суворовцы специально готовятся к поступлению в ВУЗы МВД России.

При проведении профориентационной работы следует обратить особое внимание на организацию специализированных классов в средних школах для целенаправленной подготовки учащихся к поступлению в образовательные организации МВД России. Учащиеся этих классов 1–2 раза в неделю занимаются под руководством преподавателей училища и университетов, используя учебно-лабораторную базу учебных организаций. Создание по инициативе училищ специализированных классов на базе средних школ позволяет подготовить достойных кандидатов на учебу. В Санкт-Петербурге на базе морской школы созданы кадетские классы МВД России при Санкт-Петербургском университете МВД России. Встречи и беседы суворовцев, курсантов с молодежью по месту проведения ими зимних каникул дают хорошие результаты еще и потому, что совпадают по времени с подготовкой

ко Дню защитника Отечества. Встреча бывшего ученика школы с одноклассниками, личный выбор жизненного пути, образцовый внешний вид, хорошо продуманная беседа — вот те факторы, которые будут способствовать стремлению к поступлению в училище и университет у многих школьников, желающих связать свою жизнь с службой в ОВД. На период проведения практики в подразделениях курсантам целесообразно давать задание для проведения профессиональной ориентации среди молодежи. При этом особое внимание они должны обращать на индивидуальную работу с отличниками и спортсменами.

Представители суворовского военного училища, проводя работу в школах, наряду с решением задач профориентации молодежи на поступление в учебное заведение должны выявлять конкретных кандидатов, обнаруживших склонности к профессиональной деятельности. Профориентационная работа должна способствовать всестороннему изучению их личностных особенностей, выработке индивидуальных рекомендаций по подготовке к поступлению.

6.7. Особенности проведения бесед по профориентации с обучающимися суворовских военных училищ и кадетского корпуса МВД России

Главной особенностью, отличающей суворовцев и кадетов МВД России от школьников, является то, что они уже сделали ранний профессиональный выбор и обучаются в образовательной организации системы МВД России. Поэтому главным содержанием профориентационных бесед с ними будет рассказ о системе образовательных организаций системы МВД России, об особенностях организации образовательного процесса в них (ознакомительные беседы), а также проведение консультативных бесед совместно с родителями и педагогами для определения для каждого обучающегося индивидуальной образовательной траектории.

Важными для окончательного профессионального определения будут беседы с сотрудниками и руководителями ОВД, в которых они могут рассказать об общественном смысле и специфике службы в органах внутренних дел, профессионально значимых качествах личности, необходимости специальной физической и образовательной подготовки сотрудника органов внутренних дел. В беседах с представителями различных служб и подразделений обучающиеся узнают об особенностях и специфике той или иной службы, о ее истории и традициях, о конкретных жизненных ситуациях, с которыми приходилось сталкиваться рассказчику.

Также важны встречи и беседы с курсантами и сотрудниками образовательных организаций высшего образования МВД России, из которых можно узнать об истории ВУЗа, особенностях поступления, о факультетах и направлениях подготовки. Так, сотрудники приемной комиссии у Санкт-Петербургского университета МВД России регулярно в течение учебного года проводят беседы (групповые и индивидуальные) с выпускниками-третьекурсниками.

Важно также проводить встречи и беседы с выпускниками-суворовцами — действующими сотрудниками органов внутренних дел, которые могут рассказать о своем профессиональном становлении, о трудностях и проблемах, с которыми пришлось столкнуться, и о путях их преодоления.

Для воспитания таких важных качеств для будущих полицейских, как патриотизм, любовь к Родине, важны встречи и беседы с ветеранами органов внутренних дел, их рассказы о традициях службы, о боевом опыте, о патриотизме и самоотверженности сотрудников.

Система профессиональной ориентации школьников на учебу в образовательные организации системы МВД России в современных условиях нуждается в совершенствовании. Необходимость повышения качества профориентационной работы связано с необходимостью

построения системы, обеспечивающей не только отбор потенциальных кандидатов на службу (учебу) в органы внутренних дел, но и непрерывное формирование у школьников гуманистических, гражданско-патриотических и социально-правовых ценностных ориентаций на основе и посредством нравственного потенциала. Одной из проблем является ориентация современной молодежи на рыночную ценность человеческого труда, а не на нравственный выбор профессии. Современное профессиональное сообщество живет по рыночным ориентирам.

Невзирая на имеющиеся серьезные недостатки, Министерство внутренних дел одно из немногих, в силу специфики своей профессиональной деятельности, сохраняет свой нравственный потенциал, сформированный в процессе многолетней практики борьбы с преступностью. Сегодня он как никогда востребован для воспитания молодежи. Повышение качества и результативности системы ведомственной профориентации требует смещения акцента с агитационно-просветительской работы среди выпускников общеобразовательных школ (решающей, в основном, задачу привлечения абитуриентов в вузы МВД России), на воспитательную работу со школьниками с привлечением максимально широких сил и средств различных профессионально ориентировочных средств и методов. Поэтому сложно рассчитывать на эффективность т.н. «разовых» мероприятий, необходима система работы со школьниками-выпускниками. При этом важно сохранить и вывести на новый уровень такую важную и многофункциональную форму профориентационной работы, как проведение различного вида бесед.

