

Академия управления МВД России

**ИСТОРИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ
ИССЛЕДОВАНИЙ ПРОБЛЕМ РАБОТЫ
С ЛИЧНЫМ СОСТАВОМ**

(к 50-летию кафедры психологии, педагогики
и организации работы с кадрами
Академии управления МВД России)

*Сборник материалов
Международной научно-практической конференции
29 ноября 2023 г.*

Москва
2023

УДК 34.08
ББК 67.401.213
И90

*Одобрено редакционно-издательским советом
Академии управления МВД России*

Рецензенты: *И. Б. Лебедев*, доктор психологических наук, профессор (Московский университет МВД России имени В. Я. Кикотя); *А. В. Прохошин* (отдел полиции «Центральный» УМВД России по г. Туле).

И90

История и перспективы исследований проблем работы с личным составом (к 50-летию кафедры психологии, педагогики и организации работы с кадрами Академии управления МВД России) : сборник материалов Международной научно-практической конференции (Москва, 29 ноября 2023 г.). – Москва : Академия управления МВД России, 2023. – 252 с.

ISBN 978-5-907721-08-1

Сборник статей подготовлен на основе докладов Международной научно-практической конференции «История и перспективы исследований проблем работы с личным составом (к 50-летию кафедры психологии, педагогики и организации работы с кадрами Академии управления МВД России)», состоявшейся 29 ноября 2023 г. Программа конференции включала работу секций «Педагогические основы подготовки сотрудников силовых ведомств к решению задач профессиональной деятельности», «Психологическая теория и практика в работе с личным составом», «История и современность кадрового обеспечения в МВД России». Докладчики представили результаты исследований по различным аспектам генезиса работы с личным составом силовых структур в современной России.

Издание может быть полезно научным сотрудникам, преподавателям, курсантам, студентам, адъюнктам, аспирантам и всем, кто интересуется проблемами и перспективами развития работы с кадрами России.

Издается в авторской редакции.

УДК 34.08
ББК 67.401.213

ISBN 978-5-907721-08-1

© Академия управления МВД России, 2023

Содержание

Сердюк Н. В., Ходякова Н. В. Преемственность научно-педагогических традиций в обучении и воспитании сотрудников ОВД.	6
Аносов А. В. Психологические аспекты конфликта интересов на государственной службе	30
Бааль Н. Б., Карпухин Е. Ф. Подготовка руководителей ОВД к управленческой деятельности в условиях цифровой трансформации	36
Бааль Н. Б., Мутаев М. Г. Роль современных информационных технологий в деятельности кадрового подразделения территориального органа МВД России	45
Бааль Н. Б., Соболев П. В. Педагогические аспекты принятия решений руководителем органа внутренних дел Российской Федерации	53
Белова М. В. Конфликты как неотъемлемая часть межличностных отношений	58
Благовещенская М. А. Теоретические аспекты реализации кадровой политики МВД России в современный период	62
Боева О. М., Шевченко Е. И. Нравственно-этическое воспитание сотрудников в системе органов внутренних дел Российской Федерации как субъектов государственной политики	68
Галахов С. С. Взаимодействие психологических знаний с теорией оперативно-розыскной деятельности при ее осуществлении: научно-методологические и практические вопросы.	75
Гордеева Е. Н. Педагогические средства профилактики интернет-зависимости у будущих специалистов органов внутренних дел	84
Елисеева И. Н., Радченко Ю. И. Интеграция профессионального психологического отбора в систему подготовки военных кадров в Военной академии РККА	88
Зауторова Э. В. Поведение сотрудников правоохранительных органов в профессиональных конфликтах	96

Земзерева В. И. Развитие профессиональной речевой культуры руководителей органов внутренних дел в процессе обучения деловой риторике	103
Кадырова Ч. А., Зайырбекова А. А. Роль и деятельность психологов психологической службы Медицинского управления МВД Киргизской Республики в период эпидемиологической обстановки COVID-19	109
Кибисская И. С. Сохранение профессиональных кадров в органах внутренних дел Российской Федерации: системный анализ существующих проблем и противоречий	117
Ковеев Р. Р. Коммуникативная функция общения руководителя как фактор профессиональной успешности в деятельности органов внутренних дел.	124
Коновалова О. А. Состояние психологической безопасности обучающихся вузов МВД России как основа обучения и воспитания в современных реалиях (на примере Уральского юридического института МВД России)	128
Кортушова Ю. А. Нужна ли полицейскому нравственность?...	132
Костина Л. Н. Обучение и воспитание курсантов и слушателей Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя методом примера героизма и мужества ученых, практиков-психологов и сотрудников органов внутренних дел	136
Кофтина Ю. Н., Быстрова Е. А. Организационно-правовые аспекты профессиональной мотивации руководителей органов внутренних дел Российской Федерации	142
Краснова Е. М. Служба в органах внутренних дел как иной вид государственной службы в системе государственной службы Российской Федерации	148
Кузнецова Н. В. Современные образовательные тренды профессионального обучения	152
Мальцева Т. В., Поздняков В. М. Здоровьесбережение профессионала как современная психологическая проблема. ...	160
Михайлова Т. В. Анализ причин и условий, способствующих возникновению аддиктивных форм поведения у сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, и меры их профилактики	167

Москаленко Н. С. Особенности патриотического воспитания молодежи в органах внутренних дел в современных условиях	175
Петров В. Е. Психотипология субкультуры поведения представителей силовых ведомств	183
Поздняков В. М. О профессиональном долголетии и повышении валеологической компетентности сотрудников органов внутренних дел	192
Реуцкая И. Е. Психологические факторы профессионально-личностного развития сотрудников органов внутренних дел . . .	199
Ривера Суарес М. Е. Психологические основы системы отбора граждан, поступающих в Полицейскую академию Никарагуа . . .	203
Скляренко И. С., Черепанов Э. Л. Принципы педагогического сопровождения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации в период подготовки к действиям в условиях СВО	206
Стрепачук В. А. Психотехнологии формирования оптимальных эмоциональных состояний в кризисных ситуациях	221
Сумина Е. А. Нормативное правовое регулирование совершенствования высшего образования в Российской Федерации в период 2023–2026 годов	226
Терегулова О. А., Айвазян С. В. Особенности разрешения межличностных конфликтов в органах внутренних дел	230
Терегулова О. А., Барсуков И. С. Детерминанты профессионального выгорания сотрудников органов внутренних дел и направления его профилактики	235
Фролова И. В. Конфликты в организации, роль руководителя в управлении конфликтом	241
Храмова М. В. Контрпедагогика в непрерывном образовании сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации . . .	245

Наталья Владимировна Сердюк,
*доктор педагогических наук, профессор,
начальник кафедры психологии, педагогики
и организации работы с кадрами
Академия управления МВД России
E-mail: natalyaserduk@inbox.ru*

Наталья Владимировна Ходякова,
*доктор педагогических наук, доцент,
профессор кафедры психологии, педагогики
и организации работы с кадрами
Академия управления МВД России
E-mail: hodyakova@yandex.ru*

Преимственность научно-педагогических традиций в обучении и воспитании сотрудников ОВД

Аннотация

В статье аргументируется необходимость сохранения и развития научно-педагогических традиций, сложившихся на кафедре психологии, педагогики и организации работы с кадрами Академии управления МВД России, в подготовке кадров для органов внутренних дел. Обосновывается актуальность анализа и использования в современной практике обучения и воспитания сотрудников и руководителей органов внутренних дел результатов научно-педагогических исследований ученых, трудившихся на кафедре в предыдущие годы (А. В. Буданова, В. В. Вахниной, И. В. Горлинского, А. И. Китова, Л. М. Колодкина, И. Ф. Колонтаевской, В. М. Кукушина, А. Д. Лазукина, М. И. Марьина, А. И. Папкина, В. М. Позднякова, В. Н. Смирнова, А. М. Столяренко, М. П. Стуровой). Целесообразность обращения к научным трудам педагогов-исследователей иллюстрируется цитатами и ссылками на них, комментариями авторов настоящей работы, демонстрирующими преимущество научно-педагогических традиций, проявляющую себя в системе используемых ранее и сегодня научных понятий, принципов, закономерностей, представлений о педагогической деятельности и управлении образовательным процессом.

Ключевые слова и словосочетания: научно-педагогическая традиция; обучение; воспитание; развитие личности; образование сотрудников органов внутренних дел.

Подготовка в нашей стране сотрудников органов внутренних дел к эффективному решению оперативно-служебных задач насчитывает не одно десятилетие. За это время в МВД России сложились определенные образовательные традиции, отражающие неослабевающее внимание ведомства к уровню знаний и опыта сотрудников, их деловым и личностным качествам, общей и профессиональной культуре.

Проведенный нами по фондам Российской государственной библиотеки контент-анализ тематики диссертационных работ по педагогике показал, что за последние 24 года (2000–2023 гг.) проведено более 690 исследований, посвященных общепедагогическим проблемам подготовки сотрудников органов внутренних дел, вопросам методики их обучения, различным аспектам их воспитания и процессу развития личности. Эти исследования касаются как институционального образования в рамках деятельности образовательных организаций МВД России, так и педагогического процесса, осуществляемого в ходе повседневной деятельности территориальных органов. Полученные в них инновационные выводы после внедрения в практическую деятельность педагогических субъектов также трансформируются в образовательные традиции.

В настоящее время наиболее актуальными и требующими своего научно-педагогического изучения и практического разрешения являются концептуальные вопросы оптимизации системы подготовки кадров для органов внутренних дел [30, с. 205–220], воспитания у сотрудников патриотизма и верности долгу [6], формирования у них информационно-коммуникативной культуры [42] и др. Выполнение соответствующих исследований, как и реализация их результатов в образовательной практике, невозможно без опоры на научно-педагогические традиции.

Преемственность научно-педагогических традиций – один из важнейших критериев успешного развития научных школ, передачи опыта от зрелых ученых начинающим. Это одно из необходимых условий стабильного и устойчивого функционирования научных и педагогических коллективов, залог того, что достижения предшественников не будут утеряны или забыты. Преемственность научно-педагогических традиций – это в определенном смысле гарант высоких образовательных результатов, в каждом из которых находят свое воплощение научная мысль и педагогический опыт тех, от кого мы принимаем эстафету в обучении и воспитании современников.

В 2023 г. кафедра педагогики, психологии и организации работы с кадрами отмечает свой полувековой юбилей. За время своего

существования она стала местом службы, научной и педагогической деятельности многих известных ученых, среди которых доктора педагогических наук: Анатолий Валентинович Буданов, Иван Венедиктович Горлинский, Ирина Федоровна Колонтаевская, Анатолий Дмитриевич Лазукин, Алексей Михайлович Столяренко, Маргарита Павловна Стурова. Юбилей кафедры стал прекрасным поводом обратиться к трудам этих ученых как основателей многих научно-педагогических традиций, осознать их значимый вклад в педагогическую науку, обучение и воспитание сотрудников органов внутренних дел.

Научно-исследовательской группой кафедры, объединяющей наиболее талантливых магистрантов и адъюнктов, выполняющих свои исследования на кафедре психологии, педагогики и организации работы с кадрами Академии управления МВД России, в течение всего 2022 г. проводилась большая научно-поисковая и исследовательская работа по изучению биографий докторов наук, в разное время трудившихся на кафедре, анализу их научных трудов и публикаций. В процессе этой деятельности каждый молодой ученый задавался вопросом, какие научные идеи, подходы и выводы, предложенные ветераном кафедры, он мог(ла) бы использовать в своем диссертационном исследовании, и неизменно получал на него ответ, который превосходил все ожидания.

Участники исследовательской группы много времени провели в библиотеке Академии управления МВД России, проанализировали учебные и научные издания, доступные архивные документы и периодику, нашли интересные материалы о героях своих исследовательских проектов в Интернете, взяли интервью у руководителей и преподавателей кафедры. В результате каждый молодой ученый представил на заседании научно-исследовательской группы свой уникальный мультимедийный проект, посвященный личности ученого, важнейшим событиям его жизни и вкладу в развитие ведомственной науки. В конце презентации проекта обязательно подчеркивалась связь научных результатов доктора наук и молодого диссертанта.

Надо сказать, что эти заседания вызвали большой отклик у профессорско-преподавательского состава. С интереснейшими докладами, сопровождавшими на заседаниях сообщения участников научно-исследовательской группы, неоднократно выступали ведущие ученые. Поделились своими воспоминаниями, рассказали о выдающихся ученых и педагогах доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры управления органами внутренних дел в особых условиях, заслуженный деятель науки Российской Феде-

рации Анатолий Федорович Майдыков, кандидат психологических наук, доцент, заместитель начальника кафедры психологии, педагогики и организации работы с кадрами Татьяна Вячеславна Мальцева, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры Александра Валентинович Метелев, кандидат юридических наук, доцент кафедры Юлия Николаевна Кофтина, кандидат педагогических наук, старший преподаватель кафедры Маргарита Вениаминовна Храмова. Подготовка проектов и их представление стали важным событием, ознаменовавшим единение научных поколений, живым символом преемственности научно-педагогических традиций.

Думается, что коллективный проект научно-исследовательской группы под общим названием «Наследники научных традиций» не завершен, он должен продолжаться и дальше, т. к. обращение к научным трудам больших ученых – это всегда источник научного вдохновения для сегодняшних и завтрашних исследователей – магистрантов, адъюнктов, докторантов, доцентов и профессоров.

В контексте сказанного приведем краткий обзор некоторых результатов педагогических исследований (в хронологическом порядке их опубликования), выполненных докторами педагогических наук А. В. Будановым, И. В. Горлинским, И. Ф. Колонтаевской, А. Д. Лазукиным, А. М. Столяренко, М. П. Стуровой, который может помочь теоретикам и практикам в решении современных задач обучения и воспитания сотрудников ОВД.

Анатолием Валентиновичем Будановым в 1997 г. была опубликована монография «Педагогика личной профессиональной безопасности сотрудников органов внутренних дел» [1]. Личную профессиональную безопасность исследователь определяет как безопасность физическую (достижение минимального уровня рисков для здоровья и жизни сотрудников органов внутренних дел), безопасность психологическую (низкие показатели стресса, психологической перегрузки и усталости), безопасность профессионально-нравственную (исключение профессионально-нравственной деформации, противоправных действий со стороны сотрудника). На основе анализа зарубежного и отечественного опыта подготовки сотрудников правоохранительных структур к действиям в экстремальных ситуациях автором разработана специальная программа, предусматривающая реализацию особой тактики, методов и приемов обеспечения безопасности, основанных на следующих «принципах безопасности»:

- ожидай неожиданное;
- руководствуйся здравым смыслом;
- "не разжигай" противника, "гаси" его;

- владей собой, информацией, оружием, ситуацией;
- необычное может стать сигналом опасности;
- ключ к успеху – подготовка. В критической ситуации ты будешь действовать так, как научишься;
- прежде чем войти, знай, где выход;
- имей план, особенно на худший вариант;
- знай, что о тебе знают;
- избегай шаблона, будь непредсказуем;
- "не замерзай" – действуй;
- ищи ложку меда в бочке дегтя: используй свою неудачу;
- сделай стресс своим союзником;
- не расслабляйся слишком быстро;
- избегай "туннельного" видения;
- плохо – переоценить противника, хуже – недооценить;
- верь себе – работай в команде: первыми погибают в одиночку» [1, с. 112–113].

Эти правила представляются архиактуальными в современных условиях противодействия сотрудников органов внутренних дел диверсиям, проявлениям экстремизма и терроризма, вражеской пропаганде.

Профессором А. В. Будановым также впервые в органах внутренних дел Российской Федерации были разработаны практические рекомендации по ведению переговоров с преступниками в ситуации захвата заложников, подготовленные по материалам опыта правоохранительных органов США [2].

Поистине неоченим вклад профессора А. В. Буданова в теорию профессионального обучения и воспитания сотрудников органов внутренних дел. В 90-е гг. XX в. им подготовлено в соавторстве и издано учебное пособие «Профессиональное воспитание в учебном процессе образовательных учреждений МВД России» [3].

Вершиной научно-педагогического творчества и вкладом в педагогику управления как отрасли педагогического знания, бесспорно, является учебник «Педагогика в деятельности руководителя органа внутренних дел», изданный под редакцией профессора А. В. Буданова в 2013 г. [23].

В последние годы жизни и творчества профессор А. В. Буданов уделял особое внимание остроактуальной проблеме соблюдения прав человека в деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Иваном Венедиктовичем Горлинским, заслуженным работником высшей школы Российской Федерации, ветераном трех войн, в 1999 г. была подготовлена и издана монография «Педагогическая

система непрерывного профессионального образования в учебных заведениях МВД России и пути ее развития» [7]. В этом объемном научном труде нашли свое отражение характеристика многоуровневого непрерывного образования сотрудника ОВД, принципы и закономерности педагогического процесса в образовательных организациях МВД России, его структурные компоненты – цели, содержание, методики, технологии. Отдельное внимание сфокусировано на управлении образовательным процессом: его планировании, организации и контроле.

Хотелось бы привести любопытную цитату из обсуждаемой книги, касающуюся качества подготовки преподавателем учебного занятия: «Дидактически грамотной можно считать такую подготовку к занятию, когда преподаватель видит в ней необходимое условие для своего творчества» [7, с. 213]. Действительно, если педагог не воспринимает свою деятельность как возможность творческой самореализации, развития своих способностей, как повод для своего профессионального развития и личностного роста, то его деятельность перестает быть по-настоящему педагогической, т. к. ее субъект не видит в ней смысла, отчуждается от нее. Это высказывание ученого в полной мере можно отнести и к педагогическим субъектам территориальных органов (руководителям, сотрудникам подразделений по работе с личным составом и др.), в обязанности которых входит подготовка и личное участие в проведении занятий с личным составом.

Как методолог профессор И. В. Горлинский внес весомый вклад в развитие педагогики высшей школы: под его редакцией и с его личным участием в 1992 г. подготовлено и издано учебное пособие «Основы педагогики высшей и средней специальной школы в системе органов внутренних дел» [20], в 1995 г. – труд «Формы и методы обучения в высших учебных заведениях МВД России» [8].

Тема докторской диссертации *Анатолия Дмитриевича Лазукина*, которую он защитил в 2001 г. по научной специальности 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» в диссертационном совете Академии управления МВД России, носит название «Развитие теории и практики профессионально-педагогической подготовки преподавателей образовательных учреждений МВД России» [17]. Среди результатов данного исследования обращают на себя внимание нетривиальные, выведенные автором закономерные зависимости между:

– успешностью освоения преподавателем необходимых педагогических знаний и опыта, с одной стороны, и степенью его активного личностного саморазвития, с другой;

– уровнем мотивации преподавателей в профессионально-личностном развитии, с одной стороны, и степенью благоприятности социально-психологического климата в педагогическом коллективе, с другой;

– результативностью профессионально-педагогической подготовки преподавателей, с одной стороны, и научной обоснованностью используемых в ходе такой подготовки учебного содержания, методов, форм, с другой.

Несмотря на то что эти выводы были сформулированы 22 года назад, они, безусловно, должны сегодня учитываться в проектировании процессов адаптации и непрерывного личностного роста начинающих преподавателей в профессиональных коллективах, в организации деятельности Школ педагогического мастерства образовательных организаций МВД России, при разработке соответствующих дополнительных профессиональных программ и их концептуально обоснованного методического обеспечения.

Характерно, что еще задолго до введения в учебные планы и программы Академии управления МВД России учебного курса «Конфликтология» и появления первых, имеющих рекомендательный гриф учебников профессора Т. Н. Кильмашкиной и учебных пособий под редакцией профессора В. В. Вахниной по данной дисциплине, профессором А. Д. Лазукиным было разработано и издано учебное пособие под одноименным названием, ставшее программным изданием в своем роде [16].

Докторское диссертационное исследование *Ирины Федоровны Колонтаевской*, выполненное на тему «Педагогика профессионального образования кадров полиции зарубежных стран: анализ, оценка, использование опыта», было защищено в 2002 г. Исследователь, проанализировав и обобщив большой объем зарубежных научных источников, сделала несколько созвучных современной российской теории и практике подготовки сотрудников ОВД выводов:

1) преобладающей целью образования полицейских за рубежом является формирование патриота, человека с активной жизненной позицией, принимающего корпоративные цели, профессионала, личности с ценностными установками на служение обществу, защиту прав и свобод граждан, эффективное общение, с развитым творческим мышлением и стремлением к самообразованию;

2) главные акценты в содержании подготовки полицейских в зарубежных странах составляют: компетенции противодействия организованной преступности, терроризму, обороту наркотиков; основы личной безопасности; огневая, физическая и психологическая подготовка; освоение информационных технологий; вождение

автотранспорта; основы менеджмента и коммуникации, в том числе на иностранных языках;

3) процесс обучения предполагает: реализацию дистанционных технологий, систем открытой и непрерывной подготовки; как регламентированность, интенсивность, рационально-прагматический подход, жесткий контроль результатов обучения, так и культивирование гуманистических взаимоотношений субъектов образовательного процесса; обеспечение психологического комфорта, создание необходимых условий для отдыха [11].

Опыт зарубежных систем в области подготовки кадров был обобщен профессором И. Ф. Колонтаевской в программных монографиях «Профессиональное образование кадров полиции за рубежом (педагогический аспект)» (2000 г.) [13] и «Педагогика профессионального образования кадров полиции зарубежных стран» (2002 г.) [12].

Книга *Маргариты Павловны Стуровой* «Традиционная духовность России: история и современность» [41], вышедшая в свет в 2009 г., посвящена духовности и нравственности как сущностным характеристикам личности сотрудника органов внутренних дел, как основе его служения и службы. Транслируя православный взгляд на понимание духовности, Маргарита Павловна отмечала: «Для православного христианина Бог есть любовь... Поэтому обязанность без любви делает человека раздражительным; ответственность без любви – бесцеремонным; справедливость без любви – жестоким; правда без любви – критиканом; воспитание без любви – двуличным; ум без любви – лицемерным; слепая любовь к порядку – придирчивым; власть без любви – насильником; честь без любви – высокомерным; богатство без любви – жадным; вера без любви – фанатиком» [41, с. 8]. Думается, что эти краткие формулы могут служить духовно-нравственной программой как для сотрудников органов внутренних дел, так и для руководителей органов, организаций и подразделений МВД России в их ежедневной деятельности.

Ученый определяет духовность как высшее состояние человеческой души, ядро личности. Без духовности образование не способно выполнить свою задачу и становится мертвым. Исследователь акцентирует внимание на духовной безопасности России, на необходимости сохранения исконных духовно-нравственных ценностей в российском обществе, без которых невозможно обеспечить правопорядок в стране. Критерием духовности определяется совесть, а критерием патриотизма – готовность пожертвовать своей жизнью во имя Родины. Автор отмечает, что цель русского солдата-воина никогда не была связана с убийством, а только с защитой тех, кто

сам себя защитить не может. Поэтому на его стороне всегда правда, в которой он черпает духовные и нравственные силы.

В своей последнем прижизненном учебном пособии «Духовно-нравственные основы становления российской государственности», изданном в 2014 г., профессор М. П. Стурова представила характеристику основ духовно-нравственных ценностей, принципов, сформированных под влиянием православия, духовности в светской и религиозной литературе, поведала о влиянии православия на формирование Российского государства и менталитета русского народа, раскрыла особенности синодального периода и взаимоотношений церкви и государства в XX и XXI вв. [40].

Общество и государство по достоинству оценило вклад профессора М. П. Стуровой в развитие отечественной педагогики: она награждена медалью А. С. Макаренко, навечно вписана в историю Академии управления МВД России как ее заслуженный профессор.

Профессором, ветераном Великой Отечественной войны *Алексеем Михайловичем Столяренко* проведена творческая разработка проблем новой отрасли профессиональной педагогики – юридической педагогики. Первым шагом стало появление в 1977 г. учебного пособия «Юридическая педагогика в МВД», а затем таких книг, как «Мировой педагогический опыт и профессиональное образование в МВД на рубеже XXI века», «Методологические и теоретические основы юридической педагогики», «Преподаватель образовательного учреждения МВД и его педагогическая культура». В 1999 г. профессором А. М. Столяренко была защищена вторая докторская диссертация на соискание ученой степени доктора педагогических наук. Позднее им были написаны и изданы следующие педагогические труды: «Юридическая педагогика в МВД: методология, теория, практика», «Методологические и теоретические основы юридической педагогики», «Юридическая педагогика», «Прикладная юридическая педагогика в органах внутренних дел», «Общая педагогика».

В курсе лекций «Юридическая педагогика» ученым было представлено введение в юридическую педагогику, описана сфера социально-юридической педагогики и педагогики в правоохранительной деятельности, освещены педагогика юридического образования, педагогика управления правоохранительным органом, педагогика воспитательной работы с персоналом, изложена дидактика профессиональной подготовки в правоохранительных органах, заложены основы экстремально-юридической педагогики, представлена методология сравнительно-юридической педагогики [38].

В 2008 г. под редакцией профессоров А. М. Столяренко и В. Я. Кикотя выходит в свет первый в России учебник «Прикладная юридическая педагогика в органах внутренних дел», ставший не только полезным научно-прикладным изданием, но и на долгие годы настольной книгой каждого руководителя органа внутренних дел [26].

В своей последней книге «Социальная миссия высшего образования в XXI веке» [35], изданной в 2018 г., Алексей Михайлович Столяренко рассматривал образование как способ восхождения человека от своей биологической сущности к социальной, в процессе которого воплощаются как его собственные потребности и цели, так и потребности и цели общества и государства. На этом пути ученый выделил 5 этапов развития личности: 1) адаптация (усвоение социального опыта); 2) идентификация (стремление отличаться от других); 3) интеграция (включение в социальные отношения); 4) труд (преобразование социальной среды); 5) обучение и воспитание (передача социального опыта).

Описывая идеальный портрет личности, Алексей Михайлович включает в него такие характеристики, как: сформированное мировоззрение, смысловое самоопределение, инициативность, целеустремленность, воля, самореализация возможностей, саморазвитие, гуманность, нравственность, духовность, патриотизм, чувство долга, трудолюбие, объективная самооценка.

Ценной, с нашей точки зрения, выступает также авторская интерпретация образовательной среды, компонентами которой являются не только пространственные границы и временной регламент, но и коллектив педагогов и обучающихся, социально-психологический климат, взаимоотношения в нем, управленческий стиль руководства образовательной организации, утвердившиеся общие и индивидуальные критерии успеха и связанная с ними система поощрений, общественное мнение и активность общественных организаций, другие материальные и духовные условия и факторы целостной жизнедеятельности обучающихся (в противовес мероприятиям). Исследователь называет образовательную среду «средовым педагогом», чей обучающий, воспитывающий и развивающий потенциал превосходит педагогический потенциал влияния отдельных администраторов, преподавателей и воспитателей. Педагогическое проектирование образовательной среды, по мнению ученого, требует такой ее организации, которая бы способствовала культивированию ценностей гуманизма, демократизма, нравственности, духовности, справедливости, интеллигентности, культуры. А педагог «по сущности, а не по должности» должен быть неравнодушен

к обучающимся и находиться в непрерывном профессионально-личностном развитии.

Чрезвычайно значимо наследие профессора А. М. Столяренко и как методолога психологического знания. Защитив в 1974 г. диссертацию на соискание ученой степени доктора психологических наук на тему «Психологическое обеспечение высокой боевой готовности корабельных сил ВМФ», он разработал основы современной военно-морской психологии, морально-психологической подготовки военных моряков, психологии боевой готовности и обеспечения действий кораблей при внезапном начале войны. В числе его наиболее важных изданий 70-х гг. XX в.: «Введение в военно-морскую психологию», «Психология боевого дежурства и корабельной вахты», «Война. Океан. Человек», «Психология бдительности и боевой готовности», «Морально-психологическая подготовка военных моряков», «Основы военно-морской психологии», «Физиология высшей нервной деятельности и учебно-воспитательный процесс в военных училищах».

Профессором А. М. Столяренко и под его редакцией с 80-х по 90-е гг. прошлого века изданы: «Психологическая подготовка сотрудников органов внутренних дел», «Морально-психологическая подготовка личного состава к выполнению задач по защите конституционных прав граждан в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах», «Морально-психологическое обеспечение деятельности личного состава органов внутренних дел и внутренних войск при чрезвычайных обстоятельствах».