В Приложении 3 приведена примерная тематика бесед со старшеклассниками по профориентации на службу в органы внутренних дел. Для того, чтобы эта работа была эффективной, необходимо привлекать к ей ветеранов ОВД, родителей — сотрудников, выпускников, выбравших профессию полицейского.

Необходимо продуманно и интересно рассказывать об образовательных организациях системы МВД России, о перспективах обучения, о широком спектре профессий сотрудников ОВД. Для этого нужно использовать и специально подготовленные видеофильмы, презентации, печатную агитационную продукцию. Здесь опять полезен опыт привлечения к этой работе курсантов и слушателей образовательных организаций системы МВД России.

Для совершенствования работы по профессиональной ориентации молодежи на поступление в образовательные организации системы МВД России необходимо организовать сотрудничество между школами и вузами системы МВД России. Такое сотрудничество может способствовать подготовке школьников к поступлению в образовательные организации системы МВД России. Это поможет решить существующие проблемы в комплектовании образовательных организаций системы МВД России, даст положительные результаты не только в плане наличия желающих поступать в образовательные организации системы МВД России, но и в плане мотивационно — ценностной, психологической, теоретической, физической подготовки потенциальных кандидатов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Одной из важнейших компетенций современного специалиста по работе с персоналом ОВД является профессиональное общение. Решение служебных задач требует от сотрудников ОВД умения активно взаимодействовать между собой, с подчиненными, гражданами, с вышестоящим руководством, в том числе и посредством проведения бесед и собеседований.

Профессиональное общение — компонент профессиональной деятельности, включающий систему приемов и методов, обеспечивающих реализацию ее целей и задач. По способу обмена информацией выделяют письменное и устное профессиональное общение. К видам устного общения относятся проведение собеседований, бесед, разъяснений.

Наиболее важным этапом службы, требующим большого количества коммуникативного взаимодействия, когда необходимо проведение собеседований, и бесед, и разъяснений, в том числе и в рамках воспитательной работы, является этап поступления на службу в органы внутренних дел. Особых умений и навыков требует также проведение различного вида бесед при организации работы по профессиональной ориентации на службу в органы внутренних дел, в том числе — на поступление в образовательные организации МВД России.

Новые сотрудники зачастую обладают совершенно иным способом мышления, нежели уже сформировавшийся и устоявшийся коллектив. Такой сотрудник может принести определенные нововведения в порядок решения поставленных служебных задач. То, что казалось привычным и простым для выполнения может стать еще проще.

Именно для поиска сотрудников, способных эффективно и качественно выполнять возложенные на них служебные обязанности требуется осуществление тщательной проверки кандидатов, которую необходимо проводить подготовленными сотрудниками.

Немаловажным является и грамотная организация профессионального общения в процессе становления молодых сотрудников органов внутренних дел — курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России. Нужно уметь найти психологический подход к каждому обучающемуся, наладить контакты с их родителями.

В реалиях сегодняшнего дня особую актуальность приобретает проведение информационно-пропагандистской работы, в том числе одной из основных ее форм — бесед и собеседований.

Таким образом, несмотря на то, что все большую часть времени (и служебного, и личного) каждому современному человеку, в том числе и сотруднику органов внутренних дел, приходится общаться с помощью технических устройств (компьютера, мобильных телефонов, Интернета), ценность живого человеческого общения трудно переоценить, и поэтому умение вести беседу, доносить до слушателя определенную информацию, владеть приемами «психологического заражения» аудитории определенными эмоциями сегодня является особенно важным и необходимым, особенно в работе сотрудников подразделений по работе с личным составом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты¹

1. Конституция Российской Федерации.
2. Уголовный кодекс Российской Федерации.
3. Федеральный закон от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».
4. Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции».
5. Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».
6. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
7. Постановление Правительства Российской Федерации от 06.12.2012 № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации».
8. Постановление Правительства Российской Федерации от 30.12.2011 № 1237 «О размерах коэффициентов и процентных надбавок и порядке их применения для расчета денежного довольствия военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, и сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти, проходящих военную службу (службу) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных местностях, высокогорных районах, пустынных и безводных местностях».
9. Постановление Правительства Российской Федерации от 22.09.1993 № 941 «О порядке исчисления выслуги лет, назначения и выплаты пенсий, компенсаций и пособий лицам, проходившим военную службу

¹ Приводятся с учётом всех изменений и дополнений, зарегистрированных 01.02.2022. Данные взяты с СПС «КонсультантПлюс».

в качестве офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы или по контракту в качестве солдат, матросов, сержантов или старшин либо службу в органах внутренних дел, федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, войсках национальной гвардии Российской Федерации, и их семьям в Российской Федерации».

10. Постановление Совмина СССР от 03.01.1983 № 12 «О внесении изменения и дополнений в Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденный Постановлением Совета Министров СССР от 10.11.1967 г. № 1029» (вместе с «Перечнем районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, на которые распространяется действие Указов Президиума Верховного Совета СССР от 10.02.1960 г. и от 26.09.1967 г. о льготах для лиц, работающих этих районах и местностях», утв. Постановлением Совмина СССР от 10.11.1967 № 1029) // СП СССР, 1983, № 5, ст. 21.

11. Приказ МВД России от 13.01.2020 № 3 «О некоторых вопросах обработки персональных данных в МВД России» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 14.02.2020 № 57511).

12. Приказ МВД России от 01.02.2018 № 50 «Об утверждении порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 22.03.2018 № 50460).

13. Приказ МВД России от 02.04.2018 № 190 «О требованиях к состоянию здоровья граждан, поступающих на службу в органы внутренних дел Российской Федерации, и сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, перечнях дополнительных обязательных диагностических исследований, проводимых до начала медицинского освидетельствования, формах документации, необходи-

мых для деятельности военно-врачебных комиссий, порядке проведения контрольного обследования и повторного освидетельствования и о признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов» (Зарегистрировано в Минюсте России 03.05.2018 № 50952).

14. Приказ МВД России от 29.03.2013 № 174 «Об утверждении Порядка и условий проведения конкурса на замещение вакантной должности в органах внутренних дел Российской Федерации и Перечня должностей в органах внутренних дел Российской Федерации, назначение на которые осуществляется по результатам конкурса»; (Зарегистрировано в Минюсте России 19.06.2013 № 28835).

15. Приказ МВД России от 12.04.2013 № 203 (ред. от 20.04.2015) «Об утверждении Порядка проведения конкурса, методики осуществления конкурсных процедур и критериев оценки граждан Российской Федерации, изъявивших желание участвовать в конкурсе на заключение договора на обучение между Министерством внутренних дел Российской Федерации (его территориальным органом на окружном, межрегиональном или региональном уровне) и гражданином Российской Федерации, предусматривающего обязательство последующего прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации», и Порядка формирования конкурсных комиссий Министерства внутренних дел Российской Федерации (его территориальных органов на окружном, межрегиональном или региональном уровне)» (Зарегистрировано в Минюсте России 26.06.2013 №28897).

16. Приказ МВД России от 27.09.2021 № 707 «Об утверждении Порядка организации работы по обязательному государственному страхованию жизни и здоровья сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации».

17. Приказ МВД России от 25.12.2020 № 900 «Вопросы организации морально — психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

18. Приказ МВД России от 05.05.2018 № 275 «Об утверждении порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации».

19. Приказ МВД России от 29.08.2012 № 820 «О профилизации образовательных учреждений МВД России» (с изменениями, внесенными приказом МВД России от 02.08.2013 № 591 «О внесении изменений в приказ МВД России от 29 августа 2012 года № 820»).

20. Письмо ДГСК МВД России от 31.12.2021 № 21/7/21717 «Методические рекомендации по проведению мероприятий морально-психологического обеспечения в органах внутренних дел Российской Федерации».

21. Совершенствование дисциплинарной практики в органах, организациях и подразделениях МВД России: *Методические рекомендации ДГСК МВД России*. — МОСКВА, 2020. //СПС СтрасЮрист.

Монографии, статьи, специальная литература

1. Амельчаков И. Ф., Николаенко Е. А., Карагодин А. В. Профессиональная ориентация молодежи как залог успешного профессионального отбора кандидатов на обучение в образовательные организации МВД России // ППД. 2014. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-orientatsiya-molodezhi-kak-zalog-uspeshnogo-professionalnogo-otbora-kandidatov-na-obuchenie-v-obrazovatelnye> (дата обращения: 25.03.2022).

2. Браим И. П. Этика делового общения. — Минск, 1996. — 70 с.

3. Верещак А. В. Теоретические основы формирования готовности к профессиональному общению у курсантов вуза МВД России: учебное пособие. — Нижний Новгород: Нижегородская академия МВД России, 2013. — 50 с.

4. Воспитательная работа с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации: учебник / под общ.

ред. д-ра педаг. наук, докт. юрид. наук, проф. В. Я. Кикотя. — Москва: ЦОКР МВД РФ, 2009.

5. Головина И. Ф. Система профессиональной ориентации молодежи на службу в ОВД и ее эффективность // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2013. №4 (55). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-professionalnoy-orientatsii-molodezhi-na-sluzhbu-v-ovd-i-ee-effektivnost> (дата обращения: 21.03.2022).

6. Дерешко Б. Ю., Рыбин В. А. Содержание и организация индивидуальной воспитательной работы в органах внутренних дел: учебно-методическое пособие / под общ. ред. канд. пед. наук В. Л. Кубышко. — Москва: ЦОКР МВД России, 2010. — 112 с.