Профессор А. М. Столяренко как ученый-психолог является одним из разработчиков концепции развития и практического применения психологических и педагогических знаний в правоохранительных органах, создания психологической службы, психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности в обычных и особых условиях, действий в экстремальных условиях, подготовки практических психологов и др. Им и под его редакцией издано множество учебников, учебных пособий, монографий. В 2003 г. под редакцией профессора Столяренко издана первая в мире «Энциклопедия юридической психологии», завершившая переход от узкой судебной психологии к современной юридической психологии с широкими задачами в обществе [43].

За долгие годы творческой жизни ученого под его авторством большими тиражами вышли следующие учебники и учебные пособия: «Психологические приемы в работе юриста», «Психология и педагогика» (три издания), «Прикладная юридическая психология» [27], «Социальная психология» (два издания), «Экстремаль-

ная психопедагогика» [37], «Общая и профессиональная психология», «Психология менеджмента» [39], «Физиология высшей нервной деятельности для психологов и педагогов» [36], «Профессионально-личностные ориентации в современном высшем образовании» [28], «Педагогическая системология» [33], «Психологическая системология» [34] и др.

В течение 50-летней научно-педагогической деятельности профессором А. М. Столяренко было подготовлено 60 кандидатов наук по психологии и педагогике, он являлся научным консультантом 12 докторских исследований. Алексеем Михайловичем опубликовано 540 научных работ, из которых 50 монографий, учебников и пособий. Профессор А. М. Столяренко являлся почетным профессором ряда вузов, заслуженным профессором Академии управления МВД России, лауреатом премии за лучший профессиональный учебник (2004 г.). В изданной в 2007 г. академической энциклопедии «Выдающиеся деятели России» он отмечен в числе ста лучших ректоров и ученых.

Психологический блок на кафедре традиционно был чрезвычайно авторитетен в ведомственной и отечественной науке и правоохранительной практике и представлен докторами психологических наук: Ахмедом Исмаиловичем Китовым, Алексеем Михайловичем Столяренко, Анатолием Ивановичем Папкиным, Вячеславом Михайловичем Поздняковым, Михаилом Ивановичем Марьиным, Владимиром Николаевичем Смирновым, Викторией Владимировной Вахниной.

Профессором Ахмедом Исмаиловичем Китовым были заложены концептуальные основы научной школы «Психология управления», подготовлен и издан в 1979 г. первый в МВД СССР учебник с одноименным названием, ставший на долгие годы единственным научно-методическим изданием в органах внутренних дел по данной проблематике [9] (следующий учебник «Психология управления» был подготовлен и издан только в 2011 г. под редакцией профессора В. И. Черненилова) [29]. А. И. Китовым был разработан пропедевтический раздел психологии управления, дано понятие личности в системе социального управления, охарактеризованы социально-психологические явления в деятельности органов внутренних дел, описана психология познавательной деятельности руководителя органа внутренних дел, обоснована психология принятия решений и психология организации исполнения решений.

Во многом учебник А. И. Китова опередил время: в нем, например, описаны стихийные социально-психологические явления, такие как мода, слухи, и учет их психологических особенностей

в деятельности органов внутренних дел; особенности психологии толпы. Задолго до оформления конфликтологии в отдельную отрасль научного знания А. И. Китов вскрывает природу психологических конфликтов, пишет о необходимости их изучения, преодоления и предупреждения. Им обоснована модель специалиста для органов внутренних дел и технология принятия кадровых решений, показаны особенности психологии принятия решений по работе с кадрами и их психологическое обеспечение. В функционирующей с 2018 г. в Академии управления МВД России магистратуре «Управление персоналом» данная методология нашла свое логическое продолжение и развитие. Характерно, что уже в 1979 г. профессором А. И. Китовым провидчески разработано новое научное направление – психология принятия решений в экстремальных условиях, подразумевающая профилактику стрессовых ситуаций и механизм совладающего поведения.

Профессор Анатолий Иванович Папкин одновременно с профессором А. В. Будановым разрабатывал методологию личной безопасности сотрудников органов внутренних дел в психологическом контексте. Им подготовлена и издана двухтысячным тиражом в 1996 г. программная монография «Личная безопасность сотрудников органов внутренних дел. Тактика и психология безопасной деятельности» [22]. В книге определены основные направления и методы обеспечения личной безопасности в деятельности сотрудников органов внутренних дел. Профессор А. И. Папкин описал и классифицировал опасные ситуации в деятельности сотрудников ОВД, обосновал мотивацию к самозащите, описал предрасположенность к несчастным случаям в опасных ситуациях профессиональной деятельности, определил установку на выживание и показал пути ее формирования у сотрудников органов внутренних дел, описал феноменологию страха и технологии его преодоления в поведении сотрудников правопорядка. Также А. И. Папкиным вскрыты основные факторы деятельности, влияющие на обеспечение личной профессиональной безопасности сотрудников органов внутренних дел, и представлена тактика поведения в опасных ситуациях. Им классифицированы методы оценки причастности человека к криминальной среде, описаны приемы диагностики поведения лиц в опасном состоянии, диагностики лжи и неискренности в поведении, приемы выявления агрессивных намерений проверяемых, подозреваемых лиц и правонарушителей. Исследователем А. И. Папкиным созданы методики психологического портретирования личности подозреваемого или правонарушителя, оценки обстановки и принятия решений в опасной ситуации, психологического воздействия на правонарушителей.

Он заложил методологические и методические основы физической, технической, стрелковой и профессионально-психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел к деятельности в опасных ситуациях.

Профессором А. И. Папкиным также изучались актуальные проблемы криминологии и юридической психологии, теории и психологии оперативно-розыскной деятельности, психологии управления и психологического обеспечения правоохранительных органов. Профессор А. И. Папкин является одним из основателей междисциплинарных научных областей: криминальной психовиктимологии и безопасности деятельности сотрудников органов внутренних дел [21, с. 4].

Под руководством и при непосредственном участии профессора *Михаила Ивановича Марьина* осуществлялись становление психологической службы МВД России, ее ресурсное обеспечение, подготовка, переподготовка и повышение квалификации психологических кадров для органов внутренних дел. Большое внимание уделялось стратегии развития системы психологического обеспечения деятельности сотрудников, в том числе в экстремальных условиях.

Профессором М. И. Марьиным было налажено взаимодействие по вопросам психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности с Минобороны России, ФСБ России, ФСИН России, МЧС России, с рядом ведущих образовательных и научно-исследовательских учреждений России и зарубежных стран. С 1999 по 2007 г. им фактически завершена работа по организационному построению системы психологического обеспечения в органах внутренних дел, созданы предпосылки для ее устойчивого функционирования и дальнейшего развития, обоснована концепция развития психологической службы в МВД России.

Профессор М. И. Марьин – автор более 210 научных трудов, в том числе монографий, учебно-методических и учебных пособий, среди которых: «Исследование личностных факторов суицидального риска (на примере сотрудников органов внутренних дел)» (Психологический журнал. 2009. № 4); «Методика оценки суицидального риска сотрудников органов внутренних дел» (Труды Академии управления МВД России. 2009. № 3); «Профессионально-психологическая подготовка сотрудников органов внутренних дел к ведению переговоров в ситуации захвата заложников» (учебно-методическое пособие. Москва, 2010); «Психологическая подготовка сотрудников подразделений МОБ и формирование навыков публичного поведения в условиях проведения массовых мероприятий граждан» (учебно-методическое пособие. Москва, 2010); «Орга-

низация работы с сотрудниками, требующими психолого-педагогического сопровождения» (Москва, 2010) и др.

Профессор М. И. Марьин стал победителем конкурса среди преподавателей высших учебных заведений на лучшую научную книгу 2007 г. в номинации «Педагогика и психология», проведенного Фондом развития отечественного образования, за книгу «Основы психопрофилактики профессиональной деформации личности сотрудников органов внутренних дел».

Опыт ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС, ветерана боевых действий, участия в ликвидации последствий всех наиболее крупномасштабных террористических актов, совершенных на территории Российской Федерации в последние десятилетия (в г. Москве, г. Назрани, Беслане, Нальчике, Махачкале и др.), позволил профессору М. И. Марьину разработать на научной основе практические рекомендации для психологов, сотрудников и руководителей органов внутренних дел.

Особое значение в научном наследии профессора М. И. Марьина занимает многолетняя научно-исследовательская работа, венцом которой стала разработанная методика экспертных оценок эффективности адаптации к управленческой деятельности выпускников Академии управления МВД России [18].

Доктором психологических наук *Владимиром Николаевичем Смирновым*, кавалером ордена Мужества, были заложены основы полицейской психологии [31]. Им описана психология сотрудников полиции: влияние профессионализации на особенности социализации сотрудников полиции и их правосознание; психологические ценности и мотивы, профессионально-психологический потенциал, психологические особенности полицейской службы и условий быта: этнические и гендерные особенности полицейских, а также психологические особенности девиаций и уязвимости сотрудников полиции. В. Н. Смирнов охарактеризована психология в полицейской деятельности по основным ее направлениям: обеспечение общественной безопасности, психология в деятельности оперативных и специальных подразделений. Им обоснованы психологические особенности руководителя органа полиции: его личности, лидерских качеств, стиля деятельности и управленческого потенциала, а также психологические особенности управления органами полиции на федеральном и районном уровнях, организационной культуры. Как боевой офицер и одновременно исследователь В. Н. Смирнов описал психологию организации деятельности полиции в экстремальных условиях: психологическое обеспечение отбора сотрудников к деятельности в экстремальных условиях, особен-

ности профессиональной экстремально-психологической подготовки, психологическую адаптацию и дезадаптацию к экстремальным условиям деятельности; психологическое сопровождение сотрудников полиции в экстремальных условиях, психологическую реабилитацию и реадaptацию в постэкстремальный период. В последние годы жизни и творчества В. Н. Смирнов работал над методологией психологии полицейской деятельности [32]. В его последней монографии «Психология полицейской деятельности» (2012 г.) особое внимание уделено психологии деятельности сотрудников отрядов особого назначения (ООН) и отрядов специального назначения (ОСН). В. Н. Смирновым было установлено и доказано специфическое влияние условий профессиональной деятельности на психику и подготовку сотрудников отрядов особого назначения и специального назначения, выявлены психологические особенности в профессиональной деятельности бойца, оперуполномоченного и снайпера отрядов особого назначения и специального назначения. Монография удостоилась победы на международном конкурсе на лучшую научную книгу, организованном Академией управления МВД России в 2012 г.

Профессором *Вячеславом Михайловичем Поздняковым* была обобщена методология отечественной и зарубежной пенитенциарной психологии: история зарождения и особенности развития, методолого-категориальный анализ подходов к изучению узловых проблем пенитенциарной психологии, периодизация истории и перспективы развития [25].

Несомненной заслугой профессора В. М. Позднякова для педагогической науки являются единоличная подготовка и издание глоссария по дисциплине «Образовательное право», вмещающего в себя более 400 терминов психолого-педагогического содержания [24].

Широта научного кругозора и поле исследовательского поиска профессора В. М. Позднякова поражает воображение. Его исследовательский интерес в последние годы детерминирован во многом тематикой научных исследований его учеников. В частности, обращает на себя внимание недавно изданная монография, посвященная изучению и повышению эмоционального интеллекта осужденных женского пола, отбывающих наказание в местах лишения свободы [19]. Несомненна прогностическая функция этой работы и ее связь с образовательной практикой: уже в 2022 г. коллективом кафедры психологии, педагогики и организации работы с кадрами была реализована дополнительная профессиональная программа «Эмоциональный интеллект» для иностранных обучающихся.

Методологию психологии экстремальных ситуаций продолжила развивать профессор *Виктория Владимировна Вахнина*. Ею заложены концептуальные основы переговорной деятельности сотрудников органов внутренних дел, разработана теория и проанализирована практика мотивации личного состава. В 2000 г. В. В. Вахниной была защищена кандидатская диссертацию по теме «Психологические особенности профессиональной мотивации руководителя ОВД» по специальности 19.00.05 (социальная психология), а в 2015 г. – докторская диссертация по теме «Психология кризисов переговорной деятельности и их преодоления в практике органов внутренних дел» по специальности 19.00.06 (юридическая психология), предтечей которой стали подготовленные и изданные в 2014 г. монографии «Психология преодоления кризиса в переговорной деятельности в практике органов внутренних дел» [4] и «Формирование и развитие переговорной культуры у сотрудников органов внутренних дел» [5].

Профессором В. В. Вахниной подготовлено и издано 259 публикаций, из них 67 учебных изданий и 192 научных труда, используемых в образовательном процессе, в том числе: учебник «Психология управления руководителей органов внутренних дел Российской Федерации» под редакцией В. В. Вахниной, изданный в 2021 г. и допущенный МВД России в качестве учебника для слушателей образовательных организаций высшего образования системы МВД России, сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации; учебник «Психология кризиса в переговорной деятельности руководителя органов внутренних дел в ситуациях, связанных с совершением преступлений» под редакцией В. Л. Кубышко, изданный в 2020 г., допущенный МВД России в качестве учебника для слушателей образовательных организаций системы МВД России, сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации; учебное пособие «Виды конфликтов и их урегулирование в органах внутренних дел Российской Федерации» под редакцией В. В. Вахниной, изданное в 2020 г. и допущенное МВД России в качестве учебного пособия для курсантов и слушателей образовательных организаций системы МВД России, сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации; учебник «Психология кризиса в переговорной деятельности руководителя органов внутренних дел в ситуациях, связанных с совершением преступлений (в аспекте профессиональной надежности)» под редакцией В. Л. Кубышко, изданный в 2022 г.

Научно-методическое творчество и колоссальное трудолюбие профессора В. В. Вахниной принесло кафедре психологии, педа-

гогики и организации работы с кадрами много побед. В 2019 г. профессору В. В. Вахниной был вручен диплом лауреата Всероссийского конкурса на лучшую научную книгу, организованного Фондом развития отечественного образования за учебное пособие «Основы конфликтологии в деятельности руководителей органов внутренних дел». В этом же году монография «Формирование профессионально-личностных компетенций в процессе воспитания сотрудников органов внутренних дел», подготовленная в соавторстве, завоевала 3-е место в Международном конкурсе «Научная книга». В 2020 г. учебник В. В. Вахниной «Психология кризиса в переговорной деятельности руководителя органов внутренних дел в ситуациях, связанных с совершением преступлений», подготовленный в соавторстве, завоевал 1-е место в международном конкурсе «Научная книга», организованном Академией управления МВД России.

Профессор В. В. Вахнина удостоилась призового диплома международного конкурса «Научная книга» 2020 г. за книгу «Антикризисная переговорная деятельность сотрудников органов внутренних дел в ситуациях, связанных с совершением преступлений». В этом же году ей был вручен призовой диплом международного конкурса «Научная книга» за книгу «Профайлинг в деятельности органов внутренних дел».

Учебник под редакцией профессора В. В. Вахниной «Психология управления руководителей органов внутренних дел Российской Федерации», подготовленный в соавторстве, одержал победу в международном конкурсе «Лучшее издание 2021 года» в номинации «Лучшее учебное издание», организованном Академией управления МВД России. В этом же году учебное пособие В. В. Вахниной «Роль руководителя территориального органа МВД России в организации морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности личного состава», подготовленное в соавторстве, победило во Всероссийском конкурсе на лучшую научную работу по совершенствованию деятельности кадровых подразделений и подразделений по работе с личным составом органов внутренних дел среди научно-педагогических работников и адъюнктов образовательных организаций системы МВД России в номинации «Актуальные вопросы служебной деятельности в морально-психологическом обеспечении органов внутренних дел Российской Федерации».

В 2022 г. учебник под редакцией профессора В. В. Вахниной «Психология управления руководителей органов внутренних дел Российской Федерации», подготовленный в соавторстве, стал лауреатом XXIII Национального конкурса «Золотая Психея» в номи-

нации «Книга года по психологии», организованного институтом практической психологии «Иматон».

Перечень научного наследия докторов кафедры психологии, педагогики и работы с кадрами был бы неполным без упоминания еще двух великих имен: доктора юридических наук, профессора, заслуженного деятеля науки Российской Федерации Леонарда Михайловича Колодкина и доктора социологических наук, профессора Виктора Михайловича Кукушина, заложивших основы научных школ управления персоналом органов внутренних дел и организации работы с кадрами и полицейской деонтологии.

Научные интересы профессора *Леонарда Михайловича Колодкина* поражают своим разнообразием: от проблем управления персоналом, административного права до юридической психологии, истории отечественного государства и права, социологии и юридической герменевтики.

Л. М. Колодкин, один из разработчиков нового научного направления – кадроведения, был одним из инициаторов создания в системе органов внутренних дел психологической службы, внедрения профессионального психологического отбора кадров и психодиагностики, а также проведения научных исследований и преподавания в Академии управления МВД России учебных дисциплин «Организация работы с кадрами в органах внутренних дел», «Управление персоналом». С 1987 по 1989 г. Л. М. Колодкин являлся вице-президентом «Ассоциации исследователей персонала управления».

Несколько десятилетий профессор Л. М. Колодкин активно участвовал в разработке, консультировании и экспертизе проектов федеральных законов Российской Федерации, ведомственных нормативных актов. Он автор более 200 научных публикаций, в числе которых 10 монографий. Профессор Л. М. Колодкин участвовал в составе авторских коллективов в подготовке «Российской юридической энциклопедии» и «Юридического словаря для населения». Подготовил ряд статей в «Энциклопедии юридической психологии», главы в учебниках «Уголовное право. Общая и особенная часть», «Социология. Курс лекций», а также учебные пособия по административному, уголовному праву, юридической психологии, социологии.

Профессор Л. М. Колодкин как наставник молодых ученых большое внимание уделял подготовке научно-педагогических кадров. Под его научным руководством 33 соискателя защитили кандидатские диссертации, он осуществлял научное консультирование четырех докторов наук. Долгие годы Леонард Михайлович

являлся заместителем председателя диссертационного совета Академии управления МВД России и членом диссертационных советов Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации, Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, членом ученого совета Академии управления МВД России, членом экспертного совета по правоведению ВАК Минобрнауки Российской Федерации, членом экспертного совета Фонда фундаментальных исследований Российской академии наук, председателем Общественного совета по предварительному рассмотрению диссертационных исследований Академии управления МВД России, экспертом комиссии по присвоению классных чинов государственным гражданским служащим в МВД России.

Леонард Михайлович Колодкин за многолетний период службы и научно-педагогической деятельности награжден многочисленными наградами: нагрудными знаками «Заслуженный работник МВД СССР» и «Почетный сотрудник МВД России», Министерством высшего образования СССР награжден знаком «Отличник высшей школы». Почетное звание «Заслуженный профессор Академии управления МВД России», присвоенное Леонарду Михайловичу Колодкину, осталось в истории Академии управления МВД России навсегда. Его имя навечно занесено в Книгу почета Академии управления МВД России.

Памятны его слова, имеющие вневременной характер: «Правоохранительная деятельность (сыск, расследование, уголовное судопроизводство) всегда должна осуществляться на нравственной основе, включающей такие категории, как профессиональная честь, достоинство личности, самоуважение, справедливость и уважение прав гражданина и человека. Только с этих позиций правосудие может быть эффективно и социально оправдано» [10, с. 13].

Нравственную парадигму правоохранительной деятельности продолжил развивать в своих трудах профессор *Виктор Михайлович Кукушин*, один из авторов «Кодекса чести рядового и начальствующего состава органов внутренних дел» (1993 г.). Его докторская диссертация «Полицейская деонтология», защищенная в 1995 г., стала основой для разработанного им впоследствии и долгие годы единолично читавшегося учебного курса «Полицейская (милиейская) деонтология» для слушателей факультета подготовки руководителей горрайлинорганов внутренних дел. Профессор В. М. Кукушин долгие годы являлся ведущим специалистом по проблемам профессиональной этики государственных служащих. Подготовленная им и изданная в 2003 г. монография «Полицейская деонтология» [14]

и поныне является методологической основой преподаваемой в магистратуре «Управление персоналом» учебной дисциплины «Профессиональная деонтология».

Профессор В. М. Кукушин на протяжении длительного времени являлся членом Координационного совета при Президенте Российской Федерации по проблемам правовых основ и организации воспитательной работы с личным составом силовых структур.

В одной из своих первых программных книг В. М. Кукушин отмечал: «Законопослушное большинство населения, миллионы граждан России, честные труженики в городах, поселках и деревнях искренне доверяют работникам милиции, видят в них людей трудной, но крайне необходимой во все времена профессии, которые всегда защитят их жизнь, права и имущество от «лихих людей», вовремя и по зову долга придут на помощь. Они знают и уверены, что за редким исключением это люди долга, чести, сознающие и оберегающие свое профессиональное достоинство стражей правопорядка, которым народ верит и на которых надеется. Осознание работником органов внутренних дел своего высокого предназначения и является духовной опорой в его многотрудной служебной деятельности» [15].

Высокий служебный и научно-педагогический подвиг наших учителей – профессоров кафедры психологии, педагогики и организации работы с кадрами Академии управления МВД России за полувековой период истории ее существования и развития – вот тот нравственный, исследовательский и образовательный ориентир, который ведет сегодня коллектив и учеников кафедры к новым творческим вершинам и победам, обеспечивает преемственность научно-педагогических традиций в теории и практике ведомственного образования.

Список литературы:

1. Буданов А. В. Педагогика личной профессиональной безопасности сотрудников органов внутренних дел. Москва, 1997.
2. Буданов А. В. Практические рекомендации по ведению переговоров с преступниками в ситуации захвата заложников (по материалам опыта правоохранительных органов США): учебно-методические материалы для слушателей 1-х, 2-х, 5-х факультетов. Москва, 1995.
3. Буданов А. В. Профессиональное воспитание в учебном процессе образовательных учреждений МВД России: учебное пособие. Москва, 1997.

4. *Вахнина В. В.* Психология преодоления кризиса в переговорной деятельности в практике органов внутренних дел: монография. Москва, 2014.

5. *Вахнина В. В.* Формирование и развитие переговорной культуры у сотрудников органов внутренних дел. Москва, 2014.

6. Владимир Колокольцев выступил на пленарном заседании XXXI Международных Рождественских образовательных чтений // МВД МЕДИА. URL: <https://mvdmedia.ru/news/official> (дата обращения: 29.06.2023).

7. *Горлинский И. В.* Педагогическая система непрерывного профессионального образования в учебных заведениях МВД России и пути ее развития. Москва, 1999.

8. *Горлинский И. В., Колонтаевская И. Ф.* Формы и методы обучения в высших учебных заведениях МВД России. Москва, 1995.

9. *Китов А. И.* Психология управления: учебник. Москва, 1979.

10. *Колодкин Л. М.* Альянс реальности и лжи. Очерки по истории судебных процессов. Екатеринбург, 2000.

11. *Колонтаевская И. Ф.* Педагогика профессионального образования кадров полиции зарубежных стран: анализ, оценка, использование опыта: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Москва, 2002.

12. *Колонтаевская И. Ф.* Педагогика профессионального образования кадров полиции зарубежных стран: монография. Москва, 2002.

13. *Колонтаевская И. Ф.* Профессиональное образование кадров полиции за рубежом (педагогический аспект): монография. Москва, 2000.

14. *Кукушин В. М.* Полицейская деонтология: монография. 2-е изд., перераб. и доп. Москва, 2003.

15. *Кукушин В. М.* Твоя профессиональная этика. Москва, 1994.

16. *Лазукин А. Д.* Конфликтология: учебное пособие. Москва, 2009.

17. *Лазукин А. Д.* Развитие теории и практики профессионально-педагогической подготовки преподавателей образовательных учреждений МВД России: автореф. ... д-ра пед. наук. Москва, 2001.

18. *Марьин М. И., Котенев И. О., Киселева Л. Е.* Методика экспертных оценок эффективности адаптации к управленческой деятельности выпускников Академии управления МВД России: учебно-практическое пособие. Москва, 2012.

19. *Овсянникова М. В., Поздняков В. М.* Психологические проблемы изучения и повышения эмоционального интеллекта осужденных женского пола, отбывающих наказание в исправительных колониях: монография. Рязань, 2020.

20. Основы педагогики высшей и средней специальной школы в системе органов внутренних дел: учебное пособие / под ред. И. В. Горлинского. Москва, 1992.

21. *Папкин А. И.* Избранные труды. Москва, 2012.

22. *Папкин А. И.* Личная безопасность сотрудников органов внутренних дел. Тактика и психология безопасной деятельности. Москва, 1996.

23. Педагогика в деятельности руководителя органа внутренних дел: учебник / под ред. А. В. Буданова. Москва, 2013.

24. *Поздняков В. М.* Глоссарий по дисциплине «Образовательное право»: учебное пособие. Санкт-Петербург, 2010.

25. *Поздняков В. М.* Отечественная пенитенциарная психология: история и современность: монография. Москва, 2000.

26. Прикладная юридическая педагогика в органах внутренних дел: учебник для курсантов и слушателей образовательных учреждений МВД России юридического профиля / под ред. В. Я. Кикотя, А. М. Столяренко. Москва, 2008.

27. Прикладная юридическая психология: учебное пособие для вузов / под ред. А. М. Столяренко. Москва, 2001.

28. Профессионально-личностные ориентации в современном высшем образовании: учебное пособие / под ред. В. В. Рубцова и А. М. Столяренко. Москва, 2014.

29. Психология управления: учебник / под ред. В. И. Черненилова. Москва, 2011.

30. *Сердюк Н. В., Семченко А. С.* Система подготовки кадров в органах внутренних дел Российской Федерации // Прикладная психология и педагогика. 2020. № 1. Т. 5.

31. *Смирнов В. Н.* Полицейская психология: монография. Домодедово, 2011.

32. *Смирнов В. Н.* Психология полицейской деятельности: монография. Москва, 2012.

33. *Столяренко А. М.* Педагогическая системология. Теория, методика, исследования, практика: учебно-методическое пособие для студентов вузов. Москва, 2015.

34. *Столяренко А. М.* Психологическая системология. Теория, исследования, практика: монография. Москва, 2011.

35. *Столяренко А. М.* Социальная миссия высшего образования в XXI веке. Москва, 2018.

36. *Столяренко А. М.* Физиология высшей нервной деятельности для психологов и педагогов: учебник для студентов вузов, обучающихся по гуманитарно-социальным специальностям. Москва, 2009.

37. *Столяренко А. М.* Экстремальная психопедагогика: учебное пособие для вузов. Москва, 2022.
38. *Столяренко А. М.* Юридическая педагогика: курс лекций. Москва, 2000.
39. *Столяренко А. М., Амаглобели Н. Д.* Психология менеджмента: учебное пособие для студентов вузов. Москва, 2005.
40. *Стурова М. П.* Духовно-нравственные основы становления российской государственности: учебное пособие. Москва, 2014.
41. *Стурова М. П.* Традиционная духовность России: история и современность. Москва, 2009.
42. *Ходякова Н. В.* Воспитание у обучающихся вузов МВД России культуры взаимодействия с интернет-средой // Современные наукоемкие технологии. 2023. № 5. URL: <https://top-technologies.ru/ru/article/view?id=39621> (дата обращения: 28.06.2023).
43. Энциклопедия юридической психологии / под общ. ред. А. М. Столяренко. Москва, 2003.

Александр Викторович Аносов,
кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры уголовной политики
Академия управления МВД России
E-mail: pdnrme@yandex.ru

Психологические аспекты конфликта интересов на государственной службе

Аннотация

Статья посвящена проблемам анализа конфликта интересов на государственной службе с позиции психологии и конфликтологии, последовательно рассмотрены этапы развития данного явления, соотнесение административного и психологического подходов к нему, дано обоснование необходимости учета психологических особенностей конфликта интересов в системе противодействия коррупции.

Ключевые слова и словосочетания: конфликт интересов; мотивация поведения; противодействие коррупции; государственная служба; урегулирование конфликта; личная заинтересованность; служебные интересы.

Конфликт интересов как один из основных факторов совершения коррупционных деяний на государственной службе по-прежнему относится к активно обсуждаемым темам в научном сообществе. Впервые появившись в качестве объекта научного интереса в начале 2000-х гг., конфликт интересов прошел стадию от первых предложений внести данную категорию в механизм защиты от коррупционных деяний до его законодательного закрепления и фундаментальной проработки как способа выявления коррупционных рисков на ранней стадии и принятия своевременных мер по их нейтрализации. В то же время анализ научных работ по теме конфликта интересов показывает некоторую односторонность подходов к его рассмотрению, поскольку практически все внимание исследователей сосредоточено на административно-правовой стороне конфликта интересов. Разрешение конфликта интересов воспринимается как мера управленческого воздействия, подкрепленная достаточно серьезными административными ограничениями и запретами, а также мерами дисциплинарного наказания в случае его сознательного или спонтанного игнорирования заинтересован-

ным лицом. Между тем применение различных подходов к научному анализу данного явления способно повысить уровень понимания его природы, проследить все стадии его развития – от появления личной заинтересованности до урегулирования или игнорирования, установить причины и условия его зарождения, развития и разрешения и тем самым расширить арсенал средств противодействия ему за счет психологических, криминологических, образовательно-воспитательных и иных мер.