7. Елисеев А. Г. Организация и методика проведения деловых совещаний. — Киев, 1995.

8. Золотнякова А. С. Проблемы психологии общения. — Ростов-на-Дону, 1976.

9. Педагогика профессионального образования: учебное пособие / под ред. В. А. Сластенина. — Москва, 2004.

10. Кашник О. И. Технология успеха на экзамене: социально-психологический аспект // Основы психологии и педагогики высшей школы. Новосибирск, 1997.

11. Кириллов С. И., Уткин В. А., Шмарион П. В. Содержание и методика проведения профилактических бесед с лицами, состоящими на учете в органах внутренних дел // Вестник Воронежского института МВД России №3. 2019. С. 155–159.

12. Колдеева Т. Н., Лошкарева И. Б. Диагностическая беседа при проведении профессионального психологического отбора в ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2003. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/diagnosticheskaya-beseda-pri-provedenii-professionalnogo-psihologicheskogo-otbora-v-ovd> (дата обращения: 05.11.2021).

13. Коновалова М. Д. Экспериментальная психология: конспект лекций. — Москва: Высшее образование, 2009. — 180 с.
14. Криваткина Л. И. Методика подготовки и проведения беседы. — Москва, 1961.
15. Кубышко В. Л., Краснов В. Г. Аттестация сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации / под ред. канд. пед. наук В. Л. Кубышко. — Москва: ДГСК МВД России, 2019. — 70 с.
16. Кудин В. А., Статный В. М. Профайлинг в деятельности органов внутренних дел: от теории и методологии к практике // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2013. №3 (59). 240 с.
17. Леонов Н. И. Психология общения: учебное пособие для СПО. — Москва: Юрайт. 2019. — 90 с.
18. Ломов Б. Ф. Общение как проблема общей психологии. Методологические проблемы социальной психологии. — Москва: Наука, 1975. — 448 с.
19. Маркина Э. В. Организация работы с кадрами в органах внутренних дел. // Научно-правовой журнал. 2010. №2 (6). 274 с.
20. Мартьянова Л. М. Профайлинг в действии. Руководство по созданию сильной команды — Москва: Концептуал, 2019. — 232 с.
21. Михайлов В. И. Задачи руководителя организации и проведению воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел // Вестник УЮИ. 2014. № 2 (64). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zadachi-rukovoditelya-po-organizatsii-i-provedeniyu-vospitatelnoy-raboty-s-lichnym-sostavom-organov-vnutrennih-del> (дата обращения: 29.10.2021).
22. Михайлов В. И. Некоторые вопросы организации индивидуальной воспитательной работы в органах внутренних дел // Вестник Московского университета МВД России. 2014. №9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-voprosy-organizatsii-individualnoy-vospitatelnoy-raboty-v-organah-vnutrennih-del> (дата обращения: 13.11.2021).

23. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка. Около 100 000 слов, терминов и фразеологических выражений / под ред. Л. И. Скворцова. — Москва: Оникс, 2012. — 1376 с.

24. Орсаг Ю. В. «Такая разная беседа...», или беседа как активная форма взаимодействия классного руководителя со школьниками // Социальная педагогика. 2019. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/takaya-raznaya-beseda-ili-beseda-kak-aktivnaya-forma-vzaimodeystviya-klassnogo-rukovoditelya-so-shkolnikami> (дата обращения: 27.09.2021).

25. Резник Н. И. Воспитательная работа в Вооруженных Силах Российской Федерации. — Москва: ГУВР ВС РФ, 2005. — 344 с.

26. Родин В. Ф. Индивидуально-воспитательная работа с курсантами (слушателями) образовательных организаций МВД России. // Вестник экономической безопасности. № 1. 2020. С. 351–354.

27. Садовская И. Л. Методы обучения: новая концепция // Вестник КГПУ им. В. П. Астафьева. 2007. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-obucheniya-novaya-kontseptsiya> (дата обращения: 27.09.2021).

28. Сведения о состоянии работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2018 год: сборник аналитических и информационных материалов. — Москва: ДГСК МВД России, 2019. — 68 с.

29. Сергеев И. С. Профориентация: вдогонку за настоящим или вперед в будущее? // Вестник образования России. 2020. Октябрь. URL: <https://vestniknews.ru/intervyu-i-stati/4484-4064html> (дата обращения: 30.10.2021).

30. Словарь русского языка: В 4-х т. / РАН, Ин-т лингвистич. исследований; под ред. А. П. Евгеньевой. — 4-е изд., стер. — Москва: Рус. яз.; Полиграфресурсы, 1999. URL: <https://azbyka.ru/otechnik/>

Spravochniki/slovar-russkogo-jazyka-v-4-tomah-malyj-akademicheskij-slovar/ (дата обращения: 30.10.2021).

31. Смородина В. А., Алексеев А. А., Гибов В. В. Аттестация кадров в органах внутренних дел: учебное пособие. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет МВД России, 2017. — 70 с.

32. Томогашева О. В. Теоретические подходы к проблеме диалогической речи // Инновационная наука. 2015. №4-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-podhody-k-probleme-dialogicheskoj-rechi> (дата обращения: 27.09.2021).

33. Чесовская М. Г., Долин В. А. Содержание понятия «кадровый потенциал органов внутренних дел»: между антропоцентризмом и социцентризмом // Социум и власть. 2016. №6 (62). 133 с.

34. Шаповал В. А., Кобозев И. Ю., Золотенко В. А. Психологическая работа с личным составом органов внутренних дел. Организация психологической службы в органах внутренних дел: учебное пособие. — Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2016. — 259 с.

35. Шелепова М. А., Петрова А. С. О некоторых проблемных вопросах профессиональной ориентации молодежи при поступлении в образовательные организации системы МВД России и на службу в органы внутренних дел // Концепт: научно-методический электронный журнал. 2017. Т. 31. С. 1541–1545. URL: <http://e-koncept.ru/2017/970323.htm>. (дата обращения: 21.03.2022).

Интернет-ресурсы

1. Беседа как активная форма воспитательной работы. URL: https://ddom.vlg.socinfo.ru/media/2019/05/31/1262137606/Takaya_raznaya_beseda.pdf (дата обращения: 08.04.2021).

2. Кадровый профайлинг — технология отбора на службу в ОВД. Международная академия исследования лжи // Международная Ака-

демия исследования лжи. URL: <https://blog.studylic.ru/kadrovyy-profajling-kak-tehnologiya-v/> (дата обращения: 22.02.2020).

3. Килина И. А. Современные формы профориентации обучающихся. URL: https://school9-prs.edu.yar.ru/proforientatsiya/kilina_i_a.pdf (дата обращения: 08.04.2021).

4. Коммуникативные компетенции: понятие, типы, советы по улучшению // Здоровье, мозг и неврология. URL: <https://blog.cognifit.com/ru/коммуникативные-компетенции/> (дата обращения: 08.04.2021).

5. Мини-курсы для командира. URL: <https://www.kom-dir.ru/news/5034-podborka-mini-kursov-dlya-komdira-chtoby-provesti-lokdaun-s-polzoю> (дата обращения: 08.04.2021).

6. Кузнецов И. Н. Деловая беседа: подготовка, планирование и структура. URL: <https://macevgeniya.livejournal.com/5340.html> (дата обращения: 08.04.2021).

Значения некоторых жестов и поз, которые могут помочь понять поведение и состояние партнера

Раскрытые руки ладонями вверх — Искренность, открытость.

Расстегнут пиджак (или снимается) — Открытость, дружеское расположение.

Руки спрятаны (за спину, в карманы) — Чувство собственной вины или напряженное восприятие ситуации.

Руки скрещены на груди — Защита, оборона.

Кулаки сжаты (или пальцы вцепились в какой-нибудь предмет так, что побелели суставы) — Защита, оборона.

Кисти рук расслаблены — Спокойствие.

Человек сидит на краешке стула, склонившись вперед, голова слегка наклонена и опирается на руку — Заинтересованность.

Голова слегка наклонена набок — Внимательное слушание.

Человек опирается подбородком на ладонь, указательный палец вдоль щеки, остальные пальцы ниже рта — Критическая оценка.

Почесывание подбородка (нередко сопровождается легким прищуриванием глаз) — Обдумывание решения.

Ладонь захватывает подбородок — Обдумывание решения.

Человек медленно снимает очки, тщательно протирает стекла — Желание выиграть время, подготовка к решительному сопротивлению.

Человек расхаживает по комнате — Обдумывание трудного решения.

Пощипывание переносицы — Напряженное сопротивление.

Человек прикрывает рот рукой во время своего высказывания — Обман.

Человек прикрывает рот рукой во время слушания — Сомнение, недоверие к говорящему.

Человек старается на вас не смотреть — Скрытность, утаивание своей позиции.

Взгляд в сторону от вас — Подозрение, сомнение.

Говорящий слегка касается носа или века (обычно указательным пальцем) — Обман.

Слушающие слегка касаются века, носа или уха — Недоверие к говорящему.

При рукопожатии человек держит свою руку сверху — Превосходство, уверенность.

При рукопожатии человек держит свою руку снизу — Подчинение.

Хозяин кабинета начинает собирать бумаги на столе — Разговор окончен.

Ноги или все тело человека обращены к выходу — Желание уйти.

Рука человека находится в кармане, большой палец снаружи — Превосходство, уверенность.

Говорящий жестикулирует сжатым кулаком — Демонстрация власти, угроза.

Пиджак застегнут на все пуговицы — Официальность, подчеркивание дистанции.

Человек сидит верхом на стуле — Агрессивное состояние.

Зрачки расширены — Заинтересованность или возбуждение.

Зрачки сузились — Скрытность, утаивание позиции.