Прежде всего, используемая в Федеральном законе «О противодействии коррупции»¹ и иных законодательных актах формулировка «конфликт интересов» оперирует термином «конфликт». Данное понятие является непосредственно предметом изучения специальной междисциплинарной отрасли знаний, именуемой «конфликтология». Ее основу составляют психологические подходы к анализу социальных противоречий на различных уровнях и выработке мер по их разрешению.

Несмотря на различные взгляды относительно природы и разграничения различных вариантов конфликта, принято выделять два основных его вида: внутриличностный и социальный.

Внутриличностный конфликт представляет собой столкновение двух или более компонентов структуры личности одного человека, например, мотивов, целей, интересов, потребностей, нравственных и культурных ценностей и пр. В частности, В.Л. Цветков, Т.А. Хрусталева и А.М. Танов к внутриличностным факторам, опосредующим поведение субъектов конфликта, относят адекватность самооценки, уровень притязаний, направленность личности, структуру ценностей [5, с. 63].

Социальный конфликт отражает высшую точку противоречий между индивидами, социальными группами, обществом, при этом каждая из данных категорий может выступать как стороной социального конфликта, так и в роли медиатора, т. е. источника разрешения конфликтной ситуации. Причиной возникновения социального конфликта могут быть различные факторы как личностного, так и общесоциального характера.

Возвращаясь к законодательной дефиниции конфликта интересов, следует отметить, что в ней определено столкновение между личной заинтересованностью лица и надлежащим исполнением им должностных (служебных) обязанностей, т. е. в основе конфлик-

¹ О противодействии коррупции [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

та интересов лежит внутриличностное противоречие, ситуация выбора между собственными интересами и интересами службы. Как отмечает Ю. В. Трунцевский, государственный служащий должен самостоятельно оценивать условия и действия, которые могут повлиять на объективность его служебной деятельности [4, с. 57]. Кроме того, именно само лицо обязано принимать меры к разрешению конфликта интересов, делать осознанный выбор между различными вариантами поведения. Данные обстоятельства позволяют с полным правом отнести конфликт интересов в его административно-правовом значении к категории внутриличностного конфликта. Однако психологический анализ данной ситуации позволяет выявить определенные спорные моменты, нуждающиеся в осмыслении.

Отправной точкой возникновения конфликта интересов считается появление личной заинтересованности, при этом нужно понимать, что сама по себе личная заинтересованность является вполне обыденным явлением, поскольку государственные служащие – это обычные люди со своими целеустремлениями, притязаниями, помыслами и возможностями. Служащий может стремиться сделать карьеру, заниматься научной или творческой деятельностью, помогать родным и близким, проявлять инициативу и настойчивость в решении служебных или бытовых задач – данные обстоятельства свидетельствуют о личной заинтересованности, но если она не противоречит и не мешает исполнению своих основных обязанностей, то и речи о конфликте интересов не идет. Ситуация конфликта возникает в тот момент, когда эти интересы входят в противоречие с интересами государственной службы. При этом с административно-правовой точки зрения не имеет значения, нанесен ли какой-либо ущерб интересам службы: формально конфликт интересов зафиксирован, значит должны незамедлительно приниматься меры. Таким образом, конфликт интересов в соответствии с данным подходом представляет собой некий юридический факт, который требует правового реагирования.

С психологической точки зрения любой конфликт имеет, как правило, несколько этапов или стадий: зарождение (предконфликтная стадия), эскалация (собственно конфликт) и разрешение (постконфликтная стадия). На первом этапе необходимо учитывать, возникла ли данная ситуация спонтанно либо лицо сознательно создавало для нее необходимые условия. Классический пример конфликта интересов при нахождении родственников в прямой подчиненности или подконтрольности: государственный служащий может специально предпринимать усилия для перевода или приема на службу близкого лица под свое покровительство либо он в силу

обстоятельств обнаруживает возможность реализации личного интереса (например, дознавателю поручают расследование уголовного дела, одним из фигурантов которого является родственник). В первом случае речь о внутриличностном конфликте интересов вообще не идет, поскольку лицо уже сделало осознанный выбор и не испытывает внутренних противоречий по этому поводу. Во втором случае обнаружение противоречивой ситуации соответствует психологическому конфликту, поскольку лицо стоит перед выбором: скрыть данный факт или действовать по закону и взять самоотвод.

На этапе эскалации конфликта с точки зрения психологии значимой является мотивация поведения должностного лица: по каким причинам оно не предприняло установленные законом меры по урегулированию конфликта интересов. Это могут быть психологические проявления в виде отсутствия воли или попустительства (пустить все на самотек), убежденность в своей правоте (я же не собираюсь использовать данную ситуацию в личных корыстных интересах, интересам службы это не повредит), отложенный интерес (а вдруг данная ситуация пригодится в будущем, лучше оставить все как есть) и, наконец, сознательное использование ситуации в личных, например, коррупционных целях. Сознательное затягивание конфликта интересов не является способом его разрешения, однако со временем психологическая напряженность в результате внутриличностных противоречий постепенно спадает и лицу становится проще переступить психологическую грань между проступком в виде бездействия и активными действиями, направленными на получение личной выгоды или реализацию иных коррупционных помыслов.

Этап разрешения конфликта интересов может происходить в виде его урегулирования путем устранения противоречий между личными и общественными интересами в соответствии с установленным законодательством, по личной инициативе или под влиянием административных мер воздействия. В результате юридически конфликт интересов исчерпан, однако с психологической точки зрения постконфликтное поведение лица представляет интерес, особенно в случае принятия к нему принудительных мер. Е. А. Магомедова и И. С. Соколов по данному поводу отмечают, что конфликт существует независимо от того, реализует ли государственный служащий возможность поступить в угодку своим личным интересам, используя служебное положение, или нет [1]. В подобных обстоятельствах устранены условия одной конкретной формы реализации личной выгоды, однако если само лицо уже психологически настроено на получение тех или иных незаконных благ с использованием

служебного положения, то оно будет продолжать поиски возможно-стей для реализации своей цели и в конечном итоге добьется своего. Важно отметить тот факт, что на данном этапе конфликт интересов переходит из категории внутриличностного в категорию социального, поскольку здесь уже отсутствуют внутренние противоречия, вызванные необходимостью делать психологический выбор между разными вариантами поведения. Согласно трактовке В. В. Севальнева и Е. В. Черепановой, всякий личный интерес неизбежно восходит к групповым, общественным интересам, так или иначе затрагивает их [3, с. 145]. Игнорируя установленные правовые, административные, морально-этические требования к служебному поведению, служащий сознательно вступает в конфликт с обществом, демонстрирует свое пренебрежение социальными нормами и тем самым лишает себя доверия со стороны государства. Именно этим фактором обусловлены столь жесткие меры административно-правового реагирования на непринятие лицом необходимых мер по урегулированию конфликта интересов, основной из которых является увольнение с государственной службы в связи с утратой доверия. При этом стоит согласиться с мнением Е. В. Сальникова и И. А. Леонова о том, что не вполне верно говорить о противоправности самого конфликта интересов [2, с. 98]. Дисциплинарное взыскание налагается на государственного служащего не за наличие конфликта интересов, а за непринятие мер по его урегулированию.

Важность изучения психологической стороны конфликта интересов обусловлена задачами, которые решает процедура его административного урегулирования в системе противодействия коррупции. Дискреционность полномочий, которыми наделены органы государственной власти при решении вопроса о степени вины служащего в создавшейся ситуации, позволяет в индивидуальном порядке решать вопрос о применении к нему мер дисциплинарного взыскания с учетом не только самого факта действия или бездействия, но и мотивации поведения. В частности, в органах внутренних дел для решения подобных вопросов созданы специализированные комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, которые рассматривают материалы по указанным ситуациям и принимают соответствующее решение. Сам факт коллегиальности органа, уполномоченного на принятие решения по урегулированию конфликта интересов, открытый характер проводимых заседаний и четкая регламентация его деятельности свидетельствуют о заинтересованности государства во всестороннем рассмотрении спорных ситуаций, касающихся кон-

фликта интересов и вынесения максимально объективного решения. В условиях существующего некомплекта личного состава, недостатка квалифицированных кадров принятие без достаточных на то оснований непродуманного, волюнтаристского решения касательно невозможности дальнейшего прохождения лицом государственной службы способно причинить не меньший вред, чем либерально-попустительское отношение к допущенным нарушениям.

Таким образом, психологические аспекты конфликта интересов на государственной службе представляют собой не только научно-исследовательский интерес, но и позволяют сформировать перечень профилактических мер по его недопущению, расширить видение проблемы от узкоспециализированного административно-правового взгляда до комплексного межотраслевого анализа, обеспечить принятие объективного решения в процессе его урегулирования, прогнозировать постконфликтное поведение служащего и в конечном итоге повысить эффективность системы противодействия коррупции.

Список литературы:

1. *Магомедова Е.А.* Конфликт интересов в контексте теории государственного управления // *Дневник науки.* 2022. № 11 (71).
2. *Сальников Е. В., Леонова И.А.* Этико-философский анализ ситуации конфликта интересов в деятельности сотрудника полиции // *Психология и педагогика служебной деятельности.* 2022. № 4.
3. *Севальнев В. В., Черепанова Е.В.* Конфликт интересов как правовой феномен в публичной сфере // *Журнал российского права.* 2017. № 10 (250).
4. *Трунцевский Ю.В.* Предотвращение и урегулирование конфликта интересов в органах внутренних дел // *Труды Академии управления МВД России.* 2019. № 1 (49).
5. *Цветков В. Л., Хрусталева Т. А., Танов А.М.* Стиль общения руководителя в контексте предупреждения служебных конфликтов и оптимизации управленческой деятельности // *Психопедагогика в правоохранительных органах.* 2017. № 4 (71).

Наталья Борисовна Бааль,
*кандидат политических наук,
профессор кафедры психологии, педагогики
и организации работы с кадрами
Академия управления МВД России
E-mail: nata-baal@mail.ru*

Елисей Федорович Карпухин,
*слушатель 2-го факультета
Академия управления МВД России
E-mail: elisejk2@yandex.ru*

Подготовка руководителей ОВД к управленческой деятельности в условиях цифровой трансформации

Аннотация

В статье рассматривается круг вопросов, связанных с подготовкой к управленческой деятельности руководителей органов внутренних дел Российской Федерации в условиях цифровой трансформации.

Ключевые слова и словосочетания: *руководитель; органы внутренних дел Российской Федерации; управленческая деятельность; цифровая трансформация; цифровизация; современное общество; цифровые технологии.*

Современное социально-экономическое развитие общества невозможно представить без информационных технологий, которые настолько проникли в нашу жизнь, что стали ее неотъемлемой частью. Цифровые технологии меняют бизнес-процессы, технологии производства и социальную среду. Это приводит к тому, что предприятия и организации сталкиваются с необходимостью цифровизации своей деятельности для того, чтобы оставаться конкурентоспособными и эффективными. Как известно, одной из главных задач, стоящих перед органами внутренних дел Российской Федерации, является обеспечение безопасности граждан и предотвращение преступлений. В условиях цифровой трансформации эта задача становится более сложной, так как преступники также используют новые технологии и методы. Поэтому сотрудники ОВД Российской Федерации должны быть готовы к управлению сложными про-

цессами, связанными с внедрением новых технологий и методов для обеспечения общественной безопасности.

Вместе с тем наличие цифровых технологий позволяет органам правопорядка эффективнее выполнять свои функции. Например, благодаря использованию систем видеонаблюдения, программного обеспечения для анализа и обработки информации сотрудники органов правопорядка могут быстрее и точнее проводить различные операции и расследования.

В условиях цифровой трансформации информационные технологии в управлении предъявляют новые требования к руководителям, в том числе к руководителям ОВД Российской Федерации, поскольку их деятельность включает в себя все новые и новые инструменты управления данными и информационными потоками. В этой связи необходимо обеспечить эффективную подготовку руководителей ОВД Российской Федерации к управленческой деятельности в условиях цифровой трансформации.

Итак, что мы знаем о цифровой трансформации? Цифровая трансформация – это превращение основных производственных процессов в электронный формат, который позволяет использовать передовые технологии для автоматизации и оптимизации работы. В нашем случае, применительно к ОВД Российской Федерации, цифровая трансформация означает перенос практически всех процессов, начиная от сбора информации и обработки данных, а также принятия управленческих решений, в электронный формат.

Использование передовых технологий позволяет сократить затраты на обучение и повышение квалификации сотрудников, поскольку многие элементы образовательного процесса автоматизируются. Цифровая трансформация также может помочь снизить стоимость технического обслуживания оборудования и сократить потребление ресурсов. Также стоит отметить, что цифровизация способствует повышению прозрачности и ответственности деятельности сотрудников ОВД Российской Федерации, поскольку цифровые данные должны храниться в единой базе данных, к которой имеют доступ соответствующие должностные лица. С одной стороны, это позволяет повысить общественный контроль деятельности органов внутренних дел, с другой – укрепляет доверие к ним со стороны населения. Таким образом, цифровая трансформация – реальный помощник ОВД Российской Федерации с точки зрения обеспечения эффективности, прозрачности и ответственности в их деятельности, что в итоге ведет к укреплению безопасности и стабильности в обществе.

В современных условиях цифровой трансформации, когда внедрение новых технологий и цифровых решений становится неотъемлемой частью деятельности сотрудников органов внутренних дел, возникают новые требования к управленческой деятельности руководителей, которые также должны быть готовы к использованию новых инструментов и технологий. Подготовка руководителей ОВД Российской Федерации к управленческой деятельности в условиях цифровой трансформации требует комплексного подхода и учета всех особенностей этого процесса, что будет способствовать не только эффективности управления, но и повышению качества деятельности, а также выходу на новый уровень развития.

Для того чтобы четко понимать, каким образом необходимо осуществлять подготовку руководителей ОВД Российской Федерации к управленческой деятельности в условиях цифровой трансформации, необходимо рассмотреть, какие же сегодня существуют методы подготовки к управленческой деятельности.

Существует несколько методов подготовки руководителей ОВД Российской Федерации к управленческой деятельности в условиях цифровой трансформации. Один из них – это проведение специальных тренингов и семинаров по управлению цифровыми технологиями и анализу данных. Такие тренинги и занятия позволяют руководителям правоохранительных органов получать необходимые знания и навыки, а также обмениваться опытом с коллегами из других подразделений и организаций.

Внешние консультанты и эксперты также необходимы в помощь руководителям органов внутренних дел в разработке и внедрении новых стратегий управления, учитывая современные требования и тенденции. Важную роль здесь играет индивидуальный подход к каждому руководителю, опора на его личные качества и профессиональные потребности. Кроме того, для подготовки руководителей органов внутренних дел к управленческой деятельности в условиях цифровой трансформации важно регулярно проводить оценку их деятельности и получать обратную связь. Это помогает выявить сильные и слабые стороны руководителей и разработать индивидуальные планы подготовки и развития.

Контроль за деятельностью сотрудников ОВД Российской Федерации в условиях цифровой трансформации требует от руководителей отделов наличия определенных компетенций. Приведем некоторые из них:

- знание современных информационных технологий. Руководитель ОВД Российской Федерации должен быть хорошо знаком с основными информационными технологиями, используемыми

в работе сотрудников своего подразделения, например, с базами данных, средствами связи, системами видеонаблюдения и т. д. Он должен уметь правильно настраивать и использовать эти технологии, а также обучать своих подчиненных и контролировать их работу;

- анализ данных. В условиях цифровой трансформации руководители ОВД Российской Федерации имеют право доступа к огромному объему данных, поэтому они должны уметь работать с базами данных, проводить анализ статистических данных для их последующей визуализации;

- знание законодательства. Любой руководитель должен обладать знаниями законодательства в области правопорядка и внутренних дел, чтобы правильно организовывать работу своего подразделения и принимать грамотные решения в сложных ситуациях. Кроме того, он должен уметь применять эти знания на практике и контролировать их соблюдение своими подчиненными;

- умение работать в команде. Руководитель ОВД должен уметь организовывать работу своей команды и взаимодействовать с другими отделами, службами и организациями в рамках общих задач. Он должен уметь работать с людьми, мотивировать их и решать конфликты, которые могут возникнуть в коллективе;

- навыки коммуникации. Руководитель ОВД должен уметь эффективно взаимодействовать со всеми заинтересованными сторонами, включая своих подчиненных, граждан, администрацию и другие организации. Он должен уметь прояснять и объяснять сложные вопросы и быть готовым к диалогу и дискуссии.

Это всего лишь некоторые из ключевых компетенций, необходимых для управления деятельностью сотрудников ОВД в условиях цифровой трансформации. В целом руководитель должен быть готов к постоянному обучению и развитию, чтобы быть в курсе последних тенденций в области технологий и правопорядка.

Каков же инструментарий, необходимый для подготовки руководителей к управленческой деятельности в условиях цифровой трансформации? На наш взгляд, в его составе должны быть:

- аудит знаний и компетенций. Чтобы определить содержание подготовки руководителей ОВД Российской Федерации, необходимо провести проверку их знаний и компетенций. Это позволит выявить имеющиеся пробелы, а также оценить уровень готовности к управлению в условиях цифровой трансформации;

- обзор образовательных программ, курсов и тренингов. Существует множество образовательных программ, курсов и тренингов по управлению в условиях цифровой трансформации. Это могут быть онлайн-курсы, вебинары, семинары, тренинги и т. д. Руководи-

тели ОВД могут выбирать подходящие программы и курсы в зависимости от своих потребностей;

- кейс-метод. Данный метод позволяет руководителям ОВД учиться на опыте других компаний и руководителей. Кейсы могут быть реальными или вымышленными, но они всегда представляют собой проблему, с которой нужно разобраться и найти решение;
- тренинги командной работы. Цифровая трансформация требует от руководителей ОВД умения работать в команде и координировать действия своих подчиненных. Тренинги командной работы могут помочь развить эти навыки;
- менторинг и коучинг. Данные методы подразумевают индивидуальное обучение и сопровождение руководителей ОВД опытными коллегами или экспертами. Менторы и коучи могут помочь в развитии лидерских качеств, улучшении руководства и развитии бизнес-навыков [1].

Назовем некоторые образовательные программы, курсы и тренинги, которые могут быть полезны при подготовке руководителей ОВД Российской Федерации к управлению в условиях цифровой трансформации:

- цифровое лидерство в «Школе бизнеса Сколково»;
- программа «Цифровая трансформация» в Высшей школе экономики;
- онлайн-курс «Управление цифровой трансформацией» на платформе Coursera;
- тренинг «Управление переменами в условиях цифровизации» в Академии BCG;
- курс «Digital Transformation Strategy» [2].

Кроме того, необходимо ознакомить руководителя с основами цифровых технологий и инструментами, которые он может использовать для управления деятельностью сотрудников своего отдела (подразделения). Например, платформы для управления проектами, облачные технологии и программное обеспечение для анализа данных.

Для управления проектами в условиях цифровой трансформации руководителю необходимо освоить различный цифровой программный инструментарий, который позволит работать с увеличенной скоростью и гибкостью. Также необходимо научиться управлять изменениями и использовать методы усовершенствования процессов.

Наконец, необходимо подготовить руководителя к ментальной трансформации, поскольку «открытость» к новым идеям, готовность менять свои подходы в соответствии с новыми технологи-

ческими решениями и адаптироваться к изменениям, которые они вносят, – залог будущего успеха.

Использование этих методов и инструментов позволит руководителям ОВД успешно контролировать деятельность своих сотрудников в условиях цифровой трансформации, а также улучшить эффективность их работы.

Существующие образовательные программы, курсы и тренинги для руководителей ОВД Российской Федерации нацелены на подготовку специалистов к управлению различными процессами в условиях цифровой трансформации.

Ведущие образовательные учреждения в России предлагают обучение по следующим программам:

1. MBA программы «Управление трансформациями и инновациями».

Данный курс предоставляет обучающимся знания и навыки, необходимые для решения сложных менеджерских задач, особенно в условиях цифровой трансформации. Он основан на принципах системного подхода и позволяет управлять инновациями в реальных производственных ситуациях.

2. Курсы «Управление проектами в цифровой экономике».

Это образовательные программы по управлению проектами в цифровой экономике, которые находятся в тесной связи с практикой.

3. Программа «Лидерство цифровой трансформации».

Данная программа нацелена на развитие лидерских и управленческих навыков, необходимых для успешной реализации цифровых проектов и развития организации в условиях цифровой трансформации.

4. Курсы «Управление изменениями и цифровой трансформацией».

Данный курс нацелен на развитие компетенций управления изменениями в организации и цифровой трансформации деятельности. Он включает основные принципы управления изменениями, методы управления и инструменты для реализации проектов.

5. Программа «Цифровые технологии управления».

Данная программа нацелена на изучение ключевых методов, инструментов и технологий для управления организацией в цифровом пространстве. Программа также охватывает темы, связанные с эффективным использованием цифровых технологий в управленческой деятельности [4; 7].

Таким образом, в России существует широкий спектр программ обучения и развития руководителей ОВД Российской Федерации по управлению в условиях цифровой трансформации. Каждый курс

имеет свои уникальные особенности и нацелен на развитие необходимых навыков и знаний.

Рассмотрим три примера подготовки руководителей ОВД к управленческой деятельности в цифровую эру в различных странах.

Германия. В этой стране существует специализированная академия полиции, которая готовит руководителей для правоохранительной деятельности. В рамках программы обучения академия предоставляет обучающимся знания и практические навыки в области цифровых технологий. Например, курс включает обучение использованию информационных систем для управления оперативной деятельностью, а также работы с базами данных и процессом обработки информации [6].

Канада. В данной стране существует программа обучения для руководителей внутренних дел – Executive Development Program. В рамках этой программы участники изучают современные технологии, которые могут быть применены в сфере внутренних дел, такие как использование социальных сетей для работы с общественными объединениями, анализ и проектирование систем безопасности, а также создание систем мониторинга и управления [3, с. 195–205].

Южная Корея. В этой стране многие руководители внутренних дел проходят профессиональное обучение в Министерстве внутренних дел и безопасности. В рамках программы обучения руководители изучают современные цифровые технологии, такие как использование беспилотных летательных аппаратов для контроля и мониторинга общественной безопасности, а также работы с системами искусственного интеллекта для автоматизации оперативной деятельности [5].

Таким образом, в странах существуют различные программы обучения для руководителей полицейских структур, которые призваны подготовить специалистов к управленческой деятельности в цифровую эру. Среди них представлены программы, которые предусматривают изучение современных технологий и инструментов, используемых в этой области деятельности.

Таким образом, можно подытожить, что в условиях цифровой трансформации руководители ОВД Российской Федерации должны обладать определенными компетенциями для эффективного управления своими подразделениями. Ключевыми компетенциями являются: знание современных информационных технологий, умение работать с данными и анализировать их, а также умение принимать оперативные решения и адаптироваться к изменяющейся среде.

Подготовка руководителей ОВД к управленческой деятельности в условиях цифровой трансформации должна быть целостной и системной. Это подразумевает не только обучение конкретным технологиям, но и развитие лидерских качеств, таких как коммуникация, управление конфликтами и мотивация персонала.

Следует также отметить, что для успешной подготовки руководителей ОВД необходимы как образовательные программы, так и форматы обучения, адаптированные под особенности профессиональной деятельности данной категории специалистов: интерактивные тренинги, кейсы и практические задания.

На сегодняшний день существует целый комплекс образовательных программ, курсов и тренингов, нацеленных на подготовку руководителей ОВД к управлению в условиях цифровой трансформации. Имеется практика реализации подобных программ за рубежом.

В целом адаптация руководителей ОВД к условиям цифровой трансформации является важным компонентом повышения эффективности работы правоохранительных органов и обеспечения безопасности граждан, что делает данную тему актуальной для дальнейшего исследования и разработки соответствующих образовательных программ.

Список литературы:

1. *Гончаров И. Л.* Трансформация управленческих процессов под влиянием цифровизации // Cyberleninka. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-upravlencheskih-protsessov-pod-vliyaniem-tsifrovizatsii?ysclid=lhbv4dghlw879604546> (дата обращения: 06.04.2023).

2. Материалы HR-клуба Московской школы управления «Сколково» (2016 г.). URL: <http://trends.skolkovo.ru/2016/09/hr-klub-skolkovo-novaya-realnost-predpolozheniya-i-fakty/> (дата обращения: 14.04.2023).

3. *Можжаева Г. В., Максимова М. В., Селиванова М. А.* Анализ актуальных компетенций управленческих кадров для реального сектора экономики в условиях цифровизации // Вестник Томского государственного университета. 2020. № 51.

4. *Никитина Н. И., Гребенникова В. М.* Интерактивные технологии обучения в системе повышения квалификации руководителей общеобразовательных учреждений // Вестник ГГУ. 2012. № 13-1.

5. Профессиональная подготовка полицейского в зарубежных странах, передовой опыт, современные технологии // Cyberleninka

URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-podgotovka-politseyskogo-v-zarubezhnyh-stranah-peredovoy-opyt-sovremennye-tehnologii?ysclid=lhbuu4h3uz324539036> (дата обращения: 06.05.2023).

6. Система полицейского образования в Германии // Cyberleninka. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-politseyskogo-obrazovaniya-v-germanii> (дата обращения: 06.03.2023).

7. *Табашикова О. Л., Матвиенко В. А.* Программа МВА: интегративный подход к обучению менеджеров высшего звена // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2014. № 4 (16).

Наталья Борисовна Бааль,
*кандидат политических наук,
профессор кафедры психологии, педагогики
и организации работы с кадрами
Академия управления МВД России,
E-mail: nata-baal@mail.ru*

Магомедсайд Ганаттаевич Мутаев,
*слушатель 2-го факультета
Академия управления МВД России*

Роль современных информационных технологий в деятельности кадрового подразделения территориального органа МВД России

Аннотация

В современном мире цифровизация, информатизация и информационные технологии занимают передовые позиции во всех сферах деятельности и являются приоритетным направлением всей государственной политики. Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 гг. предполагает повсеместное внедрение информационных технологий. Сегодня «оцифровка» данных затронула практически все области, даже те, в которых, казалось бы, без человеческого фактора не обойтись. Не исключение и органы внутренних дел. Как важнейший элемент обеспечения национальной безопасности и правопорядка, защиты общества от возникающих угроз органы внутренних дел, несомненно, активно применяют в своей деятельности современные информационные технологии. Они не только помогают обрабатывать или преобразовывать информацию, но и в дальнейшем ее анализировать, эффективно оценивать и принимать на ее основе управленческие решения. Проникая во все структурные службы органов внутренних дел, информационные технологии нашли активное применение в кадровой деятельности ОВД.

Ключевые слова и словосочетания: *МВД России; органы внутренних дел; кадры; государственные служащие; кадровые технологии; информационные технологии; кадровые подразделения.*

В последнее время на фоне происходящих в нашей стране событий все чаще стал подниматься вопрос о необходимости импортоза-

мещения и ускоренной технологической модернизации. Не обошел он стороной и правоохранительные органы, одним из элементов которых является МВД России.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 10 октября 2020 г. № 1646 «О мерах по обеспечению эффективности мероприятий по использованию информационно-коммуникационных технологий в деятельности федеральных органов исполнительной власти и органов управления государственными внебюджетными фондами» разработана и вступила в действие Ведомственная программа цифровой трансформации МВД России на 2022–2024 гг., утвержденная распоряжением МВД России от 11 января 2022 г. № 1/37 «Об утверждении Ведомственной программы цифровой трансформации МВД России на 2022–2024 годы»¹.

Информационные технологии охватывают абсолютно все сферы деятельности МВД России: цифровую трансформацию государственных услуг, создание системы центров обработки данных, межведомственное взаимодействие, материально-техническое обеспечение, кадровую деятельность, управление в органах внутренних дел.

Все большую актуальность в государственном секторе получают разнообразные технологии кадрового управления, поскольку от действующего в организации кадрового резерва зависит работа всего государственного органа.

Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в ст. 75 закрепляет среди прочего создание кадрового резерва и его эффективное использование, а также применение современных кадровых технологий при приеме на службу в органы внутренних дел и ее прохождении как приоритетные направления формирования кадрового состава органов внутренних дел². Все это ложится на плечи кадровой службы, действующей в структуре МВД России.

Очевидно, что кадровая служба, формируя кадры для органов внутренних дел, реализуя весь кадровый потенциал и осуществляя кадровую политику, играет важнейшую роль в деятельности МВД России.

¹ Об утверждении Ведомственной программы цифровой трансформации МВД России на 2022–2024 годы [Электронный ресурс]: распоряжение МВД России от 11 января 2022 г. № 1/37. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ // Рос. газ. 2011. № 275.

Задачи кадровой службы МВД России:

- обязательный профессиональный отбор при равном доступе граждан к службе в ОВД;
- назначение сотрудников ОВД на должности с учетом уровня их профессиональной подготовки, заслуг в служебной деятельности, личных и деловых качеств;
- совершенствование профессиональных знаний и навыков сотрудников ОВД и др.

Кадровая работа является сложной и многовариантной деятельностью в первую очередь высшего начальствующего состава, которая направлена на обеспечение различных управлений и отделов квалифицированными сотрудниками, способными качественно выполнять возложенные на них служебно-оперативные задачи.

Основная цель деятельности кадровой службы в органах внутренних дел состоит в обеспечении высококвалифицированными кадрами и их целенаправленном, в соответствии с нормативными правовыми актами, использовании, систематическом профессиональном и социальном развитии [1, с. 28]. Кадровое управление – это одна из сложных и трудных систем, пересекающихся и взаимосвязанных мер организационного, экономического, а также социального характера по формированию ряда условий для эффективного применения потенциала сотрудников органов внутренних дел, его развития и совершенствования с целью успешного обеспечения выполнения задач, стоящих ежедневно перед ними при выполнении своих служебных обязанностей.

Успешное развитие кадрового потенциала системы МВД России предусматривает внедрение эффективных технологий, в том числе в области кадровой политики, способствующих повышению уровня качественных показателей служащих, а также формированию профессионального, качественного кадрового резерва.

Требования к систематизированному подходу относительно подбора и расстановки кадров в органах внутренних дел как к основной задаче кадровых служб ОВД могут быть исполнены только через грамотно построенную и эффективно функционирующую систему кадрового обеспечения. Ее в свою очередь невозможно сделать таковой без внедрения информационных и цифровых технологий и перехода работы кадровых служб в новый формат управления человеческими ресурсами.

Повсеместное внедрение цифровой трансформации в МВД России предусматривает и автоматизацию кадровой работы, перевод ее на информационные технологии.

Понятно, что цифровые технологии внедрены уже давно в деятельность МВД России, поэтому их нельзя рассматривать в контексте чего-то нового. Их следует рассматривать в контексте изменяющихся событий, растущих требований к точности и достоверности данных, их оперативности, распространению электронного взаимодействия и его закреплению на законодательном уровне.

Как показывает современная практика, один сотрудник кадровой службы при использовании автоматизированных систем может вести дела сотни сотрудников организации. Применение в деятельности компьютерных технологий способствует получению в кратчайшие сроки различных форм отчетности согласно всем изменениям, происходящим в законодательстве. Дистанционные технологии позволяют повышать профессиональные качества сотрудников без отрыва от места несения службы.

Кадровые программы способствуют эффективному ведению баз данных сотрудников с возможностью их выборки по различным параметрам. Кроме этого, важную роль в современной работе кадровиков играет автоматизация подбора персонала – использование IT-систем, так называемых ATS, что будет способствовать решению задач по комплектованию кадров в электронном варианте. Следовательно, это позволит ускорить процесс подбора, отбора и расстановки кадров в ОВД, а кроме того, упростить кадровую работу в данных направлениях, систематизировать ее и избежать рутинной и монотонной работы кадровиков. Высвободившееся время в результате автоматизации различных кадровых процессов может быть затрачено на обучение, аналитическую работу, рост профессиональных навыков и в целом совершенствование деятельности сотрудников кадровых служб.

Кадровые технологии направлены на постепенный переход к кадровому документообороту в электронной форме и, следовательно, оптимизации расходов.

В целом можно отметить, что за счет автоматизации целого комплекса информационных процессов кадровая работа упрощается, кадровые служащие освобождаются от сложных ежедневных операций, уделяя внимание профессиональному развитию личного состава, адаптации государственных служащих, собственному совершенствованию.

В настоящее время в МВД России применяется автоматизированная информационная система (далее – АИС) «Кадры», дающая возможность ведения учета личного состава в объеме электронного личного дела. Программа направлена на оперативное получение необходимой отчетной информации о работе с кадровым персона-

лом, а также контролирование ее соответствия предъявляемым требованиям действующего законодательства. Внедрение АИС сопровождалось целым рядом неоспоримых преимуществ, связанных с:

- получением сведений о кандидатах на службу в ОВД;
- оформлением на службу сотрудников;
- оперативным получением актуальных данных о наличии вакантных должностей всех категорий с датами образования вакансий;
- разработкой и введением в действие подсистемы «Кадровый резерв», позволяющей вести учет сотрудников, а также контроль удовлетворения установленным требованиям при их включении в кадровые резервы;
- накоплением и анализом данных по кадровому составу;
- выявлением квалификационного состава сотрудников, необходимости направления их на профессиональное повышение квалификации;
- использованием баз данных для автоматизации процесса подготовки кадровых документов;
- автоматизированным формированием ведомственной оценки по подразделениям на основе подготовленной отчетной информации и др.

Дальнейшее развитие АИС «Кадры» состоит в разработке на ее основе системы поддержки кадровых решений, включающей интеллектуальную составляющую, использование которой позволяет вести работу с качественной, субъективной информацией, ориентированной на неподготовленного пользователя.

В настоящее время в государственных структурах действуют и другие программные продукты, которые могут быть применены к МВД России. Большинство из них разработано масштабными компаниями для собственных нужд или же это продукты молодых стартапов. Почти все программы используют в работе от 20 до 50 сайтов с базами резюме (job.ru, работа.ru, zarplata.ru, hh.ru, работа.mail.ru, rjb.ru, resume-bank.ru, resuminka.ru и др.). Однако, что особенно важно, большинство из современных систем могут адаптироваться под пользователя, следовательно, их можно адаптировать и под систему ОВД. Расширив функционал программного продукта, можно интегрировать ее под современные требования цифровизации и информатизации.

Так, можно предложить систему управления персоналом BeeHive, разработанную российской компанией Bobdaysoft с целью оценивания и создания условий для развития сотрудников и команд в целом.

С помощью данного продукта руководители смогут правильно оценивать уровень знаний и умений сотрудников ОВД, учитывать, контролировать их знания, умения, навыки и опыт [2, с. 118].

Эта программа управления персоналом способна провести оценивание и построить карты повышения квалификации работников. Результаты отражаются в личном кабинете, доступном каждому участнику.

Данная программа кроме прочих функций позволяет оценить уровень подготовки руководителей к реализации превентивной кадровой политики, оценить потенциал профессионального управляющего, дать оценку уровню развития инновационных компетенций сотрудников.

Осуществлять сбор и обработку анкетных данных в автоматизированной программе гораздо проще. Сохранять результаты анкетирования можно во внешнем файле. При редактировании (в случае необходимости) результатов опроса программа позволяет сравнивать показатели в динамике, отслеживать изменения и факторы, оказывающие на них влияние (рис. 1).

Рис. 1. Интерфейс, реализующий процесс анкетирования личного состава МВД России

Итоговые сведения позволяют составить портрет сотрудника в разрезе по различным характеристикам, в том числе и руководи-

теля, изучить его потенциальные и реальные возможности, выработать практические рекомендации по дальнейшим действиям в условиях усложняющейся обстановки, связанной с последующей цифровизацией.

На рис. 2 приведен пример одной из форм отчетности, сформированной в автоматизированной программе, отображающий уровни сформированности различных качеств сотрудников органов внутренних дел.

Здесь отображаются личностные качества, профессиональные и поведенческие компетенции, управленческий опыт и т. д., причем указываются слабые и сильные стороны, на которые должна обратить внимание кадровая служба при работе с персоналом.

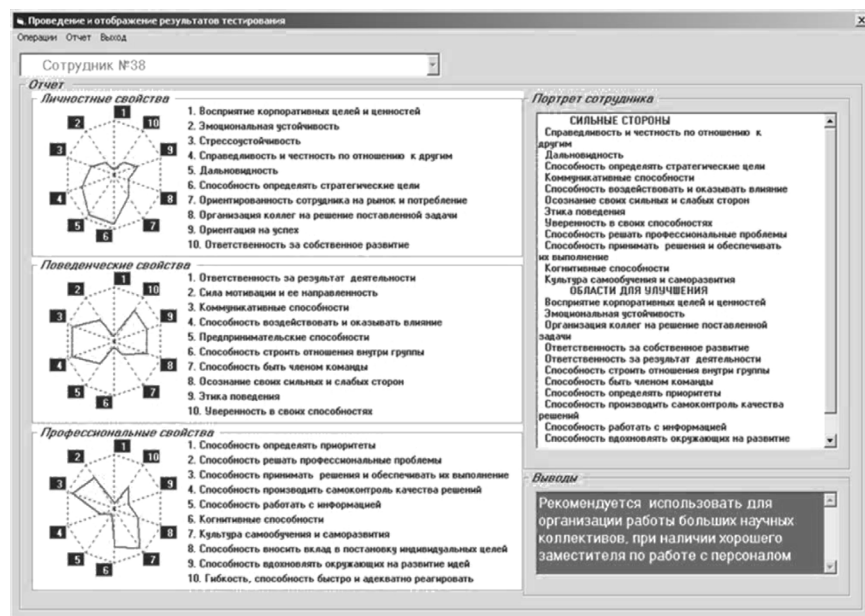


Рис. 2. Форма итогового отчета в автоматизированной программе

С целью совершенствования управленческого процесса предоставляются рекомендации, что является удобным для построения дальнейшей работы.

Таким образом, в условиях глобальных изменений жизни людей, когда информация и Интернет являются неотъемлемой частью окружающей действительности, вопрос инновационного подхода к работе кадровых подразделений в системе МВД России не вызывает сомнений, ведь основным стратегическим ресурсом

МВД России являются его сотрудники. Эффективная система подбора кадров позволит достичь успеха по всем направлениям деятельности. Поэтому и увеличивается значимость информатизации кадровой службы ОВД.

В настоящее время в органах власти активно развивается применение инновационных решений в сфере управления кадрами. Существенную роль при этом играют технологии, которые обеспечивают повышение эффективности работы с кадрами. Разработка качественной нормативно-правовой базы в сфере информационного обеспечения кадровой политики в МВД России, внедрения современных кадровых технологий, перехода к современным и более гибким формам обучения, регулирования применения квалификационных требований является главной составляющей повышения эффективности государственного управления в целом.

Список литературы:

1. *Брунер Р. А.* Кадровая политика Министерства внутренних дел как инструмент управления сотрудниками полиции // Государственная служба и кадры. 2021. № 5.
2. *Черников Б. В.* Информационные технологии управления. Москва, 2020.

Наталья Борисовна Бааль,
*кандидат политических наук,
профессор кафедры психологии, педагогики
и организации работы с кадрами
Академия управления МВД России
E-mail: nata-baal@mail.ru*

Павел Владимирович Соболев,
*слушатель 2-го факультета
Академия управления МВД России
E-mail: pavsob@mail.ru*

Педагогические аспекты принятия решений руководителем органа внутренних дел Российской Федерации

Аннотация

Деятельность органов внутренних дел во многом зависит от качества и эффективности принимаемых руководителем органа внутренних дел управленческих решений, что делает данную тему актуальной.

В статье рассматривается круг вопросов, связанных со значением педагогического аспекта в управленческой деятельности руководителей органов внутренних дел Российской Федерации.

Реализуя властные полномочия, руководители органов внутренних дел осуществляют непрерывный управленческо-педагогический процесс, и их педагогические компетенции являются неотъемлемой частью управленческой компетенции.

Ключевые слова и словосочетания: *руководитель; органы внутренних дел Российской Федерации; управленческая деятельность; управленческое решение; педагогические аспекты.*

Результаты деятельности органа внутренних дел любого уровня, успешность выполнения стоящих перед подразделением задач, оптимальное соотношение затраченных на достижение запланированного результата сил и средств во многом зависят от решений, принимаемых руководителем данного органа.

Многообразие задач и функций, возложенных на органы внутренних дел, диктуется и без того сложным, как с организационно-правовой, так и с психолого-эмоциональной составляющей, процес-

сом принятия управленческих решений, предъявляющим особые, специфические требования.

Процесс принятия решения всегда ответственный и сложный. От принятого руководителем решения зависят не только полнота и качество выполненной задачи, возложенной на органы внутренних дел, но и судьбы конкретных людей, как сотрудников, так и лиц, прямо или косвенно принимающих участие в правоохранительных отношениях.

Реализуя управленческую функцию, должностное лицо организует и осуществляет непрерывный процесс подготовки, принятия и исполнения управленческих решений, который представляет собой комплекс действий – своеобразную программу, содержащую в себе конкретные цели, пути и способы их достижения с учетом соотношения сил и средств, необходимых для выполнения поставленных задач, и ресурсов, имеющихся в распоряжении.

Вне зависимости от вида принимаемого руководителем органа внутренних дел управленческого решения в любой системе их классификации каждое из решений должно соответствовать ряду требований, таких как: актуальность, своевременность, обоснованность, полнота, эффективность, законность и др.

В свою очередь, каждое из принятых решений наделяется набором объективных свойств, среди которых можно выделить социальные, экономические, организационные, правовые, психологические и др.

В настоящей статье речь пойдет в основном о педагогическом аспекте принимаемых руководителями управленческих решений: насколько важна и обязательна данная составляющая управленческой деятельности и как она влияет на эффективность принимаемых ими решений.

Отвечая на эти вопросы, необходимо понимать объем и значимость поставленных перед руководителем органа внутренних дел педагогических задач.

Реализуя правоохранительную функцию, органы внутренних дел широко применяют в работе с гражданами педагогические меры. Их назначением является социально-педагогическое, обучающее, воспитательное и управленческое воздействие.

Применение педагогических мер связано с необходимостью правового просвещения, правового воспитания населения в целом и отдельных лиц, формирования в обществе объективного представления о деятельности органа внутренних дел.

Учитывая, что руководителем органа внутренних дел принимаются решения как относительно внешней (непосредственно право-

охранительной), так и внутренней (организационно-распорядительной) сферы деятельности возглавляемого органа, то и объектом педагогики выступают как лица, с которыми сотрудники ОВД взаимодействуют при выполнении своих служебных обязанностей, так и сами сотрудники.

Решая стоящие перед ним педагогические задачи, будь то организация процесса обучения и воспитания личного состава либо обеспечение реализации социально-педагогических функций, возложенных на органы внутренних дел, руководитель действует не только как непосредственный участник указанных процессов, но и, в первую очередь, как аналитик, эксперт и организатор данных процессов.

Безусловно, важнейшей профессиональной задачей руководителя является управленческое обеспечение деятельности возглавляемого им подразделения. Однако непосредственные действия, направленные на осуществление возложенных на структурную единицу органов внутренних дел функций, выполняют ее сотрудники.

Эффективность и результативность таких действий напрямую зависят от уровня профессиональной подготовки исполнителей, их морально-психологического состояния, способности и готовности выполнять поставленные задачи коллективно, работать в команде.

Надлежащее обучение молодых сотрудников в образовательных организациях системы МВД России дает лишь некий «фундамент», основу для дальнейшей непрерывной работы по их профессиональному и личностному развитию в процессе прохождения службы.

Кроме того, значительную долю личного состава подразделений органов внутренних дел составляют сотрудники, не имеющие даже этой базовой подготовки.

При этом решение вопросов о надлежащей подготовке сотрудников и соответствии их высоким предъявляемым требованиям целиком и полностью ложится на плечи руководителя органа внутренних дел.

Важно понимать, что педагогическая деятельность руководителя – это постоянный, непрерывный, циклический, но ни в коем случае не разовый, не эпизодический процесс.

Непрерывность реализации педагогической функции в ходе ежедневной деятельности по управлению органом – основа эффективности такой деятельности.

В то же время именно непрерывность и цикличность педагогической составляющей управленческой деятельности предъявляют

особые требования к подготовке и принятию управленческих решений, организации их выполнения, оценке достигнутых результатов.

Яркими примерами значимости педагогической составляющей в комплексе управленческой деятельности руководителя органа внутренних дел служат принимаемые им решения, связанные с рассмотрением жалоб и заявлений граждан, воспитательно-профилактической работой с правонарушителями, кадровой работой и работой по поддержанию в коллективе служебной дисциплины и законности.

Помимо этого, педагогическая составляющая в большей или меньшей степени присутствует в структуре каждого текущего (ситуативного) решения.

Так, на стадии оценки текущей обстановки на предмет необходимости управленческого реагирования и подготовки ситуативного управленческого решения нельзя не учитывать факторы правовой обученности и воспитанности населения и личного состава, их способности своевременно выявлять негативные изменения в обществе либо внутри коллектива и адекватно и правомерно на них реагировать.

Упущение данных факторов в процессе подготовки управленческого решения не позволит сформировать полный, качественный прогноз развития ситуации и поставит под угрозу эффективность и результативность управления.

При принятии решений руководитель должен отдавать себе отчет в том, что каждое из них дает определенный педагогический результат, и от того, насколько продуманным в педагогическом аспекте было данное решение, будет зависеть характер этого результата.

Важно грамотно, с педагогической точки зрения, распределить обязанности и ответственность за выполнение той или иной задачи, являющейся составной частью решения, назначить исполнителем (ответственным исполнителем) сотрудника (руководителя структурного подразделения, группы), обладающего соответствующими компетенциями, деловыми и морально-психологическими качествами, способного выполнить поставленную задачу точно и в срок.

В противном случае исполнение решений будет сопровождаться усиленным контролем на каждом промежуточном этапе исполнения, что приведет к крайне неэффективному использованию управленческого ресурса.

Педагогическими мерами, в числе прочих, обеспечивается деятельность руководителя по организации исполнения принятого решения.

Наблюдение за действиями исполнителей на контрольных этапах, оценка их действий, дополнительное стимулирование и мотивация являются неотъемлемой частью руководящего процесса, позволяя незамедлительно реагировать на возникающие проблемы и своевременно корректировать деятельность подчиненных.

Важным качеством эффективного руководителя-управленца является требовательность. Однако недостаточно, обладая правовыми полномочиями, «осыпать» подчиненных указаниями.

Руководитель, требуя от подчиненных неукоснительного выполнения поставленных задач, должен быть требователен в первую очередь к самому себе.

Применяя воспитательный метод личного примера, наделяя требовательность такими педагогическими характеристиками, как справедливость, законность, постоянство, неотступность, тактичность, индивидуализированность, руководитель существенно повышает свой педагогический имидж, который, в свою очередь, позволяет эффективно решать управленческие задачи.

Таким образом, управленческая деятельность руководителя органа внутренних дел и непосредственно принятие им решений, безусловно, связаны с педагогическими аспектами.

Решая правоохранительные или организационно-распорядительные задачи, руководитель непрерывно осуществляет управленческо-педагогический процесс, и от уровня его педагогической компетентности во многом зависят эффективность и результативность принимаемых им решений.

Конфликты как неотъемлемая часть межличностных отношений

Аннотация

В статье описывается понятие межличностного конфликта, перечисляются причины возникновения конфликтов между людьми, объясняется роль руководителя в разрешении межличностных конфликтов в коллективе. Также приводятся ошибки, которые может допускать руководитель при разрешении межличностных конфликтов, и их последствия, перечисляются основные признаки конфликтных ситуаций.

Ключевые слова и словосочетания: конфликт; межличностный конфликт; причины возникновения конфликта; межличностное общение; межличностные отношения.

Общение между людьми в различных сферах жизнедеятельности включает не только обмен информацией, но и мыслями и чувствами, эмоциями и настроением. Процесс общения состоит из вербального и невербального уровня, а также из активного слушания, проявления эмпатии. К целям общения можно отнести: установление и поддержание контактов с людьми, познание новой информации, разрешение конфликтов, оказание помощи и поддержки окружающим людям. Уровень и качество общения могут оказывать влияние на взаимоотношения между людьми.

Недостатки в коммуникации, неточная, неполная или искаженная информация, высокомерный тон, надменное поведение в процессе общения могут привести к конфликтам и ухудшению межличностных отношений [2, с. 89].

Однако в конфликтных ситуациях есть и положительные стороны. Они подталкивают к развитию и совершенствованию деятельности, вскрывают нарывы в отношениях.

Бесконфликтное общение невозможно, в той или иной степени и форме конфликты будут проявляться даже в отношениях между родственниками или близкими друзьями [3, с. 67]. Это объясняется тем, что интересы людей пересекаются, задевают друг друга, распределение ресурсов происходит неравномерно, что вызывает чувство зависти, обостренной справедливости, негодования, обиды и зло-

сти. Вопрос в том, как люди будут выражать эти чувства и смогут ли они контролировать эмоции для разрешения конфликта, хватит ли им выдержки и терпения для поиска новых решений, которые будут устраивать все стороны конфликта.

Конфликты могут зарождаться в различных сферах жизни: личной, деловой среде, с близкими людьми и с совершенно незнакомыми. Причин возникновения конфликта очень много. В научной литературе можно встретить различные классификации причин конфликтов. Обобщая анализ литературы, можно выделить психологические причины, обусловленные индивидуальными личностными особенностями оппонентов, различными представлениями о «должном», подходами и целями в жизни.

Также существуют организационные причины, к которым относятся недостатки в организации работы, службы, неравномерное распределение обязанностей, большие нагрузки, недостаточное время для отдыха. Иногда руководители отказываются признавать недостатки в собственной работе, не желают повышать управленческую и конфликтологическую компетентность, закрывают глаза на свои ошибки в организации управления.

Это приводит не только к снижению эффективности работы отдела, подразделения или организации, но и к ухудшению социально-психологического климата, снижению эмоционального фона подчиненных, их мотивации к работе. Таким образом, подчиненные могут перенести свои негативные переживания, вызванные низким социально-психологическим климатом и высоким уровнем конфликтности в коллективе, на отношение к осуществляемой ими деятельности в целом. То есть человек может сменить профессию, разлюбить свою работу, разочароваться в ней, хотя сама профессия к данной негативной ситуации не будет иметь никакого отношения. Оказавшись в другой организации с более комфортными межличностными отношениями, с тем же функционалом, его желание реализоваться в выбранной сфере может снова вернуться [5, с. 46].

Межличностные конфликты – открытые столкновения взаимодействующих субъектов на основании образовавшихся противоречий, выступающих в виде противоположных целей, несовместимых в некой конкретной ситуации [1, с. 145].

Межличностный конфликт обнаруживается во взаимодействии между двумя и более лицами. В межличностных конфликтах субъекты противостоят друг другу и выясняют свои отношения прямо, лицом к лицу. Это один из самых распространенных типов конфликтов. Он может происходить как между сослуживцами, так и между самыми близкими людьми.

Для более успешной социализации необходимо иметь навыки управления конфликтами. Эти навыки включают в себя оценку конфликтной ситуации, сбор информации о предмете конфликта, субъектах конфликта, проверку достоверности информации, полученной от оппонентов, выбор правильной тактики поведения, психологические приемы, помогающие преодолеть конфликт или избежать его. Уход от конфликта может быть его конструктивным решением [6, с. 104]. В конфликтной ситуации нужно уметь слушать своего оппонента, понимать его истинные намерения. Иногда предмет конфликта может быть всего лишь поводом для высказывания накопившихся противоречий.

Также необходимо грамотно выражать свои чувства и эмоции, говорить о них, но не выплескивать негатив на противоположную сторону, следить за тоном голоса, жестами. Так как не только слова, но и манера их произношения может стать конфликтогеном, который спровоцирует эскалацию конфликта или его переход в другой конфликт. Важно учитывать и уважать точку зрения всех участников конфликтной ситуации и не допускать перехода на личности, оскорбительных высказываний [4, с. 114].

Рассмотрим причины межличностных конфликтов более подробно.

1. Различия в мнениях и ценностях: у каждого человека есть своя точка зрения, свое мнение о происходящей ситуации. Расхождения в этих позициях приводят к непониманию друг друга. Необходимо учитывать, что все люди разные и не обязаны подстраиваться друг под друга, но можно научиться сосуществовать совместно в вполне конструктивном русле.

2. Недостатки в коммуникации, намеренное и случайное искажение информации, преподнесение неполной информации при сознательном утаивании важных деталей.

3. Различия в индивидуальных личностных особенностях, таких как темперамент, характер, убеждения и т. д. Важно осознавать, что характер другого человека не изменить, социальные факторы могут усилить или ослабить некоторые его качества, «сломать» человека как личность, но у такого сотрудника пропадет мотивация к работе, снизится эффективность деятельности.

4. Неуважительное, пренебрежительное отношение к другим людям и их труду, необъективная оценка их деятельности, умаление их заслуг, обесценивание их достижений могут привести к конфликту.

5. Различия в целях и интересах. Каждый человек имеет свою цель в жизни и свое представление об идеальном будущем. Одни

хотят сделать карьеру, другие мечтают посвятить все время семье – необходимо принимать различные точки зрения.

6. Недостаток эмпатии. У каждого могут возникнуть сложные периоды в жизни, когда требуются поддержка и помощь. В таких ситуациях человек особенно раним и чувствителен. Возможно, необходимо посочувствовать ему и предложить помощь, и тогда конфликт разрешится сам собой.

Конфликты могут возникать в любом коллективе, где существуют взаимозависимость задач, межличностные коммуникации. К признакам конфликта можно отнести следующие:

1. Снижение количества межличностного общения, отсутствие открытого общения между коллегами. Это может являться признаком латентного конфликта. Для успешного разрешения латентных конфликтов их необходимо в первую очередь перевести в открытую форму.

2. Напряженность и враждебность в коллективе.

3. Распространение слухов, сплетен, кулуарные разговоры, разделение коллектива на небольшие группы, которые враждуют между собой.

4. Снижение мотивации и морального духа.

5. Увеличение количества больничных, прогулов и текучести кадров. Это связано с тем, что сотрудники стараются избегать стрессовой обстановки.

7. Снижение эффективности и результативности работы. Конфликт может оказать существенное влияние на продуктивность работы: сотрудники будут сосредоточены на разрешении межличностных конфликтов, а не на своей работе.

Таким образом, руководителю необходимо уметь оперативно реагировать на указанные деструктивные феномены, происходящие в коллективе, чтобы предотвратить эскалацию конфликтов и появление новых поводов для ссор и распрей в коллективе.

Список литературы:

1. *Анциупов А. Я., Шипилов А. И.* Конфликтология. Москва, 2004.
2. *Гришина Н. В.* Психология конфликта: хрестоматия. Санкт-Петербург, 2009.
3. *Карнеги Д.* Как перестать беспокоиться и начать жить. Москва, 2010.
4. *Кашанов Р. Р.* Курс практической психологии, или как научиться работать и добиваться успеха. Москва, 2011.
5. *Саблин В. С., Слакwa С. П.* Психология человека. Москва, 2009.
6. *Сластенин В. А.* Психология и педагогика. Москва, 2007.

Мария Александровна Благовещенская,
*кандидат юридических наук,
доцент кафедры психологии, педагогики,
и организации работы с кадрами
Академия управления МВД России
E-mail: bmatula@yandex.ru*

Теоретические аспекты реализации кадровой политики МВД России в современный период

Аннотация

В статье обосновываются важность и существенное значение реализации кадровой политики в системе органов внутренних дел. В современных реалиях вопросы формирования профессионального кадрового состава в системе МВД России стоят достаточно остро, а с учетом складывающейся в настоящее время геополитической обстановки они требуют особого внимания. Автор последовательно рассматривает теоретические вопросы, касающиеся понятия и принципов кадровой политики в сфере внутренних дел, также дается краткая характеристика основных методов ее реализации. В статье предпринята попытка выделить основные принципы осуществления кадровой политики в системе МВД России, среди которых такие как профессионализм и компетентность, социальная справедливость, открытость и прозрачность, адаптивность, уважение к правам человека. Подчеркивается, что для эффективной работы органов внутренних дел необходимо не только осуществлять мероприятия по профессиональному отбору кандидатов на службу, но и мобилизовывать имеющиеся человеческие ресурсы. В заключение автор обосновывает предложенные пути реализации основных положений проводимой кадровой политики в МВД России посредством осуществления мероприятий, направленных на привлечение и удержание квалифицированных кадров, повышение уровня профессиональной подготовки сотрудников, улучшение условий их труда и социальную защиту.