Примерный план беседы с рассказом о конкретной службе (подразделении) органов внутренних дел

Введение. Проводящий беседу должен представиться, назвав службу и подразделение, фамилию, имя, отчество и специальное звание. Можно сказать, сколько лет выступающий служит в ОВД и сколько — в той службе, о которой рассказывает; сказать о том, какую образовательную организацию окончил и как пришел на службу в ОВД в конкретное подразделение.

В первой части беседы можно рассказать об истории службы (подразделения) органов внутренних дел; упомянуть об известных людях профессии, о памятниках людям профессии. Можно рассказать о символике службы, о традициях службы, о Дне образования службы, сопроводив выступление показом презентации. Рассказать о том, как несли службу представители профессии в годы Великой Отечественной войны, о героях, отдавших жизнь во имя служебного долга уже в мирное время.

Далее стоит рассказать об основных задачах и функциях подразделения, о том, какие есть направления работы, какие личные и деловые качества необходимы сотрудникам. Стоит упомянуть, с какими видами преступлений (правонарушений) борются сотрудники службы, рассказать о резонансных раскрытиях, об участии в раскрытии преступлений (борьбе с нарушителями) самого выступающего. Здесь же можно рассказать об особенностях службы (особое форменное обмундирование или необязательность его ношения; сменная работа; организация рейдов, выездов; дежурства и т. п.), можно также казать о преимуществах в оплате труда, исчислении выслуги лет и т. п. Также стоит рассказать о том, как сотрудники проводят свободное время, участвуют в соревнованиях, конкурсах профессионального мастерства, художественной самодетельности и проч.

В заключительной части нужно рассказать о тех требованиях, которые предъявляются к кандидатам на службу в это подразделение; какое необходимо иметь образование, где его можно получить. Какие учебные предметы необходимо знать в первую очередь, на что обратить внимание в плане физической подготовки. Куда нужно обращаться, чтобы получить соответствующее образование. Ответить на возникшие у слушателей вопросы.

В конце беседы целесообразно показать небольшой фильм (клип, презентацию) о службе, желательно яркий, интересный и непродолжительный.

Примерная тематика бесед по профориентации на поступление в образовательные организации системы МВД России для школьников старших классов

1. Виды и типы профессий. Профессия и специальность. Виды профессии и специальности в органах внутренних дел.
2. Героическая история органов внутренних дел Российской Федерации. Сотрудники ОВД — герои России.
3. Структура Министерства внутренних дел Российской Федерации. Цели, задачи и функции органов внутренних дел.
4. Основные службы органов внутренних дел (следствие, Госавтоинспекция, участковые уполномоченные и служба по делам несовершеннолетних, эксперты-криминалисты, уголовный розыск).
5. Образовательные организации МВД России, особенности поступления и обучения в них; факультеты и направления подготовки.
6. Требования к поступающим на службу в органы внутренних дел и к поступающим в образовательные организации системы МВД России.
7. Выпускники школы — сотрудники органов внутренних дел (курсанты, слушатели образовательных организаций системы МВД России).

Подготовка к беседе (по И. Н. Кузнецову¹)

Включает:

1. Планирование:

- предварительный анализ участников и ситуации;
- инициатива проведения беседы и определение ее задач;
- определение стратегии и тактики;
- подробный план подготовки к беседе.

2. Оперативная подготовка:

- сбор материалов;
- отбор и систематизация материалов;
- обдумывание и компоновка материалов;
- рабочий план;
- разработка основной части беседы;
- начало и окончание беседы.

3. Редактирование:

- контроль (т. е. проверка проделанной работы);
- придание окончательной формы беседы.

4. Тренировка:

- мысленная репетиция;
- устная репетиция;
- репетиция беседы в форме диалога с собеседником.

Планирование беседы сводится к следующим действиям:

- составление и проверка прогноза деловой беседы;
- установление основных, перспективных задач беседы;
- поиски подходящих путей для решения этих задач (стратегии);

¹ Кузнецов И. Н. Деловая беседа: подготовка, планирование и структура. [Электронный ресурс]. URL: <https://macevgeniya.livejournal.com/5340.html> (дата обращения: 08.04.2021).

- анализ внешних и внутренних возможностей для осуществления плана беседы;
- определение и разработка среднесрочных и краткосрочных задач беседы, их взаимосвязи и очередности;
- разработка мероприятий для реализации указанных задач (разработка программы работы, плана по отдельным элементам беседы) и др.

Структура деловой беседы (по И. Н. Кузнецову¹)

Состоит из 5 фаз:

1. Начало беседы.
2. Передача информации.
3. Аргументирование.
4. Опровержение доводов собеседника.
5. Принятие решений.

В отношении любого выступления, любой беседы действуют 10 общих правил, соблюдение которых сделает ваше выступление, если не совершенным, то по крайней мере корректным:

1. Профессиональные знания.
2. Ясность.
3. Надежность.
4. Постоянная направленность.
5. Ритм.
6. Повторение.
7. Элемент внезапности.
8. «Насыщенность» рассуждений.
9. Рамки передачи информации.
10. Определенная доза юмора и даже, в какой-то мере, иронии.