Ключевые слова и словосочетания: *кадровая политика; органы внутренних дел; принципы кадровой политики; управление персоналом; отбор персонала.*

Основной ценностью любой организации, в том числе и органов внутренних дел, является профессионально подготовленный личный состав, так как именно сотрудники обеспечивают выполнение

поставленных перед ними целей и задач по охране граждан Российской Федерации от преступных посягательств и обеспечению общественной безопасности [3, с. 162].

К сожалению, на протяжении последних лет наблюдается устойчивая тенденция к оттоку кадров. Проблема «кадрового голода» в органах внутренних дел в настоящее время является преобладающей и требует особого внимания.

«Некомплект личного состава очень большой. Я бы сказал, что он уже является критическим. У нас за прошлый месяц уволились из органов внутренних дел 5 тыс. сотрудников. Сложная ситуация. В условиях недокомплекта на действующих сотрудников ложится колоссальная нагрузка. Однако МВД должно работать над тем, чтобы минимизировать все риски и удовлетворить спрос населения на защиту прав и свобод», – заявил на совещании в МВД России 10 августа 2023 г. Министр внутренних дел Российской Федерации генерал полиции Российской Федерации В. А. Колокольников.

В теории управления персоналом основной задачей является отбор компетентных и квалифицированных сотрудников, проведение мероприятий по их скорейшей адаптации в коллективе [1, с. 43]. Основные особенности работы с кадрами отражает кадровая политика организации. Необходимо сказать, что включает в себя понятие «кадровая политика».

Кадровая политика является одним из приоритетных направлений развития любого государства. Это связано с тем, что успешная деятельность органов внутренних дел, как и в любой другой сфере, зависит от кадрового потенциала, обладающего высоким профессионализмом, необходимыми деловыми и моральными качествами [5, с. 107].

В современных условиях содержание понятия «кадровая политика МВД России» включает:

- решение стратегических задач и достижение целей органов внутренних дел по охране граждан Российской Федерации от преступных посягательств и обеспечению общественной безопасности. Ввиду того, что при реализации стратегических задач и целей органы внутренних дел взаимодействуют с большим количеством факторов (внутренних и внешних), к кадровой политике предъявляются высокие требования в практической и гибкости;

- формирование и разработку кадровой политики МВД России, которые осуществляются руководством страны и МВД России;

- реализацию кадровой политики МВД России, осуществляющуюся руководителями ОВД различного уровня, а также кадро-

выми подразделениями, на которые возложена основная роль по ее осуществлению. При этом сотрудники кадровых подразделений выступают не только как помощники и консультанты руководителей, но и осуществляют анализ результативности проводимой кадровой политики.

Исходя из этого, мы можем сформулировать понятие «кадровая политика МВД России» – это определение руководителями методического инструментария в области управления персоналом, обязательного для применения в процессе осуществления управленческой деятельности руководителями ОВД различного уровня и кадровыми подразделениями в отношении личного состава, при использовании которого наилучшим образом достигаются цели и решаются стратегические задачи, стоящие перед органами внутренних дел.

Обеспечение органов внутренних дел необходимыми специалистами, профессиональными кадрами, формирование надежного, сплоченного и устойчивого коллектива, который в складывающихся политических, экономических и демографических условиях эффективно выполняет поставленные задачи, – это и есть реализация кадровой политики МВД России.

В теории права выделяют еще один важный институт, который определяет содержание и направления правового регулирования – основополагающие принципы.

Принципы кадровой политики МВД России – это ее основные регламентирующие положения, отражающие закономерности и тенденции развития кадровых процессов и отношений в сфере органов внутренних дел, которые отражены в ст. 75 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [4, с. 138]:

1) обязательный профессиональный отбор при равном доступе граждан к службе в органах внутренних дел;

2) совершенствование профессиональных знаний и навыков сотрудников органов внутренних дел;

3) назначение сотрудников органов внутренних дел на должности с учетом уровня их квалификации, заслуг в служебной деятельности, личных и деловых качеств;

4) соблюдение последовательности прохождения службы в органах внутренних дел и присвоения специальных званий.

Однако законодатель определяет только принципы формирования кадрового состава органов внутренних дел Российской Федерации, а не кадровой политики в целом.

Таким образом, основными принципами осуществления кадровой политики в системе МВД России должны являться:

1. Профессионализм и компетентность. Кадровая политика должна основываться на профессионализме и компетентности сотрудников, которые обладают необходимыми знаниями и навыками для выполнения своих обязанностей.

2. Социальная справедливость. Сотрудники правоохранительных органов должны иметь равные возможности при продвижении по карьерной лестнице независимо от их пола, расы, национальности или социального статуса.

3. Открытость и прозрачность. Кадровая политика должна быть открытой и прозрачной, чтобы общественность могла знать обо всех процессах подбора и назначения сотрудников, а также об условиях их труда.

4. Адаптивность. Кадровая политика должна быть адаптивной, то есть готовой изменяться в соответствии с изменениями в обществе и законодательстве.

5. Уважение к правам человека. Сотрудники правоохранительных органов должны уважать права и свободы граждан, включая свободу слова, собраний и вероисповедания.

В настоящее время кадровая политика МВД России направлена на оптимизацию работы ведомства и повышение эффективности его деятельности [2, с. 15].

С учетом данных принципов кадровая политика в органах внутренних дел реализуется путем проведения различных мероприятий, направленных на привлечение и удержание квалифицированных кадров, повышение уровня профессиональной подготовки сотрудников, улучшение условий их труда и социальную защиту. Среди основных методов реализации кадровой политики можно выделить следующие:

1. Улучшение условий службы для сотрудников полиции. В последние годы введены новые программы обучения и повышения квалификации, а также улучшены условия прохождения службы и организации рабочего места, создана система социального обеспечения, которая позволяет сотрудникам получать медицинскую помощь и другие социальные услуги. Также необходимо создать достойные условия для работы и отдыха, пересмотреть рабочее время сотрудников с целью снижения перегрузок и стресса.

2. Развитие системы отбора кадров. МВД активно работает над созданием новых методов отбора кандидатов на службу. Это включает в себя проведение тестирования, собеседований и других форм

оценки профессиональных навыков. Кроме того, проводится работа по привлечению высококвалифицированных специалистов из других областей.

3. Активное использование новых технологий в работе. Современные технологии позволяют улучшить эффективность работы органов внутренних дел и повысить качество предоставляемых услуг. Например, внедрение электронных баз данных позволяет быстро находить необходимую информацию о гражданах, а использование беспилотных летательных аппаратов – обеспечивать безопасность граждан.

4. Расширение возможностей для профессионального развития. МВД предоставляет своим сотрудникам широкие возможности для профессионального роста и развития. Это включает в себя участие в научных исследованиях, стажировки или получение образования по дополнительным специальностям.

5. Создание благоприятного рабочего окружения. Сотрудники МВД должны чувствовать поддержку со стороны руководства и коллег, чтобы сохранять высокий уровень мотивации и преданности своей работе. Для этого создаются комфортные условия труда, проводятся мероприятия по укреплению командного духа и развитию корпоративной культуры.

Эти тенденции кадровой политики МВД России помогают укрепить авторитет и эффективность ведомства в глазах общества и повысить доверие к нему со стороны граждан.

Реализация кадровой политики в МВД России должна осуществляться с учетом существующих современных реалий (геополитические, демографические, экономические), основываться на условиях открытости, эффективном управлении, а также мобилизации имеющихся человеческих ресурсов с учетом личностных и деловых качеств каждого сотрудника.

В заключение следует отметить, что кадровая политика является основой руководства в органах внутренних дел и реализуется в ходе служебной деятельности. Именно знание оснований, принципов и механизмов кадровой политики позволяет руководителям органов внутренних дел реализовывать управленческие компетенции в области управления персоналом.

Список литературы:

1. Ашунина К. С. К вопросу о подборе кадров в органах внутренних дел: сборник трудов межвузовской научно-практической конференции «Административно-правовое регулирование охраны

общественного порядка и обеспечения общественной безопасности». Санкт-Петербург, 2023.

2. *Дукманов М. В.* Правовое регулирование и организационное обеспечение адаптации на службе молодых сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2019.

3. *Железкин Н. В.* Содержание и концептуальные основы кадрового менеджмента в органах внутренних дел // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2018. № 3 (79).

4. *Кофтина Ю. Н.* Правовое регулирование и организация замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2020.

5. *Лозовицкая Г. П.* Теоретические аспекты формирования и реализации кадровой политики в органах внутренних дел Российской Федерации // Юридическая мысль. 2022. № 2 (126).

Ольга Михайловна Боева,
*кандидат педагогических наук, доцент,
доцент кафедры психологии, педагогики
и организации работы с кадрами
Академия управления МВД России
E-mail: omboeva@bk.ru*

Елена Игоревна Шевченко,
*помощник начальника
следственного управления
УВД по Западному административному
округу ГУ МВД России
по г. Москве – начальник группы
по работе с личным составом
E-mail: sheva-03.2015@yandex.ru*

Нравственно-этическое воспитание сотрудников в системе органов внутренних дел Российской Федерации как субъектов государственной политики

Аннотация

В статье рассматривается влияние традиционных российских духовно-нравственных ценностей на профессиональную этику и служебное поведение полицейских, анализируется роль Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации в нравственно-этическом воспитании. Анализируются восприятие профессиональных этических норм и следование им в жизни и практической деятельности. Обосновывается необходимость развития института наставничества в органах внутренних дел в реализации государственной политики по сохранению и укреплению традиционных духовно-нравственных ценностей. Предлагается специально разработанная памятка нравственно-этических норм поведения сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, которая может быть актуальной и использоваться в современной деятельности полицейских.

Ключевые слова и словосочетания: традиционные российские духовно-нравственные ценности; Кодекс этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации; наставничество; нравственно-этическое воспитание.

Успешная деятельность сотрудников органов внутренних дел напрямую зависит от степени владения навыками профессиональной культуры, нормами служебного этикета, так как это напрямую связано и с отношением к служебному долгу, и с ответственным подходом к возложенным профессиональным обязанностям. Основным показателем профессиональной морали является личностное духовно-нравственное развитие каждого сотрудника, по образу и действиям которого складывается впечатление о всей системе государственной власти.

Тридцатилетие, прошедшее после распада Советского Союза, было временем отхода от традиционных для России ценностей, что не могло не сказаться на воспитании, обучении и развитии личности россиян. Замена традиционных ценностей призрачным западным благополучием способствовала утере нравственных ориентиров, неразберихе в умах, нигилизму, утрате исторической памяти и ощущения принадлежности к своей стране.

Нравственный кризис поразил большую часть общества. И правоохранители не являются исключением. Вседозволенность нивелировала добро и зло, правду и ложь, честь и бесчестье. Кануло в лету понимание и стремление к общественному благу, пользе, дух индивидуализма разрушил коллективистские традиции. Основным лозунгом молодежи стало требование «хочу все и сразу». Происходящие метаморфозы переформатировали россиян, что не могло не отразиться на сотрудниках органов внутренних дел.

Согласно статистике, на сегодняшний день основная категория проходящих службу в органах внутренних дел – это граждане в возрасте от 30 до 40 лет, которые родились и воспитывались в тридцатилетний период ценностного безвременья. В толковом словаре русского языка С. И. Ожегова и Н. Ю. Шведовой безвременье трактуется как «время общественного и культурного застоя, тяжелое время», пора невзгод, утраты духовных, нравственных ориентиров, бессилие власти, упадок в экономической и культурной сферах, в сфере производства. В это время люди теряют свои цели и смысл жизни.

В ноябре 2022 г. Президентом России был подписан Указ «Об утверждении основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей», который является документом стратегического планирования в сфере обеспечения национальной безопасности Российской Федерации. Указ является основополагающим в воспитательной работе в органах внутренних дел, в развитии норм профессиональной морали и этики.

Права и свободы человека, патриотизм, гражданственность, служение Отечеству и ответственность за его судьбу, высокие нравственные идеалы, приоритет духовного над материальным – эти традиционные ценности являются и ценностями службы в органах внутренних дел.

Ценности являются ядром профессиональной нравственной культуры личности сотрудника, которая проявляется исключительно в поступках и поведении человека, его отношении к окружающим и порученному делу.

В реализации государственной политики по сохранению и укреплению традиционных ценностей участвуют федеральные органы исполнительной власти, в том числе органы внутренних дел в пределах своих полномочий. Следовательно, полицейский, вне зависимости от звания и должности, должен быть образцом честности, неподкупности, высокой культуры, неукоснительного соблюдения закона, норм права и моральных норм в сочетании с добросовестным исполнением служебного долга, мужеством и решительностью в борьбе с преступностью.

Нравственная культура сотрудника проявляется в личной моральной безупречности, строгом соблюдении федеральных законов и других нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность органов внутренних дел.

В целях установления единых нравственных и этических норм, правил и требований к служебному поведению сотрудников органов внутренних дел, укрепления авторитета органов внутренних дел в обществе и доверия к ним граждан утвержден Кодекс этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации¹.

В Кодекс не включена статья об ответственности за нарушение принципов и норм профессиональной этики, однако установлено, что невыполнение сотрудником этических требований приводит к утрате им «доброго имени и чести, лишению морального права на уважение, поддержку и доверие».

В целях получения информации об участии сотрудников органов внутренних дел в реализации государственной политики по сохранению и укреплению традиционных духовно-нравственных ценностей в Академии управления МВД России, а также в Следственном управлении УВД по Западному административному округу ГУ МВД России по г. Москве был прове-

¹ Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 26 июня 2020 г. № 460.

ден опрос, в котором приняли участие более 100 человек. Полученные данные свидетельствуют, что большинство опрошенных (67 %) не осознают своей роли и значения в нравственном возрождении страны. Эти факты говорят о предстоящей большой работе – воспитательной, информационно-пропагандистской, профилактической, об объединении усилий всех субъектов, ответственных за организацию работы с личным составом органов внутренних дел.

В настоящее время этические нормы и стандарты поведения внедряются директивным путем, а необходимо, чтобы они были индивидуальными жизненными правилами. Развитие и нравственное формирование личности происходят под влиянием различных факторов. Одним из важнейших условий является воспитание. Реализация воспитания в органах внутренних дел возможна и путем организации наставничества.

Наставник назначается из числа более опытных, квалифицированных, авторитетных в коллективе и в профессиональном сообществе сотрудников, обладающих высокой деловой репутацией и нравственными качествами. Основной задачей наставничества является работа по воспитанию сотрудников органов внутренних дел, повышению их общественной активности и формированию гражданской позиции. Общегосударственная значимость наставничества отражена и в Указе Президента Российской Федерации об объявлении 2023 г. годом педагога и наставника.

С учетом высокой значимости института наставничества в органах внутренних дел в 2019 г. в системе МВД России были введены три новых ведомственных знака отличия, в том числе и «Почетный наставник МВД».

Приказом МВД России от 28 июля 2020 г. № 525 «О некоторых вопросах поощрения в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации» было утверждено Положение о нагрудном знаке МВД России «Почетный наставник МВД», которым установлены необходимые требования к сотрудникам, удостоенным данным видом поощрения.

Наставник определяет основные ориентиры и ценности, необходимые для профессиональной деятельности и внутреннего роста сотрудника и стажеров.

Неотъемлемой частью нравственно-этического воспитания сотрудника и подразделения является нравственная культура руководителя. В первую очередь нравственная культура руководителя должна проявляться в личной моральной безупречности, в отношении к делу и вверенным ему подчиненным.

Руководители подразделений всех уровней совместно с подразделениями по работе с личным составом на постоянной основе должны проводить с сотрудниками разъяснительные и ознакомительные беседы об истории и традициях органов внутренних дел и их структурных подразделений, интересоваться личными качествами подчиненных, их интересами и увлечениями, помогать в решении служебных задач. Все вышеперечисленные мероприятия смогут направить и мотивировать сотрудника к саморазвитию и самовоспитанию.

Самовоспитание является ключевым в процессе работы над собой, в стремлении к духовно-нравственному совершенствованию наряду с морально-психологической подготовкой и воспитательной работой с личным составом органов внутренних дел. Только по внутреннему убеждению, а не по принуждению можно добиться положительных результатов в воспитании и самовоспитании. Овладение духовно-нравственной культурой является основой при выполнении важнейших государственных и служебных задач. Ощущение востребованности, общественной пользы будет способствовать результативности и эффективности в службе.

Источником развития в процессе самовоспитания являются внутренние противоречия, в результате которых сотрудник опасается утраты доверия и уважения со стороны коллег и руководителей, потери доброго имени и чести, начинает понимать значимость преобладания духовного над материальным, отличать нравственное от безнравственного.

Присяга, соответствие предъявляемым требованиям, ответственное отношение к выполнению служебного долга – это нравственное самовоспитание, которое должно всегда сопровождать сотрудника.

В настоящее время в средствах массовой информации часто освещается деятельность органов внутренних дел с негативной стороны: проступки и правонарушения, совершенные сотрудниками. На наш взгляд, необходимо больше уделять внимания положительным примерам и подвигам, совершенным сотрудниками при выполнении служебного долга. Это послужит примером для граждан, поднимет престиж профессии.

Для возрождения в системе органов внутренних дел традиционных профессиональных ценностей и руководства ими в повседневной деятельности необходимо:

- повысить эффективность нравственно-этического воспитания личного состава путем пропаганды основополагающих ценностей: гражданственности, государственности, патриотизма;

– в воспитательной работе, проводимой в подразделениях органов внутренних дел, использовать новые формы, ориентированные на знакомство с историческими традициями полиции, героикой профессии, приглашение специалистов, способных донести важную информацию красноречиво и убедительно;

– использовать возможности информационно-телекоммуникационных технологий в обучении: подготовку и демонстрацию видеосюжетов, способных показать проблематику следования нормам профессиональной этики со стороны с разбором допущенных нарушений во время несения службы;

– проводить мастер-классы, формирующие коммуникативную компетентность, риторическую культуру, навыки профессионально-грамотного общения при исполнении служебных обязанностей и вне службы;

– обеспечить взаимодействие подразделений морально-психологического обеспечения с общественными объединениями и организациями для координации усилий по сохранению и укреплению духовности и нравственности, пропаганде ценностей России;

– осуществлять патриотическое воспитание сотрудников органов внутренних дел, курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России посредством ведения системной исторической, музейной и мемориальной работы;

– осуществлять своевременное доведение и разъяснение актуальной информации, способствующей готовности и умению противостоять негативному информационно-психологическому воздействию, защите сотрудников от мошеннических и иных преступных посягательств;

– осуществлять духовно-нравственное воспитание при содействии традиционных конфессий;

– многограннее использовать возможности средств массовой информации, наружной рекламы в целях создания положительного образа стража правопорядка и ценностей государственной службы.

Реализация государственной политики по сохранению и укреплению традиционных ценностей будет способствовать возрождению нашей страны, ее укреплению и мощи, достижению национальных целей развития, поддержанию гражданского мира и согласия.

Предлагаем разработанную нами этическую памятку для сотрудника органов внутренних дел, в которой мы постарались в сжатом виде сконцентрировать этические нормы, ценности и правила.

Памятка для сотрудника органов внутренних дел

1. Не знаешь, как поступить? Поступай в соответствии с законом!
2. Родина и общественное благо – приоритеты службы.
3. Служебный долг выше любых личных интересов.
4. Никогда не сворачивай с дороги долга и чести.
5. Достижения и успех не измеряются деньгами, властью или социальным положением, успех измеряется достоинством, дисциплиной, уверенностью и внутренним спокойствием.
6. Культурное и вежливое обращение с людьми – знак благожелательности и готовности к участию в их судьбе.
7. Обращайся с коллегами и веди себя так, как хотел бы, чтобы обращались и вели себя с тобой.
8. Умей слушать, много не говори, не осуждай.
9. Будь настойчив в достижении целей, трудолюбив и последователен.
10. Умей признавать ошибки и исправлять их.
11. Достойно относись к форме и умей ее носить.
12. Учись всю жизнь!

Сергей Сергеевич Галахов,
*доктор юридических наук, профессор,
заслуженный сотрудник органов внутренних дел
Российской Федерации,
главный научный сотрудник отдела
по исследованию проблем
оперативно-розыскной деятельности
Центра исследования проблем обеспечения
безопасности в учреждениях
уголовно-исполнительной системы
ФКУ НИИ ФСИН России
E-mail: junior86@rambler.ru*

**Взаимодействие психологических знаний с теорией
оперативно-розыскной деятельности
при ее осуществлении: научно-методологические
и практические вопросы**

Аннотация

Современная оперативно-розыскная деятельность все больше нуждается в разносторонне подготовленных профессиональных кадрах и повышении научного обеспечения при решении ее задач. Дискуссии по интеграции научных знаний при достижении цели оперативно-розыскной деятельности продолжают долгое время и до сих пор не завершились. Это вызвано тем обстоятельством, что в них опускается главная составляющая – человеческий фактор, т. е. оперативные сотрудники, использующие достижения различных наук в своей практической деятельности, позволяющие выйти на более высокий уровень научно-методического обеспечения выявления, предупреждения, раскрытия и расследования преступлений. Поэтому в статье предпринята попытка рассмотрения некоторых проблем, связанных с использованием науки психологии в осуществлении оперативно-розыскной деятельности, в проведении оперативно-розыскных мероприятий и в работе с гражданами, содействующими органам, осуществляющим оперативно-розыскную деятельность, или сотрудничающими с ними, с использованием психологических технологий при подготовке оперативных сотрудников и повышением востребованности научно-методических рекомендаций и результатов научных исследований в их практической деятельности.

Ключевые слова и словосочетания: психология; оперативно-розыскная психология; оперативно-розыскная деятельность; содействие (сотрудничество) органам, осуществляющим оперативно-розыскную деятельность; негласные силы, средства и методы; интеграция знаний; ролевая функция негласного аппарата; экстремистская и террористическая деятельность.

Проводимая Международная научно-практическая конференция, посвященная 50-летию создания кафедры психологии, педагогики и организации работы с кадрами в Академии управления МВД России, в своем названии обозначила слишком широкое понятие – проблемы работы с личным составом. Они в меньшей степени связаны с психологической и педагогико-воспитательной готовностью субъектов оперативно-розыскной деятельности в России к ее осуществлению и работе с различными категориями граждан, попадающих в сферу их интересов. Результаты оперативно-служебной деятельности говорят о невысокой раскрываемости зарегистрированных преступлений субъектами их учета: не намного перевалила за 50 % черту в первом полугодии 2023 г.

Про это достаточно обоснованно писал в своей диссертационной работе «Применение психологических технологий в работе с агентами по линии уголовного розыска» адъюнкт Академии управления МВД России Р. Ханнанов еще в 2017 г., научным консультантом по которой выступал представитель кафедры-юбилера В. И. Черненилов. Еще раньше про это писал в 2009 г. в своей диссертации «Организация и тактика деятельности оперуполномоченных уголовного розыска в работе с негласным аппаратом» В. А. Новокшенов во второй ее главе «Тактика работы оперуполномоченных уголовного розыска с негласным аппаратом и ее психологические аспекты». Таким образом, недостатки в работе по раскрытию преступлений имеют застаревшие корни. И связаны они главным образом с недостаточной психолого-тактической подготовкой молодых оперативных сотрудников к оперативно-розыскной деятельности. В то время как тактические особенности проведения оперативно-розыскных мероприятий в значительной степени определяются психологическими, педагогическими и интеллектуальными качествами и разнообразием ролевого поведения оперативного сотрудника как субъекта этой деятельности на ее объекты. Следовательно, важной стратегической их составляющей является использование при их проведении человеческого фактора: непосредственно оперативного сотрудника и граждан, содействующих в проведении оперативно-розыскных мероприятий.

Вместе с тем следует подчеркнуть, что оперативное мастерство оперативных сотрудников непосредственно проявляется в умениях и навыках по организации всех составляющих оперативно-розыскной деятельности. Для этого прежде всего необходимы знания в области психологии и педагогики. Они приобретают особое значение на уровне тактики работы с конфидентами. Правильный ее выбор в значительной степени определяется психолого-педагогическими и воспитательно-интеллектуальными качествами и разнообразием ролевого поведения оперативного сотрудника как основного субъекта организации этой деятельности.

Выявление резервов совершенствования организации и тактики в работе с конфидентами возможно лишь через научное осмысление теоретических и прикладных проблем в данной области. В связи этим в современных условиях необходимо применять новые и не забывать про ранее существующие подходы к использованию психологических знаний в оперативно-розыскной деятельности. Издавна она всегда осуществлялась с использованием специальных негласных сил, средств и методов. Благодаря использованию в ней различных отраслей научных знаний, не только юридических, но и иных, не связанных с ней наук, оперативно-розыскная деятельность стала многофункциональным видом правоохранительной деятельности. Это особенно рельефно отражается при использовании конфидентов при проведении оперативно-розыскных мероприятий, их организации и тактики. Для этого при формировании негласного аппарата применяются различные психологические технологии и психологические особенности как непосредственно оперативных сотрудников, так и различных категорий граждан, привлекаемых для конфиденциального содействия им при проведении оперативно-розыскных мероприятий.

Данное положение объясняет все возрастающее значение ролевой функции негласного аппарата в оперативно-розыскной деятельности вообще и особенно в исправительных учреждениях, следственных изоляторах и изоляторах временного содержания, так как его использование в них имеет приоритетное значение. Разнообразие ситуаций, в которых приходится действовать конфидентам, большое число подозреваемых, обвиняемых и осужденных, с которыми им приходится общаться для решения задач оперативно-розыскной деятельности, требует разработки новых конкретных психологических и тактических рекомендаций для ее успешного осуществления. При этом оперативные сотрудники должны в обязательном порядке учитывать психологические вопросы «эффективной коммуникации» [2, с. 199–204]. Именно в этой наиболее кри-

минализированной среде арестованных и осужденных продолжают усиливать свои позиции представители организованных групп. Именно их участники стремятся монополизировать криминальную деятельность в них. В последнее время это также детерминируется наличием в среде арестованных и осужденных приверженцев экстремистских, террористических и радикальных националистических взглядов.

В современных условиях противостояния любым криминальным угрозам знание психических закономерностей, применение определенных психологических методов и приемов помогают строить взаимоотношения со всеми представителями любой категории криминальной среды. Особенно это относится к участникам экстремистских и террористических организаций и их отдельным членам. Для установления лиц, причастных к экстремистской и террористической деятельности, необходимо правильно воздействовать на них, чтобы получить от них сведения об их участии в этой деятельности, свидетельства, объективно отражающие экстремистские и террористические события и их соучастников. Для этого важное место при проведении оперативно-розыскных мероприятий отводится межличностному «общению» [4, с. 5], в процессе которого собирается значительная часть оперативно-розыскной информации.

При таком общении следует помнить, что религиозные экстремисты или террористы – не сумасшедшие люди, не наркоманы или личности без морально-нравственных устоев, как по некомпетентности пытаются их представить в средствах массовой информации, а люди с особым ценностным миром и представлениями о добре, зле, справедливости и братстве, как правило, вполне осознанно идущие на смерть ради достижения цели, которая, по их мнению, предопределена самим Богом.

Более того, радикальные исламисты именно в силу своей религиозной ментальности абсолютно уверены, что, совершив акт «возмездия неверным», свидетельствующий об их преданности Богу, они получают доступ к вечной жизни на небесах. Следовательно, установление психологического контакта и доверительных отношений с такими экстремистами и террористами представляет собой многомерный и организационно опосредованный психологический феномен. Их психологические особенности определяются целями и задачами криминальной деятельности и конкретной ситуации, в которой они находятся. Для противодействия им оперативные сотрудники все чаще обращаются к использованию психологических знаний и положений Священных Писаний в процессе их переработки и ресоциализации.

С другой стороны, следует признать, что именно в Священных Писаниях более чем ясно изложены фундаментальные основы морально-нравственной жизни людей, которые и до сегодняшнего дня не имеют альтернативы и считаются «золотым правилом нравственности». К ним, например, можно отнести известное изречение Иисуса Христа: «Итак, во всем, как хотите, чтобы с вами поступали люди, так поступайте и вы с ними; ибо в этом закон и пророки» (Мф. 7:12). Милосердие и милость к окружающим проповедует и Коран (Суры 2:193,273; 4:2-12 и др.).

Для того чтобы заинтересовать разрабатываемое лицо, негласному сотруднику необходимо сформировать о себе позитивное мнение. Послушный воле Бога человек обязан понимать и помнить, что существующее материальное, социальное неравенство и разнообразие людей идет от Всевышнего, что именно Он наделил людей разными «дарами» и специально возвысил «степенями» одних над другими. Это сделано для того, как сказано в Коране, чтобы проверять (испытывать) людей тем, как они могут распоряжаться данными им от Бога благами: «Он одних по степеням возвысил над другими, чтоб испытать вас тем, чем Он вас наделил» (Сура 6:165). Это может проявиться в высказывании доброжелательных слов (одобрения) в адрес разрабатываемого на фоне негативного высказывания в свой адрес. Следует говорить на языке доступном и понятном объекту разработки и не забывать ссылаться на Коран, изречения и цитаты, изложенные в религиозных трудах.

Во-первых, с учетом вышесказанного религиозным экстремистам и террористам всех вероисповеданий оперативный сотрудник должен показать, что они выбрали ложный путь преобразования мира. Так как Священные Писания четко повествуют об особом пути развития человечества, который связан с переходом от язычества к единобожию, а от единобожия к научному познанию мира и собственному нормотворчеству.

Во-вторых, религиозным экстремистам и террористам необходимо продемонстрировать, что «светская» законодательная система современных государств, которую они пытаются уничтожить, вернув людей к религиозному праву, обречена на провал, поскольку, с точки зрения самих Священных Писаний, люди с определенного этапа должны научиться формировать законы своего существования и развития с помощью своего разума. Ибо «разумом», согласно им, людей наделил Сам Всевышний.

Именно для этого оперативные сотрудники, которым предстоит ресоциализовывать религиозных экстремистов и террористов, используя для этого негласные силы, средства и методы, должны

иметь соответствующую правовую, психолого-педагогическую, философско-богословскую, оперативно-розыскную и отчасти контрразведывательную подготовку. Деятельность таких негласных сотрудников носит разведывательно-поисково-коммуникативный характер. В целом она направлена на установление коммуникативных контактов в целях выявления фактов и источников информации о криминальной деятельности объекта оперативно-розыскной деятельности и его окружения.

С точки зрения психологии оперативно-розыскная деятельность представляет собой комплекс специальных психологических приемов и методов, специальных актерских навыков на всех ее этапах. Их достоверность во многом зависит от способности оперативного и негласного сотрудников перевоплощаться и создавать правдоподобный образ, соответствующий разработанной для них легенде. Основной их целью является установление психологического контакта с объектом разработки и его окружением.

Этому предшествуют изучение и оценка данных об объекте оперативного интереса:

- его индивидуально-личностных качеств;
- его поведенческих особенностей;
- система его взаимоотношений с криминальной средой (в т. ч. экстремистами и террористами).

Источниками требуемой информации могут быть разведопросы лиц, знающих объект разработки, материалы дел оперативного учета, результаты проверки по оперативно-розыскным учетам и т. п.

Собранная информация позволит, хотя и не в полном объеме, определить:

а) психофизиологическую особенность разрабатываемого (тип нервной системы, типы реакции в различных ситуациях и т. п.);

б) социально-психологические качества (система сложившихся взаимоотношений, коммуникативные качества, приемы маскировки криминального поведения в среде осужденных, субкультурная принадлежность);

в) индивидуально-психологические качества (черты характера, уровень интеллектуального развития, мотивы и мотивация экстремистского и террористического поведения, волевые качества и т. п.).

В настоящее время некоторые специалисты для противодействия экстремизму и терроризму рекомендуют делать социально-психологическое заключение специалиста-психолога, в котором должна быть проанализирована собранная информация об участниках экстремистских и террористических организаций (групп), отдельных ее членах, социальном и этническом составе организа-

ции (группы), сложившихся в ней взаимоотношениях. При этом желательно отражать в таком заключении сведения о разногласиях в организации (группе), сформировавшихся лидерах, криминально-профессиональной подготовленности участников экстремистских и террористических организаций и их специализации [3, с. 114].

В связи с этим психологические особенности воздействия на объекты оперативно-розыскной деятельности, психологическая готовность к профессиональной деятельности сотрудников оперативных подразделений России находятся в динамическом развитии. Сегодня это позволяет решать ряд правовых, организационных, научно-методических задач в области развития относительно молодой частной теории оперативно-розыскной деятельности и практики, связанных с психологическим сопровождением их оперативно-служебной деятельности [7]. Как частное научное направление оперативно-розыскная психология входит во все разделы частей теории оперативно-розыскной деятельности, которые с той или иной степенью интенсивности продолжают развиваться, включая отношения, имеющие приоритетное значение для эффективной профессиональной функции субъектов оперативно-розыскной деятельности:

- оперативных сотрудников с агентами, резидентами, доверенными лицами, другими источниками негласной информации;
- негласных сотрудников с разрабатываемыми и проверяемыми [8, с. 10–11].

Применяя различные негласные силы в оперативно-розыскной деятельности, оперативные подразделения соответствующих ведомств всегда учитывали, что сотрудничество с ними всегда строилось на основе конспирации, осуществлялось в условиях негласных, тайных от постороннего глаза свидетелей. И «как ни парадоксально, ..., значение агентуры, как эффективного средства негласного расследования, возрастает. Причина в том, что усложнение в современном мире структуры социальных связей неизбежно ведет к усилению роли человеческого фактора. Это закономерно и для такой специфической сферы, как оперативно-розыскная деятельность» [1, с. 209].

В качестве примера можно привести цитату из «Инструкции по организации и ведению внутреннего наблюдения в жандармских и розыскных учреждениях», разработанной в Департаменте полиции МВД в 1907 г. В ней говорилось о том, что «залог успеха в приобретении агентур заключается в настойчивости, терпении, сдержанности, также осторожности, мягкости, осмотрительности, спокойной решительности, убедительности, проникновенности, вдумчивости, в умении определить характер собеседника и подметить слабые и чувствительные его стороны, в умении расположить к себе челове-

ка и подчинить его своему влиянию, в отсутствии нервозности, часто ведущей к форсированию. Изложенные качества каждый занимающийся розыском офицер и чиновник должны воспитывать и развивать в себе исподволь, пользуясь каждым удобным случаем» [9, с. 28].

Для этого им необходимы знания по психологии восприятия, запоминания и передачи информации, педагогики, этики и ряду других умений и навыков. Все они во многом повышают эффективность деятельности соответствующих оперативных подразделений [5, с. 122, 132]. Только специалисты широкого профиля, имеющие комплексную фундаментальную теоретическую подготовку и обладающие соответствующими практическими навыками агентурно-оперативной деятельности, могут решать задачи в рассматриваемой области борьбы с преступностью.

Наиболее полно и последовательно тематические исследования психологических проблем оперативно-розыскной деятельности были обобщены и систематизированы в курсе лекций под редакцией В. В. Дедюхина и В. Г. Вербова «Оперативно-розыскная психология» (Москва, 1993 г.), ставших первой учебно-методической работой, предназначенной для специализированного обучения оперативных сотрудников, обучающихся в Академии управления МВД России и других учебных заведениях МВД России. В нем была раскрыта психологическая характеристика основных сил, средств и методов оперативно-розыскной деятельности при их использовании в борьбе с преступностью, в том числе психолого-педагогические аспекты агентурной работы, психологические особенности внутрикамерной и агентурно-оперативной разработки задержанных и арестованных [6, с. 194–215]. Однако все последующие попытки изучения психологических основ формирования негласного аппарата, особенно в уголовно-исполнительной системе, были либо фрагментарны, либо недостаточны для их использования на практике.

Таким образом, важнейшей целью, на достижении которой должны быть сосредоточены усилия органа, наделенного оперативно-розыскными полномочиями, является создание качественной системы источников получения оперативной информации, в том числе так называемой агентурной сети. Она должна эффективно и рационально прикрывать всю обслуживаемую территорию и непосредственно проникать на криминогенные объекты, общеизвестные криминальные группы.

Из сказанного можно сделать заключение о том, что деятельность оперативных сотрудников органов и учреждений уголовно-исполнительной системы по обучению и воспитанию агентов – сложный по своему содержанию труд, требующий применения

целенаправленных психологических технологий, знания психологических особенностей каждого негласного сотрудника и основ педагогической и психологической наук. К сожалению, роль педагогики и психологии при подготовке агентов, выполняющих задания в органах и учреждениях уголовно-исполнительной системы, продолжает недооцениваться, хотя они имеют основополагающее практическое значение. Между тем в специальной литературе в течение последних 20 лет отсутствуют исследования, раскрывающие социально-психологическую сущность процесса обучения и воспитания негласных сотрудников, его формы и методы.

Выявление резервов совершенствования формирования негласного аппарата для агентурно-оперативной разработки арестованных и осужденных в уголовно-исполнительной системе, в первую очередь агентами и доверенными лицами, возможно лишь через научное осмысление теоретических и прикладных проблем оперативно-розыскной психологии, используемой в данной сфере оперативно-розыскной деятельности, что и обуславливает необходимость продолжения проведения исследований в этом направлении.

Список литературы

1. Адашкевич Ю.Н. Агентурный метод в борьбе с преступностью в зарубежных странах // Организованная преступность-2 / под ред. А. И. Долговой, С. В. Дьякова. Москва, 1993.
2. Антонян Ю. М., Еникеев М. И., Эминов В. Е. Психология преступника и расследования преступлений. Москва, 1996.
3. Ивахин А. Е., Прыгунов П. Я. Оперативная деятельность и вопросы конспирации в работе спецслужб (по материалам открытой печати и литературы). 2-е изд., стереотип. Киев, 2008. Т. 1.
4. Носков В. А. Психотехника общения: учебное пособие. Москва, 2001.
5. Овчинский С. С. Оперативно-розыскная информация / под ред. А. С. Овчинского, В. С. Овчинского. Москва, 2000.
6. Оперативно-розыскная психология: лекция по курсу. Москва, 1993.
7. Оперативно-розыскная психология: учебное пособие для вузов / под общ. ред. Ю. Е. Аврутина. 2-е изд., испр. и доп. Москва, 2018. Серия: Специалист.
8. Синилов Г. К. Введение в оперативно-розыскную психологию: учебное пособие. Москва, 2023.
9. Шинджихашвили Д. И. Сыскная полиция царской России в период империализма. Омск, 1973.

Екатерина Николаевна Гордеева,
*кандидат педагогических наук,
старший преподаватель кафедры психологии,
педагогике и организации работы с кадрами
Академия управления МВД России
E-mail: ekategor@yandex.ru*

Педагогические средства профилактики интернет-зависимости у будущих специалистов органов внутренних дел

Аннотация

В статье приводятся результаты исследования интернет-зависимости от смартфона у будущих специалистов правоохранительных органов. Целью исследования являлось выявление проблем зависимости курсантов от смартфона и определение возможных путей их решения педагогическими средствами. Использование русскоязычной версии опросника «Smartphone Addiction Scale» (SAS), адаптированного В. П. Шейновым, показало, что почти половина опрошенных имеет зависимость от смартфона выше среднего уровня. Более 40 % курсантов из-за использования смартфона не удается выполнить запланированную работу и сосредоточиться на занятиях и выполнении заданий. Результаты исследования актуализируют необходимость усиления внимания педагогических субъектов к профилактике интернет-зависимости у будущих сотрудников органов внутренних дел с личностной ориентацией воспитательной работы с курсантами и в процессе профессионального образования на основе ситуационной методики.

Ключевые слова и словосочетания: интернет-зависимость; курсанты; сотрудники органов внутренних дел; педагогическая профилактика; ситуационная методика.

Современное поколение характеризуется активной жизнью в цифровой среде, социализацией в соцсетях, установлением более эффективной коммуникации в интернет-пространстве, чем в реальной жизни. Число пользователей смартфонами за 2022 г. увеличилось на 2 %, и несмотря на то что в 2023 г. пользователи Интернета несколько сократили время, проводимое ими в онлайн-пространстве, и средний пользователь проводит там около семи часов в день, влияние социальных сетей продолжает расти: люди проводят там

более двух с половиной часов в день, и количество времени, затраченного на соцсети, постоянно увеличивается. Почти 60 % интернет-пользователей по-прежнему обращаются к онлайн-ресурсам в поисках информации, с целью поддерживать связь с друзьями и семьей – 53,7 %, быть в курсе новостей и текущих событий – 50,9 % и смотреть видео – 49,7 % [9]. Объем цифрового контента в настоящее время настолько велик, что вызывает озабоченность педагогического сообщества, связанную с определенными рисками для молодежи при погружении во Всемирную паутину и зависимостью от гаджетов и Интернета. Удобство и быстрота поиска информации, обмен сообщениями зачастую приводят к зависимости от Интернета – кибераддикции, которая рассматривается как психолого-педагогическая проблема.

Под интернет-зависимостью понимается определенная психологическая зависимость, проявляющаяся в болезненном пристрастии к Интернету (работа, игра, общение в соцсетях). По мнению психологов, кибераддикция вызвана потребностью избегать негативные чувства по отношению к психотравмирующим социальным ситуациям: одиночеству, низкой самооценке, застенчивости [3, с. 493–503; 4, с. 112–116]. Признаком зависимости является не время, потраченное за компьютером или смартфоном, а сосредоточение вокруг них всех интересов человека с одновременным отказом от других видов деятельности [5, с. 35–39]. Зависимость от смартфона – это новое и широко распространенное явление современной действительности. Отрицательным следствием такой зависимости становятся поведенческие проблемы. С целью определения зависимости от смартфонов среди будущих сотрудников правоохранительных органов нами было проведено исследование с помощью русскоязычной версии опросника «Smartphone Addiction Scale» (SAS), адаптированного В. П. Шейновым [8, с. 75–84].

Исследование проводилось в 2023 г. среди курсантов Московского областного филиала Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя в количестве 37 человек, из которых 14 – девушки и 23 – юноши в возрасте 20–22 лет. Результаты исследования показали, что большинство опрошенных (58,3 %) не имеют сильной зависимости от смартфона, однако у 41,7 % имеется зависимость от смартфона выше среднего. Респонденты дали большинство утвердительных ответов на вопросы о том, что они предпочитают найти определенную информацию через смартфон, нежели спросить кого-то (80,6 %), и отлично себя чувствуют, приобретая новые знакомства с помощью смартфона

(61,1 %); 52,8 % курсантов постоянно проверяют смартфон, чтобы не пропустить информацию в «ВКонтакте» и других социальных сетях, и 58,3 % респондентов проверяют сайты социальных сетей в момент пробуждения; пользование смартфоном дает 52,8 % опрошенных чувство спокойствия или уюта, а 55,6 % гаджет позволяет избавиться от стресса. 14 курсантов (41,7 %) отметили, что зачастую им не удается выполнить запланированную работу из-за использования смартфона, 16 респондентов (44,4 %) испытывают трудности из-за отвлечения на смартфон при необходимости сосредоточиться на занятиях и выполнять задания. 11 респондентов (30,6 %) испытывают желание сократить время использования смартфона, 5 курсантов (13,9 %) постоянно терпят неудачу в этих попытках. Не могут обходиться без смартфона и не откажутся от его использования даже в том случае, если это будет сильно осложнять их повседневную жизнь, 12 курсантов (33,3 %). 4 респондента (11,1 %) указали, что для них невозможность пользоваться гаджетом сопоставима с потерей друга и была бы такой же болезненной.

Таким образом, исследование показало наличие определенных проблем зависимости от смартфонов среди курсантов. Схожие результаты были получены и другими исследователями в области юридической педагогики и психологии [2; 6, с. 19 и др.].

Как показано в нашем исследовании [1], педагогическая профилактика указанной проблемы может быть реализована следующими педагогическими средствами:

- лекции, беседы, диспуты о цифровой гигиене, безопасном и целенаправленном использовании интернет-ресурсов;
- актуализация ценностных ориентаций на саморазвитие, коммуникация со значимыми людьми – выдающимися личностями;
- самостоятельная оптимизация профессионально-служебной деятельности и распределение временных ресурсов;
- поиск и рациональный выбор в Интернете информации, обладающей потенциалом развития личности;
- приобщение к творческим занятиям искусством, развитие опыта эмоционального восприятия художественных литературных произведений.

Сказанное актуализирует необходимость усиления внимания педагогических субъектов к профилактике интернет-зависимости у будущих сотрудников органов внутренних дел с личностной ориентацией воспитательной работы с курсантами и в процессе профессионального образования на основе ситуационной методики [7, с. 21–29].

Список литературы:

1. Гордеева Е.Н. Ситуационно-средовое проектирование развития эстетической культуры сотрудников органов внутренних дел: дис. ... канд. пед. наук. Москва, 2021.
2. Душкин А. С., Баринова М.Г. Гендерные особенности проявления фаббинга у курсантов образовательных организаций высшего образования МВД России // Российский девиантологический журнал. 2023. № 3 (1).
3. Маслова Ю. В. Позитивные и негативные аспекты использования компьютерных технологий у детей и подростков // Образовательные технологии и общество. 2013. Т. 16. № 4.
4. Окунева Л.И. Моделирование психолого-педагогического сопровождения подростков, склонных к кибераддикции // Современные тенденции развития науки и технологий. 2015. № 9-8.
5. Прибылова Ю. О. Психологические проблемы современных школьников в области информационных технологий // Естественное в школе. 2005. № 4.
6. Таланова Н.В. Профилактика кибераддикции обучающихся в образовательной организации высшего образования // Современные проблемы науки и образования. 2022. № 2.
7. Ходякова Н. В. Модернизация воспитания в XXI веке: движение к целостной личности // Прикладная психология и педагогика. 2022. Т. 7. № 2.
8. Шейнов В.П. Адаптация и валидизация опросника «Шкала зависимости от смартфона» для русскоязычного социума // Системная психология и социология. 2020 № 3 (35).
9. Digital 2022: ежегодное глобальное исследование We Are Social и SMM Hootsuite. URL: <https://wearesocial.com/uk/blog/2022/01/digital-2022/> (дата обращения: 25.07.2023).

Ирина Николаевна Елисеева,
*кандидат психологических наук,
старший научный сотрудник
научно-практического центра
(военно-профессиональной ориентации
и отбора на военную службу)
Военная академия Генерального штаба
Вооруженных Сил Российской Федерации
E-mail: eliseevain2018@mail.ru*

Юрий Иванович Радченко,
*старший научный сотрудник
научно-практического центра
(военно-профессиональной ориентации
и отбора на военную службу)
Военная академия Генерального штаба
Вооруженных Сил Российской Федерации
E-mail: savaur@mail.ru*

Интеграция профессионального психологического отбора в систему подготовки военных кадров в Военной академии РККА

Аннотация

В статье рассмотрено развитие исследований в области профессионального психологического отбора кандидатов на обучение, проведенных на двух этапах работы Опытной психологической лаборатории при Военной академии РККА. Показаны различные способы интеграции этого прикладного направления в обучение слушателей. Указаны причины неполного использования данных психологических исследований. Отмечена актуальность анализа опыта лаборатории в настоящее время в связи с появлением признаков кризисных явлений в области психологического отбора.

Ключевые слова и словосочетания: история психологии; военная психология; профессиональный психологический отбор; Военная академия РККА; Опытная психологическая лаборатория; подготовка офицеров.

По образному выражению В. Н. Помогайбина, история психологии служит «долговременной памятью в целостном организме

психологии» [12, с. 357]. Развитие психологии в целом, ее отдельных отраслей, ее практической составляющей невозможно без опоры на знания, накопленные в предыдущие периоды, а также без понимания закономерностей развития научного знания, в частности психологического. Активизация исследований в области методологии и истории психологии, ее отдельных отраслей связана с появлением кризисных явлений в развитии и, видимо, может выступать источником ресурсов в их преодолении [8, с. 23–34]. Таким образом, обращение к истории, в частности к истории психологии, способствует не только более точному пониманию прошлого и настоящего, но и позволяет планировать научную деятельность, соответствующую общественным целям. В развитии профессионального психологического отбора (далее – ППО), в частности военного, наблюдаются явления, свидетельствующие о том, что существующие средства достижения целей становятся неадекватными и требуют пересмотра.

Таким образом, актуальность исследования истории развития отечественного ППО определяется: 1) необходимостью научной рефлексии закономерностей развития этого прикладного направления; 2) потребностью в экспликации механизмов, особенностей и факторов, влияющих на развитие научно-практического направления отечественной психологии; 3) особой значимостью результатов ППО в связи с повышением требований к комплектованию Вооруженных Сил личным составом; 4) быстрым увеличением объема научных знаний в области наук, направленных на прогнозирование поведения человека в условиях профессиональной деятельности.

Необходимо отметить, что история отечественного военного ППО неоднократно выступала предметом изучения [6], но до настоящего времени сохраняются значительные «лакуны» в целостном полотно развития этого прикладного направления.

Источниками в исследовании выступили: библиографический сборник [1], сборник материалов военно-исторической конференции [11], коллективная монография [6] и др., архивные материалы, раскрывающие историю развития военного ППО. В этих трудах широко представлены описания событийного ряда становления этого прикладного направления, описаны основные результаты работы подразделений, раскрыта роль отдельных персоналий, освещены вопросы нормативного регулирования ППО, рассмотрены соответствующие руководящие и методические документы, информационно-справочная литература, сделаны выводы о факторах и условиях развития этого направления и т. д. В то же время аспект интеграции мероприятий ППО в систему подготовки военных кадров в ука-

занных источниках не рассмотрен. В настоящем исследовании под интеграцией понимаются результаты включения результатов ППО и других психологических обследований, проведенных с использованием инструментария ППО, в образовательную деятельность.

В качестве методов исследования, наряду с общенаучными, использован сравнительно-диахронический метод, предполагающий сопоставление развития психологических знаний и психологической практики в предметной области в различные периоды. В настоящей статье проведено сравнение особенностей интеграции ППО в Академии на двух этапах: 1 этап – поисковый (1920–1922 гг.) и 2 этап – исполнительский (1923–1924 гг.) [4, с. 236–242; 5, с. 75–85].

Необходимой частью историко-психологического исследования является характеристика объекта исследования. Стоит отметить, что определение ППО является самостоятельной научной задачей. В настоящей статье наиболее целесообразно принять определение, предложенное В. А. Марищуком: «научно обоснованный допуск людей к какой-либо определенной профессиональной деятельности или обучению» [9, с. 258]. Таким образом, объектом ППО выступают требования, предъявляемые профессиональной деятельностью к психологическим (психофизиологическим, психологическим и социально-психологическим) качествам субъекта труда, а предметом – соответствие психологических качеств конкретного индивида этим требованиям.

Из введенных в научный оборот источников следует, что созданная в 1920 г. Опытная психологическая лаборатория (далее – ОПЛ) при Академии Генерального штаба РККА стала первым отечественным прикладным центром исследований в области военного ППО, конституировавшим это направление военно-психологических исследований [4, с. 236–242; 5, с. 75–85].

На первом этапе деятельности ОПЛ для определения профессионально важных качеств командиров проводилось анкетирование, в котором приняли участие более 600 военнослужащих, в том числе обучавшихся в Военной академии [13, с. 72–76]. Выявлено, что наиболее значимыми качествами для «вождя-командира» стали следующие качества: сильная воля, выдержанность, решительность, настойчивость, менее значимыми – коммуникативные и управленческие качества, ценностно-смысловые ориентации: внимание к подчиненным, умение разбираться в людях, любовь к делу, политическое развитие, при этом важность качеств интеллектуально-мнестической сферы не отмечена¹.

¹ Необходимо отметить существенные расхождения полученных результатов с выводами Б. М. Теплова, сделанными им в статье «Ум и воля военачальника», опубли-

Интересно, что в этот период уже были впервые обоснованы критерии психологического отбора кандидатов на обучение в Академии на основе изучения особенностей памяти, внимания и мышления¹. Была выявлена сильная положительная взаимосвязь ряда показателей интеллектуально-мнестических качеств с внешним критерием – экзаменационными оценками по отдельным предметам на вступительных экзаменах (коэффициент корреляции 0,70)². Также получены данные о положительных взаимосвязях между скоростными показателями зрительного восприятия и успешностью обучения (по экспертным оценкам преподавателей).

Таким образом, на первом этапе работы ОПЛ ряд исследований был направлен на изучение профессионально важных качеств командного состава РККА, а также обоснование критериев, позволяющих прогнозировать успешность обучения в Академии. Вместе с тем ППО не был включен в систему профессионального отбора кандидатов на обучение в Академию, исследования носили разнотипный и поисковый характер, предпринимались попытки интеграции ППО в систему подготовки военных кадров, которая, в свою очередь, находилась в процессе становления.

Начало второго этапа деятельности ОПЛ (1923–1924 гг.) ознаменовалось изменением целей и задач деятельности, сокращением организационно-штатной структуры, полной сменой кадрового состава³. Предполагалось, что деятельность ОПЛ на этом этапе может быть полезна для Академии в целях совершенствования профессионального отбора за счет включения в него ППО и консультативного сопровождения процесса обучения⁴ [3, с. 47–86].

С лета 1923 г. включенность ОПЛ в процесс подготовки кадров существенно выросла. Так, при поступлении в Академию кандидаты были обязаны проходить обследование в ОПЛ⁵. Краткое заклю-

кованной в 1943 г. Б. М. Теплов обосновывал тесную взаимосвязь «практического ума» с волевыми качествами в деятельности военачальников.

¹ Всероссийский Главный штаб (Всеголавштаб) (8 мая 1918 г. – 10 февраля 1921 г.) // РГВА. Ф. 11. Оп. 1. Д. 186. Л. 41.

² Всероссийский Главный штаб (Всеголавштаб) (8 мая 1918 г. – 10 февраля 1921 г.) // РГВА. Ф. 11. Оп. 1. Д. 186. Л. 41.

³ Приказы по академии. Административно-строевой отдел. 1923. № 173-360 // РГВА. Ф. 24696. Оп. 1 Д. 189.

⁴ Следует отметить, что консультативное сопровождение процесса обучения некоторыми авторитетными авторами того времени отнесено к области военной педагогики, см., например: научные труды Г. Ф. Гирса.

⁵ Приказы по академии. Административно-строевой отдел. 1923. № 173-360 // РГВА. Ф. 24696. Оп. 1 Д. 189. Л. 76.

чение по каждому кандидату предоставлялось в мандатную комиссию не позднее следующего за тестированием дня [7, с. 17].

Стоит отметить, что со слушателями Восточного отделения Академии, созданного в 1920 г. для подготовки военнослужащих к службе Генерального штаба на восточных окраинах и сопредельных странах, а также для военно-дипломатической службы [2, с. 194], проводились дополнительные обследования по определению психологической пригодности к изучению иностранных языков (прежде всего, восточных). В этих целях использовались методики, направленные на изучение зрительной памяти, зрительно-слуховых ассоциаций, вербально-логического мышления. Примечательно, что к выпускникам Восточного отделения Академии предъявлялись крайне высокие требования, а их обучение отличалось исключительной интенсивностью. Так, известный советский разведчик Н. И. Эйтингон, обучавшийся в Академии с 1923 по 1925 г., закончил ее со знанием нескольких иностранных языков, не имея завершеного среднего образования при поступлении¹ [10].

Представляет интерес, что ОПЛ проводила регулярные обследования «психической работоспособности» слушателей в течение учебного года. Полученные закономерности изменения показателей памяти, внимания, мышления, динамических характеристик мыслительных процессов в зависимости от месяца обучения, участия в выездах в полевые лагеря, успешности обучения, возраста респондентов, состояния их здоровья позволили сформулировать некоторые предложения по планированию учебной нагрузки, формированию учебных групп. Также предполагалось, что полученные данные могут быть полезны для преподавателей в процессе подготовки к занятиям [7, с. 34]. Сотрудники ОПЛ указывали, что идеальный вариант взаимодействия психологов и преподавателей мог бы заключаться в интенсивном обмене информацией о ходе обучения, включая обсуждение методически удачных и неудачных вариантов проведения занятий, состояния и работоспособности слушателей и т. д., что должно было стать основой эффективного «построения учебной жизни» [7, с. 33].

К сожалению, не найдены описания того, каким образом ОПЛ учитывались в процессе обучения в Академии. Имеющиеся данные позволяют предположить, что многие возможности использования данных ОПЛ, сформулированные психологами, не использовались преподавателями на практике. Так, отмечалось, что: «При тепереш-

¹ Подробнее о биографии Н. И. Эйтингона см., например: *Млечин Л. М.* История внешней разведки. Карьеры и судьбы. М., 2008.