К перечисленным правилам можно добавить следующие основные черты живой речи:

- в любой деловой беседе ценны содержание и техника изложения;
- следует ограничиваться фактами и подробностями в беседе рассуждениями по теме;
- беседу лучше планировать с различными возможными вариантами;
- необходимо иногда повторять и делать выводы из сказанного;
- следует обращаться непосредственно к собеседнику, учитывая, что личное влияние в деловых отношениях имеет большое значение.

¹ Кузнецов И. Н. Деловая беседа: подготовка, планирование и структура. [Электронный ресурс].

Фаза I. Начало беседы

Задачи:

- установление контакта с собеседником;
- создание приятной атмосферы для беседы;
- привлечение внимания;
- побуждение интереса к беседе;
- «перехват» инициативы.

Приемы начала беседы:

— Метод снятия напряжения — позволяет установить тесный контакт с собеседником.

— Метод «зацепки» — позволяет кратко изложить ситуацию или проблему, увязав ее с содержанием беседы, и использовать эту «зацепку» как исходную точку для проведения запланированной беседы.

— Метод стимулирования игры воображения — предполагает постановку в начале беседы множества вопросов по ряду проблем, которые должны в ней рассматриваться.

— Метод прямого подхода — означает непосредственный переход к делу, без выступления.

Правильное начало беседы предполагает:

- точное описание целей беседы;
- взаимное представление собеседников;
- название темы;
- представление лица, ведущего беседу;
- объявление последовательности рассмотрения вопросов.

На что нужно обратить внимание при налаживании личного контакта с собеседником:

— ясные, сжатые и содержательные вступительные фразы и объяснения;

— обращение к собеседникам по имени и отчеству;

— соответствующий внешний вид (одежда, подтянутость, выражение лица);

— проявление уважения к личности собеседника, внимание к его мнениям и интересам;

— обращение за ответом и т. п.

Фаза II. Передача информации

Цель этой части беседы заключается в решение следующих задач:

- сбор специальной информации по проблемам, запросам и пожеланиям собеседника;
- выявление мотивов и целей собеседника;
- передача запланированной информации;
- анализ и проверка позиции собеседника.

5 основных групп вопросов:

1. *Закрытые вопросы* — это вопросы, на которые ожидается ответ «да» или «нет». Какова цель вопросов такого типа? Получить от собеседника обоснованные аргументы для ожидаемого от него же ответа.

2. *Открытые вопросы* — это вопросы, на которые нельзя ответить «да» или «нет», они требуют какого-то объяснения («Каково Ваше мнение по данному вопросу?», «Почему Вы считаете принятые меры недостаточными?»).

3. *Риторические вопросы* — на эти вопросы не дается прямого ответа, т. к. их цель — вызвать новые вопросы и указать на нерешенные проблемы и обеспечить поддержку нашей позиции со стороны участников беседы путем молчаливого одобрения («Мы ведь придерживаемся единого мнения по данному вопросу?»).

4. *Переломные вопросы* — удерживают беседу в строго установленном направлении или поднимают целый комплекс новых проблем. («Как Вы представляете себе структуру и распределение...?»).

5. *Вопросы для обдумывания* — вынуждают собеседника размышлять, тщательно обдумывать и комментировать то, что было сказано («Правильно ли я понял Ваше сообщение о том, что...?», «Считаете ли Вы, что...?»).

Фаза III. Аргументация

Мелочи, имеющие иногда решающее значение:

1. Оперировать простыми, ясными, точными и убедительными понятиями.

2. Способ и темп аргументации должны соответствовать особенностям темперамента собеседника.

3. Вести аргументацию корректно по отношению к собеседнику, т. к. это, особенно при длительных контактах, окажется для вас же намного выгоднее:

— всегда открыто признавать правоту собеседника, когда он прав, даже если это может иметь для вас неблагоприятные последствия;

— продолжать оперировать можно только теми аргументами, которые приняты собеседниками;

— избегать пустых фраз.

4. Приспособить аргументы к личности вашего собеседника:

— направлять аргументацию на цели и мотивы собеседника;

— избегать простого перечисления фактов;

— употреблять терминологию, понятную вашему собеседнику.

5. Избегать неделовых выражений и формулировок, затрудняющих аргументирование и понимание.

6. Попытаться как можно нагляднее изложить собеседнику свои доказательства, идеи и соображения.

Для построения аргументации имеются *12 риторических методов аргументирования*:

1. Фундаментальный метод. Представляет собой прямое обращение к собеседнику.

2. Метод противоречия. Основан на выявлении противоречий в аргументации против.

3. Метод «извлечение выводов». Основывается на точной аргументации, которая постепенно, посредством частых выводов приведет вас к желаемому выводу.

4. Метод сравнения.

5. Метод «да..., но».

6. Метод «кусков». Состоит в расчленении выступления таким образом, чтобы были ясно различимы отдельные части: «это точно», «об этом существуют различные точки зрения».

7. Метод «бумеранга».