ней общей перегруженности работой, конечно, не приходится мечтать об осуществлении этого идеала, но ценность такого положения дел для педагогической и научно-психологической работы нельзя преувеличить» [7, с. 33].

Таким образом, оба этапа работы ОПЛ, несмотря на существенные различия, объединяет общая интенция – поиск ответов на злободневные вопросы руководства РККА и Академии о повышении эффективности процесса обучения [4]. На первом этапе рассматривались проблемы ППО как инструмента повышения качества комплектования Академии переменным составом и, следовательно, повышения эффективности обучения. В то же время процедура ППО не была официально включена в систему профессионального отбора кандидатов на обучение. На втором этапе работы ОПЛ мероприятия ППО включены в систему отбора кандидатов, предусмотрены дополнительные испытания для кандидатов на обучение на Восточном отделении Академии. Кроме того, проведены систематические исследования динамики показателей когнитивных процессов в ходе учебно-служебной деятельности слушателей, позволяющие выстроить процесс обучения в соответствии с выявленными закономерностями годовых колебаний «умственной работоспособности», сформулированы возможные направления применения данных, полученных в ОПЛ в ходе процесса обучения в Академии.

Вместе с тем общим существенным недостатком для двух этапов работы ОПЛ являлось то, что в качестве внешнего критерия оценки пригодности слушателей на первом этапе выбирались оценки вступительных испытаний кандидатов на обучение в Академию либо экспертные оценки преподавателей Академии, а на втором – результаты вступительных испытаний кандидатов либо результаты промежуточных аттестаций слушателей. Выставление этих оценок было обязательным элементом учебного процесса. Даже при наличии коэффициентов корреляции с результатами психологического исследования на уровне 0,70 это не давало дополнительной информации о слушателях, а только, по оценкам сотрудников ОПЛ, подтверждало адекватность выбранных ими методик. При этом случаи несовпадающих оценок не исследовались. То есть психологическое исследование было направлено само на себя, не предлагая более точных методов прогноза успешности обучения.

Еще одним общим недостатком применяемых методик было то, что их результаты зависели не только от способностей респондента, но и от его знаний, навыков и умений. При прогнозировании успешности обучения в Академии это могло быть допустимо. Однако это способствовало тому, что большая часть кандидатов, рекомендован-

ных к обучению, относилась к политически неблагонадежным слоям населения. Конечно, это не соответствовало основополагающему принципу формирования РККА.

Таким образом, в начале 1920-х гг. была предпринята одна из первых попыток интеграции ППО в систему подготовки военных кадров. Однако, несмотря на полученные результаты, от этой практики отказались уже в 1925 г. в силу нескольких причин:

1. Точность ППО не превышала точности других видов отбора, например, отбора по вступительным испытаниям.

2. В силу особенностей использованного методического аппарата преимущества получали кандидаты с более высоким уровнем образования, что нивелировало установку на формирование военных кадров из числа рабочих и крестьян, которые имели более низкий уровень образования.

3. Предлагаемые психологами возможности использования данных ППО требовали от преподавателей значительных временных затрат и погружения в несвойственную им область знаний.

За столетие, прошедшее со времени рассмотренных событий, военный ППО прошел большой путь: сформирована система ППО, обоснованы методологические подходы, разработано большое число разнообразных методик, внедрены автоматизированные технические средства психодиагностики и т. д. Тем не менее в настоящее время в этой прикладной области наблюдаются кризисные явления, среди которых исчерпание возможности повышения точности прогноза с существующими методологическими подходами и методическим аппаратом, предпочтение результатов иных видов отбора кандидатов на службу/обучение и снижение информативности результатов ППО для должностных лиц, принимающих решения. Понять истоки этих проблемных явлений и наметить направления их преодоления может помочь, в том числе, обращение к истории отечественного военного ППО, что должно способствовать более глубокой интеграции его в систему подготовки военных кадров в будущем.

Список литературы:

1. Болехан В. Н. и др. История исследования проблем профессионального психологического отбора в Вооруженных силах Российской Федерации: библиографический аннотированный сборник. Санкт-Петербург, 2014.

2. Военная академия Генерального штаба Вооруженных Сил Российской Федерации в цифрах, фактах, документах, лицах. 190 лет. / под общ. ред. В. Б. Зарудницкого. Москва, 2022.

3. *Гирс Г. Ф.* Задачи науки и военная доктрина в связи с переживаемой нами революционной эпохой // Военная наука и революция: военно-научный журнал. 1921. Кн. 1.

4. *Елисеева И. Н.* Развитие отечественного военного профессионального психологического отбора в 20–30-е годы XX века // Сборник материалов III Всероссийского симпозиума психологов с международным участием, посвященного 30-летию со дня образования психологического факультета Академии ФСИН России «Психология XXI века: вызовы, поиски, векторы развития»: в 3 ч. Ч. 1. Рязань, 2021.

5. *Елисеева И. Н., Олейник Ю. Н., Радченко Ю. И.* Из истории военно-психологических исследований // Психологический журнал. 2020. № 4 (41).

6. История отечественного военного профессионального психологического отбора: монография / под общ. ред. Ю. И. Радченко, В. И. Лазуткина, И. Н. Елисеевой. Москва, 2021.

7. *Лебедев П. П. и др.* Опыт психологической работы в Военной академии РККА. Москва, 1925.

8. *Мазилев В. А.* Методологические проблемы психологии в начале XXI века // Психологический журнал. 2006. № 1.

9. *Маришук В. Л.* Психологические основы формирования профессионально значимых качеств: дис. ... д-ра психол. наук. Ленинград, 1982.

10. *Млечин Л. М.* История внешней разведки. Карьеры и судьбы. Москва, 2008.

11. Отечественный военный профессиональный психологический отбор: история становления, преемственность и перспективы (к 100-летию создания Опытной психологической лаборатории при Академии Генерального штаба РККА): сборник материалов военно-исторической конференции (Москва, 5 марта 2020 г.) / под общ. ред. генерал-майора А. В. Сержантова. Москва, 2020.

12. *Помогайбин В. Н.* История психологии. Москва, 2013.

13. *Радченко Ю. И., Елисеева И. Н.* Чему учит историческая реконструкция. Военно-психологические исследования Опытной психологической лаборатории при Академии Генерального штаба РККА // Вестник военного образования. 2020. № 5 (26).

Эльвира Викторовна Зауторова,
*доктор педагогических наук, профессор,
профессор кафедры
юридической психологии и педагогики
Вологодский институт права
и экономики ФСИН России;
ведущий научный сотрудник
ФКУ НИИ ФСИН России
E-mail: elvira-song@mail.ru*

Поведение сотрудников правоохранительных органов в профессиональных конфликтах

Аннотация

В правоохранительных органах необходима специально организованная работа с сотрудниками, состоящими на службе, так как служба требует большого личностного напряжения и может повлечь за собой конфликты в профессиональной сфере. Анализ данной проблемы в настоящее время указывает на рост числа профессиональных конфликтов среди личного состава сотрудников правоохранительных органов. Целью настоящей работы явилось исследование особенностей поведения сотрудников правоохранительных органов в профессиональных конфликтах. Базой исследования стали сотрудники УФСИН России по Вологодской области со стажем службы более 10 лет. В качестве методики был выбран опросник Томаса-Килманна «Поведение в конфликтной ситуации». Анализ результатов показал, что поведение сотрудников правоохранительных органов в конфликтной ситуации требует оптимизации и коррекции, что повлечет за собой повышение профессиональной компетентности и профилактики деструктивных стилей поведения в профессиональных конфликтах.

Ключевые слова и словосочетания: правоохранительные органы; сотрудники; конфликтное поведение; профессиональные конфликты; психокоррекционная и воспитательная работа.

Профессиональная деятельность сотрудников правоохранительных органов отличается повышенным уровнем стрессогенности и напряженности, так как она предопределяет активное взаимодей-

ствии с лицами, которые опасны для общества. Эти факторы оказывают негативное влияние на здоровье сотрудников, их служебные и семейно-бытовые взаимоотношения, вследствие чего увеличивается риск возникновения конфликтных ситуаций. Анализ данной проблемы в настоящее время указывает на рост числа профессиональных конфликтов среди личного состава сотрудников правоохранительных органов.

Проблема возникновения конфликтов изучается многими известными специалистами в области конфликтологии: А.Я. Анцуповым, Т.Ю. Базаровым, В.Ю. Рыбниковым, А.М. Столяренко, А.Я. Шипиловым и др. Ученые отмечают, что конфликты, которые возникают в сфере трудовых отношений, можно обозначить как профессиональные. Профессиональный конфликт дезорганизует работу коллектива и оказывает негативное влияние на морально-психологическое состояние подразделения, подрывая престиж профессии. В профессиональной деятельности конфликтная ситуация обладает такими свойствами, которые делают ее отличной, например, от аналогичного конфликта в учебной деятельности. Осознание ситуации как конфликтной вызывает у человека различного рода эмоции, а также различное отношение к конфликту и оппонентам. Взвешиваются все за и против, предлагаются новые варианты дальнейших действий.

Причины конфликтов, которые возникают на профессиональной почве, находят свое объяснение в мотивах, побуждающих человека к трудовой деятельности. Первая причина основана на мотиве получения заработной платы. Выдающийся деятель в экономической науке, один из представителей либерального направления А. Смит отмечал: «Человек всегда должен иметь возможность существовать своим трудом, и его заработная плата должна по меньшей мере быть достаточной для его существования» [3]. На самом деле работник в большей степени заинтересован в величине заработной платы, когда интерес работодателя, в свою очередь, направлен на качество выполняемого труда и количество выполненной работы. Для него важен уровень квалификации работника и уровень его заинтересованности и ответственного отношения к исполняемым им обязанностям. Вторая причина возникновения профессионального конфликта кроется в неудовлетворенности человека условиями труда. Престижность работы связана с высокой квалификацией, которая достигается в результате многолетнего опыта и приобретенного запаса знаний. Не только заработная плата является главным интересом сотрудников, их также интересуют наличие полного пакета социальных

услуг, нормированный рабочий график, соответствие должностных обязанностей занимаемой должности, возможность карьерного роста [2].

Третьей причиной возникновения профессионального конфликта является нарушение норм взаимодействия между сотрудниками, принадлежащими к одной организации или профессиональному коллективу, что приводит к нарушению трудового процесса. Следует отметить, что любая работа в коллективе требует от сотрудников той или иной формы совместной деятельности. Только от слаженной работы зависит эффективность всего рабочего процесса, а также трудовая мотивация многих людей. Но случается так, что некачественная работа одного человека (особенно если он занимает пост руководителя) может поставить под удар усилия всего коллектива [1, с. 15–22; 2].

Все обозначенные причины могут стать поводом для профессионального конфликта. Однако разрешение конфликта по всем трем основаниям, как правило, производится за счет реализации мер со стороны администрации.

Профессиональный конфликт становится наиболее глубоким, когда в его основе лежит личная неудовлетворенность человека в результате своей деятельности, недооценки собственного труда как со стороны руководства и коллег, так и со стороны социального окружения. Именно поэтому личную неудовлетворенность социальным результатом собственного труда можно считать четвертой причиной возникновения профессионального конфликта [2].

Помимо типов поведения в конфликте существуют стратегии поведения, к которым в зависимости от ситуации, обстоятельств и личностных особенностей прибегают противоборствующие стороны. Принято выделять пять стратегий поведения: уступка, уход, соперничество, компромисс и сотрудничество [5].

Целью настоящей работы явилось исследование особенностей поведения сотрудников правоохранительных органов в профессиональных конфликтах. Базой исследования стали сотрудники УФСИН России по Вологодской области со стажем службы более 10 лет. В качестве методики был выбран опросник Томаса-Килманна «Поведение в конфликтной ситуации» [4], где сотрудникам предлагалось 30 пар вариантов различного поведения в конфликте, из которых им необходимо было выбрать одну наиболее близкую. Результаты теста отражены в табл. 1.

**Распределение количества сотрудников со стажем службы
более 10 лет в зависимости от выбранной ими стратегии поведения
в конфликтной ситуации, %**

Шкала «Стратегия поведения»	n = 15 показатели (n, %)		
	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Соперничество	13 (87 %)	2 (13 %)	0 (0 %)
Сотрудничество	2 (13 %)	12 (80 %)	1 (7 %)
Компромисс	0 (0 %)	8 (53 %)	7 (47 %)
Избегание	14 (93 %)	1 (7 %)	0 (0 %)
Приспособление	0 (0 %)	12 (80 %)	3 (20 %)

Из табл. 1 видно, что у 80 % сотрудников отмечается средний уровень по шкале «Сотрудничество». Такие сотрудники ориентированы на разрешение задачи и при необходимости сохранения отношений смогут пожертвовать своими ценностями. По шкале «Компромисс» 53 % и 47 % сотрудников имеют средние и высокие показатели соответственно. Они применяют взаимные уступки в конфликтной ситуации, могут отказаться от своих убеждений для принятия удовлетворяющего все стороны решения. По шкале «Приспособление» у 80 % исследуемых были выявлены средние показатели: сотрудники готовы уступить другому человеку, поступиться своими интересами для того, чтобы избежать противостояния.

Для уверенности в полученных результатах мы сравнили полученные результаты сотрудников правоохранительных органов со стажем службы более 10 лет с сотрудниками, стаж службы которых был менее 10 лет (15 человек). Итак, сотрудники со сроком службы до 10 лет в конфликте чаще выбирают такую стратегию поведения, как избегание, а сотрудники со стажем службы более 10 лет чаще склонны к сотрудничеству в конфликтной ситуации. Было проведено сравнение показателей в изучаемых группах с помощью U-критерия Манна-Уитни – непараметрического статистического критерия для сравнения двух независимых выборок. Результаты представлены в табл. 2.

Таблица 2

Сравнение значений, полученных с помощью теста-опросника Томаса-Килманна «Поведение в конфликтной ситуации», в группе 1 (стаж службы менее 10 лет) и в группе 2 (стаж службы более 10 лет)

Шкала «Стратегия поведения»	Среднее значение в группе 1 (стаж службы менее 10 лет)	Среднее значение в группе 2 (стаж службы более 10 лет)	U-критерий Манна-Уитни	Уровень «Статистическая значимость различий (p) по критерию Манна-Уитни»
Соперничество	11,86	2,93	0	0,05
Сотрудничество	4,73	6,93	38,5	0,05
Компромисс	4	8,33	5,5	0,05
Избегание	8,66	3,53	7	0,05
Приспособление	4,66	7,2	31	0,05

Как видно из табл. 2, между группой 1 и группой 2 имеются значимые различия по шкале «Сотрудничество». По данной шкале полученное эмпирическое значение $U_{\text{эмп}}$ (38,5) находится в зоне значимости. Это указывает на то, что имеются достоверные различия в сотрудничестве сотрудников со стажем службы менее 10 и более 10 лет в группах 1 и 2 соответственно ($U_{\text{эмп}} = 38,5$, $p \leq 0,05$ по U-критерию Манна-Уитни). У сотрудников со стажем службы более 10 лет достоверно выше показатели сотрудничества, чем у сотрудников со стажем менее 10 лет. Сотрудники с большим стажем лучше ориентированы на разрешение поставленной задачи. При необходимости сохранения отношений они готовы пожертвовать своими ценностями ради другого, в отличие от сотрудников со стажем менее 10 лет.

Имеются значимые различия по шкале «Избегание». По данной шкале полученное эмпирическое значение $U_{\text{эмп}}$ (7) находится в зоне значимости. Это указывает на то, что имеются достоверные различия между сотрудниками в группах 1 и 2 ($U_{\text{эмп}} = 7$, $p \leq 0,05$ по U-критерию Манна-Уитни). Сотрудникам со стажем службы менее 10 лет свойственно избегающее поведение, при котором они

уклоняются от пугающих ситуаций. Предмет конфликта их мало интересует. Человек чувствует безысходность, он понимает, что оппонент обладает гораздо более весомыми аргументами в данном конфликте.

Проведенное исследование дает возможность разработать общие рекомендации по коррекции поведения сотрудников в конфликтных ситуациях. Так, в коррекционном процессе следует акцентировать внимание на развитии коммуникативных качеств личности сотрудника, его взаимодействии, а также адаптации к особенностям служебной деятельности. При этом важно формирование активной жизненной позиции сотрудника, его способности к принятию важных решений, развитие ответственности за свои поступки, навыков самоконтроля, активизация профессиональной деятельности.

В связи с этим рекомендуется использовать различные программы коррекции межличностных отношений сотрудников с различным стажем службы (например, программа групповых психологических занятий «Профилактика конфликтных ситуаций в учреждениях уголовно-исполнительной системы», Екатеринбург, 2020; тренинг «Снижение конфликтности», Москва, 2017 и др.), создавать условия для формирования положительного отношения к работе, коллегам, развивать коммуникативные навыки и навыки сотрудничества в коллективе. Рекомендуется также сотрудникам, организующим воспитательную работу с личным составом, один раз в неделю проводить мини-лекции («Умейте слушать друг друга», «Конфиденциальность», «Понимание и доверительный стиль общения» и т. д.).

Таким образом, сотрудники правоохранительных органов в связи с напряженностью и стрессовым характером профессиональной деятельности часто могут находиться в конфликтной ситуации. Поведение сотрудников в подобных обстоятельствах требует оптимизации и коррекции, что повлечет за собой повышение профессиональной компетентности и профилактики деструктивных стилей поведения в профессиональных конфликтах.

Список литературы:

1. *Зауторова Э. В., Соболев Н. Г.* Педагогические условия формирования и развития профессиональной культуры курсантов вузов ФСИН России // Всероссийский научно-практический журнал социальных и гуманитарных исследований. 2022. № 4 (7).

2. Коваленко В. И. и др. Конфликтология: учебник. Белгород, 2009.
3. Смит А. Исследования о природе и причинах богатства народов. Москва, 1935.
4. Тест-опросник Томаса-Килманна. Типы поведения в конфликте. URL: <https://www.psychologos.ru/articles/view/test-tomasa-tipu-povedeniya-v-konflikte> (дата обращения: 04.07.2023).
5. Thomas K. W., Kilmann R.H. Thomas-Kilmann conflict mode instrument. URL: https://www.researchgate.net/publication/265565339_Thomas-Kilmann_conflict_MODE_instrument (дата обращения: 04.07.2023).

Валентина Ивановна Земзерева,
*кандидат педагогических наук, доцент,
доцент кафедры психологии, педагогики
и организации работы с кадрами
Академия управления МВД России
E-mail: zemzereva@mail.ru*

Развитие профессиональной речевой культуры руководителей органов внутренних дел в процессе обучения деловой риторике

Аннотация

Статья посвящена развитию профессиональной речевой культуры руководителей органов внутренних дел. Автор рассматривает вопросы, связанные с формированием профессиональной речевой компетенции, а также факторы, влияющие на развитие речевой культуры руководителей органов внутренних дел. В статье предлагается целенаправленно использовать возможности учебной дисциплины «Деловая риторика» для организации работы в этом направлении. Автор определяет наиболее важные стороны развития профессиональной речевой культуры руководителей полиции, включающие вопросы совершенствования языковых знаний, формирования умений и навыков владения русским языком как инструментом управления и коммуникации.

В центре внимания – развитие профессиональной речевой культуры руководителей органов внутренних дел в процессе обучения деловой риторике. Рассматривая особенности изучения дисциплины, имеющей существенные возможности для формирования профессиональной речевой компетенции руководителей полиции, автор приходит к выводу, что процесс обучения деловой риторике дает положительные результаты и служит одним из инструментов для формирования успешной деловой коммуникации руководителей органов внутренних дел.

Ключевые слова и словосочетания: деловая риторика; коммуникативная компетенция; коммуникативные ситуации; коммуникативная культура; культура речи; профессиональная речевая культура; этические нормы; языковая норма.

Одной из важных задач высшего образования является необходимость улучшения состояния общей культуры нашего обще-

ства, в частности в образовательных учреждениях МВД России: повышение речевой культуры руководителей органов внутренних дел, по долгу службы постоянно находящихся в профессиональном речевом взаимодействии. Значительную роль в процессе приращивания знаний по речевой культуре предоставляют такие дисциплины вуза, как «Культура речи» и «Деловая риторика».

В ходе обучения деловой риторике в высшей школе особое внимание уделяется вопросам развития и формирования речевой культуры руководителей органов внутренних дел, так как «сотрудники полиции наряду с правоохранительной деятельностью выполняют управленческие функции по руководству подразделениями, аппаратами, осуществляют правовое воспитание населения. Вся профессиональная жизнь полицейского связана с людьми, а значит – со словом» [4, с. 3].

Цели и задачи изучения деловой риторики всегда зависят от потребностей общества. В настоящее время наблюдается снижение речевой грамотности и культуры общения, поэтому серьезной проблемой остается недостаточная речевая подготовка полицейских. Вопросы соблюдения правил и норм речевой культуры в служебной деятельности сотрудниками руководящего звена полиции имеют особую значимость, так как им приходится постоянно общаться не только с подчиненными, но и с разными категориями граждан, общественными организациями, прессой и пр. В связи с этим образовательная деятельность вуза должна включать освоение современного русского литературного языка и применение его в профессиональной сфере для достижения поставленных целей и решения задач, организации успешного и оперативного общения сотрудников полиции. «Речевая культура, включающая культуру речи, должна рассматриваться как важнейшая составляющая коммуникативной культуры, или культуры общения» [2, с. 49–50]. Целенаправленное развитие речевой культуры руководителей органов внутренних дел – одна из важнейших задач обучения деловой риторике. Рассмотрим более подробно данный вопрос.

При изучении учебной дисциплины особое внимание уделяем терминологии, обращаемся к ведущим российским специалистам в области риторики. В частности, при определении термина «общая риторика» отталкиваемся от формулировки известного современного ученого А. К. Михальской: общая риторика – это «общие закономерности речевого поведения, действующие в различных ситуациях общения, сферах деятельности, и практические возможности использования их для того, чтобы сделать речь эффективной» [3, с. 32, 35].

Речевую культуру руководителей органов внутренних дел общепринято считать составляющей культуры их профессионального общения. Различные формы общения в процессе службы требуют наличия определенной суммы знаний по деловой риторике. Современные ученые отмечают, что при освоении деловой риторики, развитии своих речевых способностей сотрудник полиции «развивает речевую культуру, свой профессионализм» [6, с. 29]. Грамотное вербальное и невербальное общение, устное и письменное, опосредованное и непосредственное, безукоризненная диалогическая и монологическая коммуникация, межличностное и публичное речевое взаимодействие руководителей органов внутренних дел возможны лишь в случае хорошего владения речевой культурой. Для осуществления коммуникации с коллегами по службе, подчиненными, представителями СМИ, для установления контакта с гражданами, представителями общественных организаций и др. нужно целенаправленно приобретать риторические навыки, активно включаться в работу и отрабатывать различные формы речевого общения на практических занятиях по деловой риторике.

Степень освоения сотрудниками органов внутренних дел речевой культуры отражает уровень развития их языковых способностей и культуру профессионального мышления. «Риторическая компетенция сотрудника органов внутренних дел – качественная характеристика деятельностно-коммуникативных потребностей его языковой личности, она выражает степень адекватности и полноты индивидуальной картины мира, фиксирует уровень овладения богатствами языка в их соответствии с профессиональными обязанностями. Высокая речевая компетенция сотрудника полиции выступает практической реализацией модели идеального речевого поведения правоохранителя» [4, с. 82].

Изучение деловой риторики руководителями органов внутренних дел включает в себя овладение языковыми нормами современного русского литературного языка, усвоение правил и законов, применяемых в речевом общении как с целым коллективом, так и с отдельно взятыми людьми, для осуществления профессиональной деятельности. Должность руководителя требует от сотрудника правоохранительных органов большой языковой ответственности, так как «в каждом высказывании он предстает как человек с определенными этническими, национальными, культурными характеристиками, обнаруживая свои особенности мировосприятия, этические и ценностные ориентиры» [5, с. 41].

На занятиях по деловой риторике обучающиеся, опираясь на знания по культуре речи, учатся на практике соединять их с накопленным опытом речевого профессионального общения; вырабаты-

вают умение создавать речь, относящуюся к разным функциональным стилям современного русского языка, соответствующую указанным преподавателем требованиям; осваивают навыки восприятия чужой речи, определяя главный авторский замысел; создают собственные тексты с учетом определенных ситуаций профессионального общения. Такие тренинги включают в себя различные виды речевой деятельности, при этом обязательным условием является неукоснительное соблюдение языковых норм – общепринятых законов культуры речи. В словаре методических терминов [1] под *коммуникативной компетенцией* понимается способность реализовывать языковую компетенцию в различных условиях речевого общения.

Подготовка руководителей органов внутренних дел в вузе МВД России подразумевает освоение сотрудниками полиции коммуникативной компетенции – одной из основных компетенций. Под термином «*коммуникативная компетенция*» мы понимаем приобретение в процессе специально организованного обучения определенных качеств личности, с помощью которых создается и контролируется речевое поведение в разных коммуникативных ситуациях и при различных коммуникативных событиях в профессиональном речевом общении руководителей органов внутренних дел.

В процессе изучения деловой риторики обучающиеся прежде всего осваивают требования к профессиональной речи руководителя органа внутренних дел – основные заповеди речевой культуры:

1. Всегда знать цель своей речи.
2. Избегать многословия.
3. Говорить не только кратко, но ясно, понятно и точно.
4. Исключить речевое однообразие.
5. Уметь находить общий язык с любым собеседником.
6. Следовать высоким образцам.
7. В разговоре быть вежливым и благожелательным.
8. Уметь не только хорошо говорить, но и внимательно слушать собеседника.

9. При объективной необходимости (с целью добиться особой выразительности речи, выполнить задачу, ради которой человек вступил в разговор) можно нарушить любую из заповедей.

На практических занятиях руководители органов внутренних дел на практике отрабатывают требования, которые сегодня предъявляются к профессиональной деятельности руководителей полиции:

- а) владение технологией коммуникации с различными людьми;
- б) стремление быть информированным в режиме 24/7, не терять интерес ко всему новому, происходящему в науке, в жизни, в окружающем нас мире;

в) желание овладеть разнообразными средствами выражения мысли, научиться создавать собственные тексты, в том числе и профессиональные (докладные записки, отчеты, доклады и т. д.);

г) выстраивание тактики и стратегии своего речевого общения в настоящей или в будущей служебной деятельности;

д) углубление знаний о нормах современного русского языка;

е) развитие способностей создавать высказывания или тексты с учетом знаний единиц языка и правил их использования и др.

При изучении деловой риторики особое внимание уделяется Кодексу этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, где установлены этические нормы, правила и требования к служебному поведению сотрудников ОВД Российской Федерации на службе в процессе исполнения ими должностных обязанностей и во внеслужебное время. Обращается внимание обучающихся на то, что практически реализация нового Кодекса основывается на квалифицированном применении знаний, связанных с коммуникативной компетенцией сотрудника полиции. В связи с этим на занятиях значительное место отводится работе по соблюдению этических и этикетных норм, рассматриваются и отрабатываются формы общения руководителей ОВД с представителями разных социальных групп или в различных коммуникативных ситуациях.

Обучающимся руководителям органов внутренних дел в Академии управления МВД России на одном из практических занятий по деловой риторике было предложено сформулировать свое понимание правил делового общения сотрудников ОВД. Результаты опроса показали следующее: руководители единодушно пришли к выводу, что осваивать деловую риторику важно как для личностного развития, так и для повышения профессионализма. Также они отметили, что в ходе профессиональной коммуникации «необходимо руководствоваться уставами, приказами, наставлениями, инструкциями. Уметь выбирать нужный тон разговора, лексику при общении с населением, а также с нарушителями общественного порядка. Держать себя в беседе корректно, с достоинством, подобающим представителю власти». Таким образом, обучающиеся, с одной стороны, указали на большую речевую ответственность сотрудника полиции, с другой – обратили внимание на необходимость владения основными коммуникативными навыками и соблюдением норм современного русского литературного языка для осуществления успешной деловой коммуникации руководителей и сотрудников ОВД.

Итак, знания, полученные полицейскими по деловой риторике, позволяют им, пользуясь сформированными речемыслительными

умениями и навыками, разнообразной техникой речевого взаимодействия, более эффективно организовывать процесс деловой коммуникации, вовлекать в него нужных людей, при необходимости влиять на процесс профессионального общения, управлять взаимодействием людей, быть более точными и аргументированными в изложении своей позиции и более ответственными за речевые поступки.