8. Метод игнорирования.

9. Метод потенцирования. Собеседник в соответствии со своими интересами смещает акцент, выдвигает на первый план то, что его устраивает.

10. Метод «выведения». Основывается на постепенном субъективном изменении существа дела.

11. Метод опроса. Основан на том, что вопросы задаются заранее.

12. Метод видимой поддержки.

Двенадцать спекулятивных методов аргументации:

1. Техника преувеличения.
2. Техника анекдота.
3. Техника использования авторитета.
4. Техника дискредитации собеседника. Основывается на правиле: если я не смогу опровергнуть существо вопроса, тогда по меньшей мере нужно поставить под сомнение личность собеседника.
5. Техника изоляции основана на «выдергивании» отдельных фраз из выступления, их изоляции и преподнесении в урезанном виде с тем, чтобы они имели значение, противоположное первоначальному.
6. Техника изменения направления заключается в том, что собеседник не атакует ваши аргументы, а переходит к другому вопросу, который по существу не имеет отношения к предмету дискуссии.
7. Техника вытеснения — собеседник в действительности не переходит к какой-то одной, точно определенной проблеме, преувеличивает второстепенные проблемы, взятые из вашего выступления.
8. Техника введения в заблуждение, основывается на сообщении путаной информации, слов, которыми вас забрасывает собеседник.
9. Техника отсрочки. Ее целью является создание препятствий для ведения дискуссии или ее затягивание.
10. Техника апелляции. Представляет собой особо опасную форму «вытеснения» процесса рассуждений (собеседник вызывает к сочувствию).
11. Техника искажения.
12. Техника вопросов-капканов. Включает 4 группы:
 - повторение;
 - вымогательство;
 - альтернатива;
 - контрвопросы.

Фаза IV. Опровержение доводов собеседника (нейтрализация замечаний собеседника)

Цели:

- убедительность изложения;
- надежность изложения;
- развеивание сомнений;
- мотивы сопротивления и точка зрения.
- Почему возникают замечания?

- защитная реакция;
- разыгрывание роли;
- другой подход;
- несогласие;
- тактические раздумья.

Какова логическая структура опровержения замечаний?

- анализ замечаний;
- обнаружение настоящей причины;
- выбор тактики;
- выбор метода;
- оперативное опровержение замечаний.

Какие приемы применяются для нейтрализации (опровержения)?

- ссылки, цитаты;
- «бумеранг»;
- одобрение + уточнение;
- переформулировка;
- целевое согласие;
- «эластичная оборона»;
- метод опроса;
- «да..., но...?»
- предупреждение;
- доказательство бессмысленности;
- отсрочка.

Как обращаться с замечаниями при нейтрализации?

- локализация;
- тон ответа;
- открытое противоречие;
- уважение;
- признание правоты;
- воздержанность в личных оценках;
- краткость ответа;
- недопущение превосходства.

Фаза V. Принятие решения

Цели:

- подытоживание аргументов, призванных и одобренных вашим собеседником;
- нейтрализация негативных моментов в заключении;
- закрепление и подтверждение того, что достигнуто;
- наведение мостов для следующей беседы.

Несколько общих советов в связи с окончанием беседы:

— Свободно обращайтесь к собеседнику с вопросом, согласен ли он с вашей целью.

— Не проявляйте неуверенности в фазе принятия решения. Если вы колеблетесь в момент принятия решения, то не удивляйтесь, если начнет колебаться и собеседник.

— Всегда оставляйте в запасе один сильный аргумент, подтверждающий ваш тезис, на тот случай, если собеседник в момент принятия решения начнет колебаться.

— Пользуйтесь достоверными аргументами, так как лучше, если собеседник примет решение сейчас, чем потом.

— Не отступайте, пока собеседник несколько раз отчетливо не повторит «нет».

— Не сдавайтесь на милость собеседника до тех пор, пока не попробуете все известные методы форсирования.

— Следите за поведением собеседника, чтобы вовремя понять, что беседа подходит к концу. Закончите беседу в нужный момент.

— Достигнув цели, прощайтесь с собеседником. Как только будет принято решение, поблагодарите собеседника, поздравьте его с разумным решением.

Для заметок

Для заметок

Учебное издание

Смородина Виктория Анатольевна,
кандидат юридических наук;
Вашкевич Алла Васильевна,
кандидат педагогических наук, доцент

**ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ БЕСЕД
И СОБЕСЕДОВАНИЙ В РАБОТЕ С ЛИЧНЫМ СОСТАВОМ
ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Монография

Печатается в авторской редакции

Компьютерная вёрстка *Фролова А. В.*
Дизайн обложки *Шеряй А. Н.*

ISBN 978-5-91837-616-4



Подписано в печать 16.11.2022. Формат 60×84¹/₁₆
Печать цифровая 10 п. л. Тираж 50 экз. Заказ № 65/22

Отпечатано в Санкт-Петербургском университете МВД России
198206, Санкт-Петербург, ул. Летчика Пилютова, д. 1