Таким образом, изучение лекционного материала по темам дисциплины, практические задания по деловой риторике способствуют развитию профессиональной речевой культуры руководителей ОВД, что необходимо в деятельности правоохранительных органов для успешной организации речевых профессиональных отношений. Освоение деловой риторики положительно влияет на профессиональный рост сотрудников полиции, так как они должны представлять собой коммуникативно грамотных сотрудников, владеющих современным русским литературным языком, компетентно применяющих его в служебной практике и обладающих профессиональной речевой культурой.

Следует обратить внимание на то, что умения, полученные на занятиях по деловой риторике, связанные прежде всего с *коммуникативной компетенцией*, продолжают закрепляться и при изучении других учебных дисциплин вуза, а также в процессе написания магистерских диссертационных исследований.

Список литературы:

1. Азимов Э. Г., Щукин А. Н. Словарь методических терминов (теория и практика преподавания языков). Санкт-Петербург, 1999.
2. Аксиологические аспекты методики преподавания русского языка (профессиональный и общеобразовательный уровни): материалы Международной научно-практической конференции (19–20 марта 2009 г.) / науч. ред. и сост.: А. Д. Дейкина, А. П. Еремеева, Л. А. Ходякова, В. Д. Янченко. Москва; Ярославль, 2009.
3. Михальская А. К. Основы риторики: путь от мысли к слову : учебное пособие. Москва, 1996.
4. Носкова Л. Г. Формирование системы профессиональной речевой подготовки сотрудников органов внутренних дел: монография. Москва, 2014.
5. Сердюк Н. В., Земзерева В. И. Деловая риторика: учебное пособие. Москва, 2020.
6. Сердюк Н. В., Носкова Л. Г. Риторика для полицейских: учебное пособие. Москва, 2013.

Чолпон Айзабековна Кадырова,
доктор юридических наук,
начальник кафедры общественно-политических
дисциплин и психологии
Академия МВД Киргизской Республики
имени Э. А. Алиева
E-mail: kchopa@inbox.ru

Айчурок Акжолтоевна Зайырбекова,
кандидат психологических наук,
преподаватель кафедры общественно-политических
дисциплин и психологии
Академия МВД Киргизской Республики
имени Э. А. Алиева
E-mail: aa_navsegda@mail.ru

Роль и деятельность психологов психологической службы Медицинского управления МВД Киргизской Республики в период эпидемиологической обстановки COVID-19

Аннотация

Статья посвящена деятельности психологической службы Медицинского управления МВД Киргизской Республики в период сложной эпидемиологической обстановки COVID-19. Рассматриваются основные направления деятельности психологической службы.

Ключевые слова и словосочетания: психологическая служба Медицинского управления МВД Киргизской Республики; инспекторы-психологи ОВД Киргизской Республики; COVID-19 в Киргизской Республике; психологическая помощь сотрудникам ОВД Киргизской Республики.

Психологическая служба Медицинского управления МВД Киргизской Республики (далее – МУ МВД КР) образовалась в 2008 г. при Медицинском управлении МВД КР. Отмечалась большая потребность в профессиональной помощи узких компетентных специалистов-психологов. Психологическая служба МВД КР является относительно молодой службой и одной из перспективных. Учитывая менталитет нашего общества, психологам ОВД Киргизской Республики (далее – ОВД КР) сначала было тяжело строить психологическую деятельность, не было доверия и серьезного вос-

приятия психологов, но спустя некоторое время психологическая служба уверенно встала на ноги [4, с 5–6].

Деятельность психологической службы МУ МВД КР направлена на:

- организацию и проведение психологической работы, обеспечение формирования благоприятного социально-психологического климата и гуманизации отношений в коллективах;
 - осуществление психологической поддержки и сопровождение сотрудников;
 - осуществление профессионально-психологической подготовки сотрудников, обучение психологическим знаниям и умениям с целью повышения эффективности служебной деятельности;
 - психологическое сопровождение молодых сотрудников на период адаптации;
 - укрепление связи с психологическими факультетами, кафедрами образовательных учреждений Киргизской Республики посредством проведения совместных исследований, обобщения положительного опыта, практически значимого для органов внутренних дел;
 - тесное взаимодействие с кадровыми службами ОВД КР и др.
- Еще одним из важных направлений деятельности психологической службы МУ МВД КР является то, что психологи входят в состав:
- комиссий по служебным проверкам условий и причин гибели, ранений, самоубийств сотрудников органов внутренних дел;
 - аттестационных комиссий;
 - врачебных комиссий при проведении профессионального осмотра личного состава ОВД КР;
 - иных комиссий в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Киргизской Республики, нормативными правовыми актами ОВД КР.

В 2020 г. весь мир испытал огромное потрясение от COVID-19, что сложно сравнить с чем-то другим, этому вирусу не было равных. Еще в марте 2020 г. киргизы тревожно следили за сложной эпидемиологической ситуацией в Китайской Народной Республике. Не прошло и нескольких месяцев, как эпидемия дошла и до Киргизской Республики несмотря на тщательную подготовку по борьбе с коронавирусом. На июль пришелся пик заболеваемости, когда в день регистрировалось несколько сотен новых случаев: больницы были переполнены, у жителей страны началась паника и возник страх за свою жизнь и жизнь своих родных.

Несмотря на тяжелую эпидемиологическую ситуацию, сотрудники ОВД КР ни на один день не переставали нести службу, рискуя

здоровьем и жизнью. В такое тяжелое время каждый сотрудник нес службу и не уклонялся, а, наоборот, «брался за любую задачу», поставленную руководством.

Психологическая служба МУ МВД КР в период эпидемиологической ситуации работала в режиме многозадачности и всесторонне оказывала помощь и поддержку всему личному составу МВД КР.

В период сложной эпидемиологической обстановки в Киргизской Республике инспекторы-психологи психологической службы МУ МВД КР совместно с врачами оказывали психологическую помощь, поддерживали сотрудников ОВД КР, выезжая на места, блок-посты, обсервации.

В рабочую группу медицинского персонала был включен в обязательном порядке один инспектор-психолог. Также были проведены инструктажи по предупреждению и борьбе с распространением коронавирусной инфекции среди личного состава подразделений ОВД КР, а также введен контроль за обеспечением личного состава ОВД средствами индивидуальной защиты, организацией питания сотрудников, несущих круглосуточную службу.

Психологами психологической службы МУ МВД КР была разработана и направлена по всем подразделениям ОВД КР памятка «Психологические рекомендации в условиях эпидемии COVID-19», в которой содержались рекомендации по повышению психологической устойчивости в условиях эпидемиологической обстановки, в целях профилактики острых стрессовых реакций, самовнушения при заболевании COVID-19.

Общеизвестный факт, что многие люди поддавались панике, а также многие нуждались в помощи как медицинской, так и психологической. В этой связи ОВД КР был организован кол-центр, где также активную позицию и большую ответственность брали на себя инспекторы-психологи психологической службы МУ МВД КР. В случаях экстренного обращения сотрудников и членов их семей было организовано круглосуточное дежурство инспекторов-психологов в кол-центре.

Также одним из важных направлений деятельности психологов психологической службы МУ МВД КР являлось осуществление выездов по подразделениям ОВД для оказания психологической помощи нуждающимся сотрудникам. При необходимости психологи оставляли свои личные номера телефонов, чтобы сотрудник мог в любое время обратиться к психологу за консультацией.

Поскольку психологическая служба находится при МУ МВД КР, психологи также работали в условиях многозадачности, помогали медицинскому персоналу с различными процедурами, то есть всегда

были на подмоге у коллег в белых халатах, которые, рискуя всем, спасали жизни людей, демонстрируя высокий профессионализм, преданность своей работе и лучшие человеческие качества.

Необходимо отметить, что роль психологической службы в ОВД КР в условиях пандемии была чрезвычайно важной. В связи с этим представляет научный интерес проведение эмпирического исследования – анкетирования среди сотрудников о работе психологической службы в период пандемии.

Для получения эмпирического материала нами были опрошены 70 сотрудников ОВД, анкетирование проводилось анонимно.

Ниже представлена таблица с результатами анкетирования.

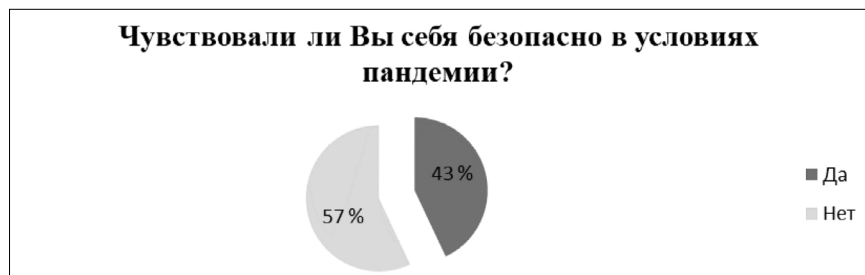
Таблица

**Психологическая работа в ОВД КР
с использованием цифровых технологий в условиях пандемии**

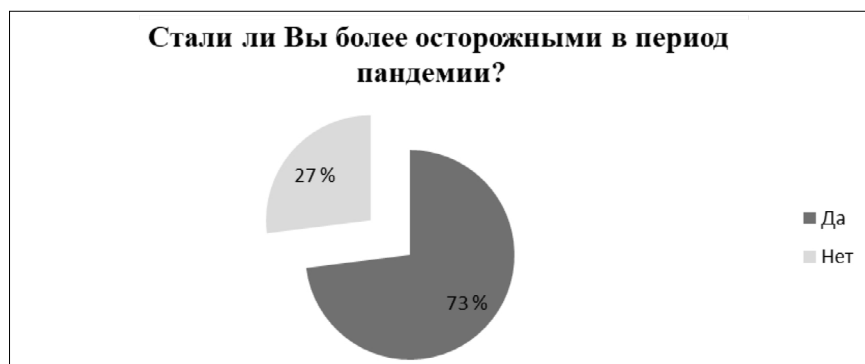
№	Содержание вопроса	Да	Нет
1.	Чувствовали ли Вы себя безопасно в условиях пандемии?	43 %	57 %
2.	Стали ли Вы более осторожными в период пандемии?	73 %	27 %
3.	Испытывали ли Вы панику из-за ситуации с коронавирусом?	85 %	15 %
4.	Следите ли Вы за новой информацией о распространении коронавируса?	75 %	25 %
5.	Обращались ли Вы в психологическую службу МУ МВД КР в период пандемии?	45 %	55 %
6.	Удовлетворительно ли Вы оценили переход в режим онлайн совещаний/конференций в период пандемии?	100 %	
7.	Замечали ли Вы в себе признаки психической травматизации в период режима повышенной готовности (коронавируса)?	22 %	78 %
8.	Обращались ли Вы за консультациями в кол-центр психологической службы МУ МВД КР?	38 %	62 %
9.	Обращались ли Ваши родные за консультацией в кол-центр психологической службы МУ МВД КР?	20 %	80 %
10.	Нуждались ли Вы в психологической поддержке в период пандемии?	76 %	24 %

Приступая к интерпретации проведенного опроса, отметим:

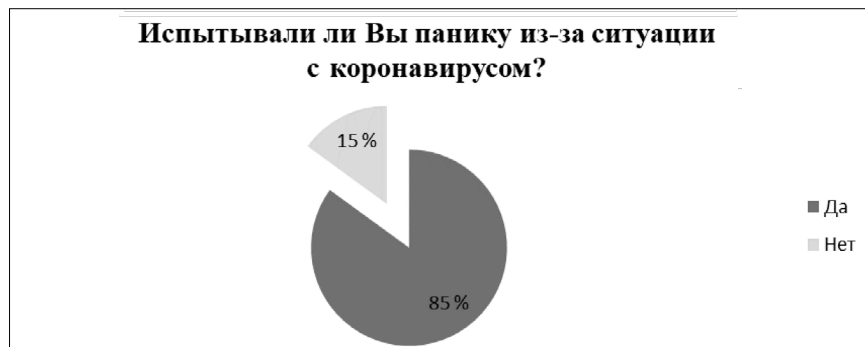
– по мнению респондентов, лишь 43 % чувствовали себя безопасно в условиях пандемии, что вполне является ожидаемым результатом в условиях сложившейся в мире эпидемиологической ситуации;



– 73 % респондентов ответили, что стали более осторожными в период пандемии, что непосредственно связано с основными инстинктами самосохранения и продолжения рода;



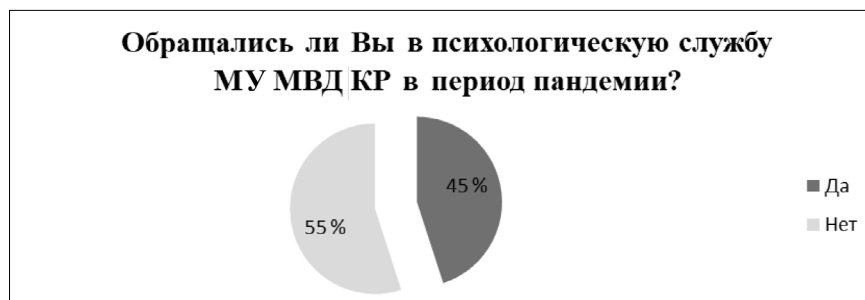
– 85 % опрошенных сотрудников испытали панику из-за сложившейся ситуации с коронавирусом;



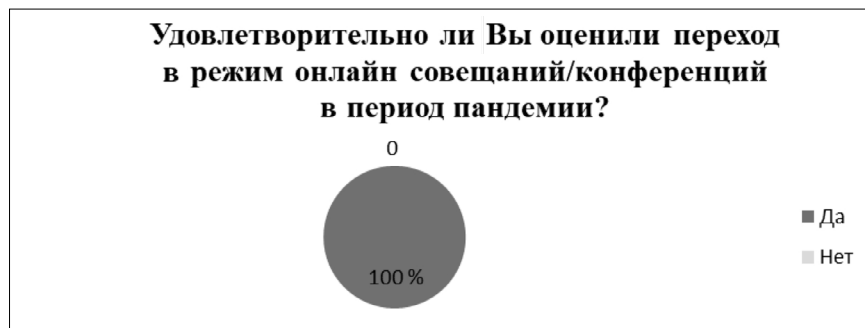
– 75 % респондентов на сегодняшний день следят за новой информацией о распространении коронавируса. Отметим, что осведомленность и информированность позитивно отражаются на деятельности сотрудников;



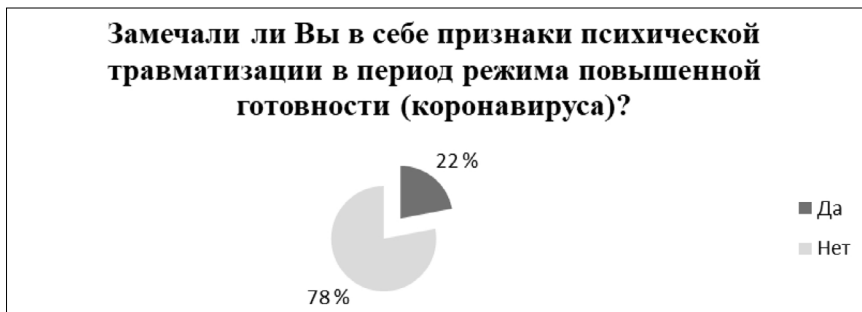
– сотрудники ОВД КР в период пандемии обращались в психологическую службу МУ МВД КР, что свидетельствует об эффективности психологической работы с сотрудниками;



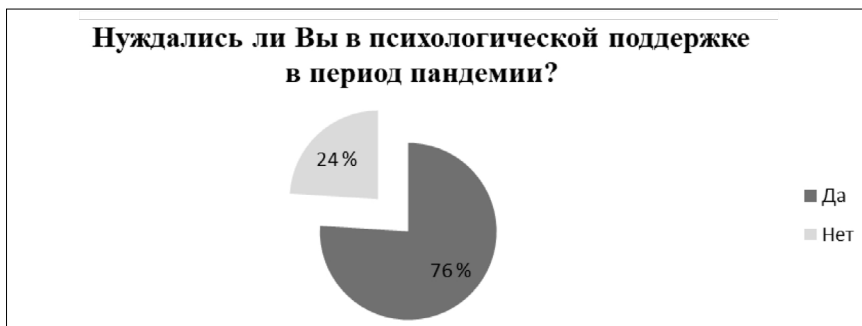
– сотрудники ОВД КР единодушно считают, что внедрение цифровых технологий в период пандемии положительно повлияло на деятельность сотрудников в целом;



– большинство респондентов считают, что не замечали в себе признаков психической травматизации в период режима повышенной готовности (коронавируса), что носит позитивный характер и свидетельствует о высокой психологической устойчивости сотрудников ОВД КР;



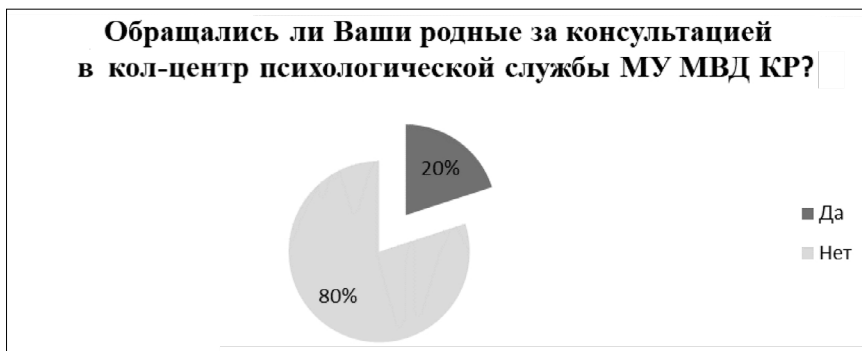
– большинство сотрудников ответили, что нуждались в психологической поддержке в период пандемии;



– 38 % опрошенных респондентов отметили, что обращались за консультациями в кол-центр психологической службы МУ МВД КР;



– 80 % опрошенных респондентов ответили, что их родные не обращались за консультацией в кол-центр психологической службы МУ МВД КР, лишь 20 % ответили, что получили психологическую консультацию.



Для многих сотрудников ОВД, выполняющих профессиональные обязанности в условиях жестких ограничительных мер, которые были связаны с непосредственными контактами с антисоциальными гражданами, пандемия COVID-19 стала причиной ухудшения психоэмоционального состояния, сопровождавшегося тревогой, раздражительностью, агрессивностью и астенией.

Таким образом, психологи психологической службы МУ МВД КР в период сложной эпидемиологической ситуации оказывали профессиональную помощь и в целом работали в режиме многозадачности, взаимодействуя и помогая многим службам.

Сохранение профессиональных кадров в органах внутренних дел Российской Федерации: системный анализ существующих проблем и противоречий

Аннотация

Статья освещает современные тенденции и проблемы, связанные с деятельностью органов внутренних дел Российской Федерации. Обсуждаются сложности в предоставлении медицинских и социальных услуг сотрудникам полиции, увеличение их рабочей нагрузки из-за роста преступности, особенно в сфере информационно-телекоммуникационных технологий. Предлагаются пути решения по совершенствованию условий службы и социального статуса сотрудников, направленные на восстановление престижа профессии и укрепление кадрового состава органов внутренних дел Российской Федерации.

Ключевые слова и словосочетания: кадровое обеспечение; социальные гарантии; информационно-телекоммуникационные технологии; кадровый состав; органы внутренних дел.

В настоящее время органы внутренних дел Российской Федерации сталкиваются с актуальной проблемой дефицита профессиональных кадров в рядовом и начальствующем составах. По информационно-статистическим данным о кадровом обеспечении органов внутренних дел Российской Федерации за 2022 г. некомплект должностей составляет 85 871 ед. или 11,5 %. Основной причиной массового оттока специалистов является увольнение сотрудников на пенсию по выслуге лет [2].

Вместе с тем современный период развития Российского государства характеризуется резким увеличением физических и психологических нагрузок на сотрудников полиции. Это обусловлено непростой экономической ситуацией в стране, повышенной криминализацией общества, деформацией нравственных ценностей. В этих условиях у сотрудников полиции возникает повышенная потребность в социальной защищенности и в особом внимании со стороны государства [3].

В рамках реализации кадровой политики МВД России приоритетное внимание уделяется стабилизации профессионального кадрового состава. Ключевыми задачами в данном направлении являются: снижение оттока кадров, удержание на службе опытных специалистов, а также стимулирование сотрудников. Это подтверждается высказыванием Министра внутренних дел Российской Федерации, генерала полиции Российской Федерации Владимира Александровича Колокольцева, который на заседании коллегии МВД России 20 марта 2023 г. акцентировал внимание на важности снижения оттока специалистов [5].

Современная тенденция заключается в том, что сотрудники, имеющие право на пенсию по выслуге лет, не стремятся продолжить службу, а предпочитают поиск более высокооплачиваемой работы или работы с эквивалентным вознаграждением, но с более предсказуемым графиком и определенным объемом обязанностей, при этом получая пенсионные выплаты от МВД России.

Анализ данных по состоянию работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2022 г. выявил следующие причины оттока профессиональных кадров:

1. Диспропорция между размером денежного содержания сотрудников и объемом возложенных на них обязанностей.
2. Недостаточный уровень социальной защиты сотрудников полиции.
3. Снижение социального статуса и престижа службы в органах внутренних дел.

Отмечено, что увеличение рабочей нагрузки на опытных сотрудников полиции, вызванное дефицитом кадров, приводит к увеличению количества и сложности выполненных ими задач. Этот фактор ведет к эмоциональному и профессиональному выгоранию, особенно когда опытные сотрудники одновременно выполняют роль наставников. Обычно ответственные задачи поручаются опытным специалистам, что усугубляет ситуацию.

Кроме того, согласно ст. 4 Федерального закона от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ сотрудники органов внутренних дел имеют право на единовременную социальную выплату для приобретения или строительства жилья при наличии стажа службы в органах внутренних дел не менее 10 лет. Однако фактическая реализация этого права сталкивается с проблемой большой очереди претендентов, число которых исчисляется тысячами.

Анализ сведений по предоставлению единовременной социальной выплаты для приобретения или строительства жилого помеще-

ния за первый квартал 2023 г. указывает на наличие 85 242 очередников, из которых 40 278 были поставлены на учет в 2013 г.

Согласно Федеральному закону от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ в 2023 г. преимущественное право на получение единовременной социальной выплаты имеют члены семей и родители ушедших из жизни сотрудников, а также очередники 2013 г. с датой регистрации до 7 марта 2013 г. За первый квартал 2023 г. выплаты получили 353 семьи, включая 17 семей погибших сотрудников [1].

Учитывая медленное продвижение по очереди, сотрудники часто ищут альтернативные пути решения жилищного вопроса. Те, кто ожидают выплаты, сталкиваются с проблемой уменьшения ее размера из-за изменений в составе семьи (выход детей из-под категории «члены семьи»).

Эта ситуация ставит под сомнение морально-психологическую устойчивость сотрудников, ведь значительная часть их дохода уходит на ипотеку или аренду жилья.

Статья 8 Федерального закона от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ предусматривает возможность предоставления жилых помещений из специализированного жилищного фонда или денежной компенсации за аренду жилья¹.

По причине замедленного предоставления гарантированных социальных выплат и несоответствия объемов текущего финансирования потребностям очередников проблема жилищного обеспечения сотрудников органов внутренних дел усугубляется. Такое положение дел не только создает социальное напряжение внутри системы органов внутренних дел, но и может отрицательно сказаться на эффективности выполнения служебных обязанностей сотрудниками.

Ожидание предоставления социальных выплат влечет за собой экономическую утрату для сотрудников из-за инфляции и изменения рыночных стоимостей недвижимости. Таким образом, даже при получении выплаты ее реальная покупательная способность может быть существенно снижена.

Тем самым для обеспечения стабильности и морально-психологического благополучия сотрудников органов внутренних дел необходим системный подход к решению жилищного вопроса, а именно: не только через увеличение финансирования, но и через

¹ О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

оптимизацию процессов предоставления социальных гарантий и поиска альтернативных механизмов обеспечения жилищными условиями.

Приведем примеры еще некоторых противоречий. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2011 г. № 1228 были установлены стандарты компенсации арендной платы для работников МВД России в зависимости от места проживания. Однако, учитывая экономическую ситуацию, такие стандарты не всегда соответствуют реальным рыночным ценам на жилье, например в г. Чите, где арендная ставка значительно превышает предоставляемую компенсацию.

Кроме того, процедура получения этой компенсации обременена бюрократическими препятствиями, что существенно снижает ее доступность для работников. До 2011 г. действовавший «Закон о милиции» гарантировал жилищные права сотрудникам милиции, что отражало более прямой подход к жилищной проблеме.

В целом анализ предоставляемых социальных гарантий сотрудникам МВД России показывает, что существующие меры требуют дополнительной корректировки с целью повышения их эффективности и соответствия реальным потребностям работников. Также следует отметить, что медицинская поддержка и обеспечение лекарствами сотрудников органов внутренних дел осуществляются через специализированные медицинские организации федерального уровня. При этом сотрудники имеют право на бесплатное обеспечение медицинскими изделиями на основании рекомендаций врачей данных организаций. Обозначенные противоречия находят свой отклик в социальном ощущении действующих сотрудников, особенно тех, кто сравнительно недавно поступил на службу. Так, по данным социологического исследования, совершенно или отчасти не удовлетворены объемом социальных гарантий 52 % сотрудников [4].

При рассмотрении данной системы стоит учитывать и потенциальные проблемы. Несмотря на то что медицинские гарантии формально присутствуют в законодательных актах, реализация этих гарантий может сталкиваться с различными трудностями, включая нехватку финансирования или ограниченную доступность услуг в некоторых регионах.

Исследование текущего положения сотрудников МВД России в контексте их социальных гарантий показывает, что необходимы комплексная ревизия и адаптация существующих мер с целью их оптимизации и улучшения отклика на реальные потребности и условия жизни работников.

Далее стоит обозначить естественные процессы по усложнению механизмов и содержания служебной деятельности. Оптимизационные процессы в структуре органов внутренних дел привели к уменьшению численности персонала. При этом усиление юридической ответственности за регистрацию правонарушений усилило нагрузку на сотрудников. Против фона экономических и геополитических изменений происходит увеличение уровня преступности, в том числе в секторе информационных технологий.

Развитие преступности в сфере информационно-телекоммуникационных технологий выдвигает новые требования к межведомственному взаимодействию с банковским сектором и другими организациями. На протяжении длительного времени существовали проблемы в эффективности работы органов внутренних дел в этой сфере, что подорвало доверие граждан к правоохранительной системе.

Следует отметить, что внешний образ полиции подвергается деструктивному восприятию в медиа-пространстве. Произведения массовой культуры, такие как комедийные шоу и сериалы, часто представляют сотрудников полиции в искаженном виде. Негативные инциденты, связанные с действиями отдельных представителей полиции, активно освещаются в СМИ, формируя отрицательный образ органов внутренних дел в общественном мнении. В результате институт полиции несет существенные имиджевые потери.

Косвенно на обозначенный факт указывают некоторые социальные маркеры. В прошлые периоды при структуре органов внутренних дел, именуемой милицией, наблюдалась выраженная преемственность между поколениями: потомки сотрудников тяготели к обучению в образовательных структурах МВД России и продолжению службы. Однако в современных условиях уровень преемственности существенно снизился. Такая тенденция может свидетельствовать о снижении престижности профессии среди сотрудников органов внутренних дел.

Для обеспечения устойчивости кадрового состава и сохранения профессионализма в органах внутренних дел предлагается разработка комплекса мер. В частности, следует осуществить пересмотр социальных гарантий, предоставляемых сотрудникам, включая введение накопительной ипотечной системы, аналогично практике Министерства обороны Российской Федерации.

Пути реализации предлагаемой меры будет являться включение в накопительно-ипотечную систему вновь принятых на службу в органы внутренних дел граждан с момента назначения на должность и заключения с ними контракта. У сотрудника, включенно-

го в накопительно-ипотечную систему, через 3 года в календарном исчислении наступает право на реализацию накоплений, то есть приобретение жилья в ипотеку. По истечении 20 лет, в том числе в льготном исчислении, у сотрудника наступает право безвозмездного владения приобретенным жильем. В противном случае (в случае увольнения) до наступления выслуги 20 лет на сотрудника возлагается обязанность по возмещению использованных им средств в рамках накопительно-ипотечной системы. Для действующих сотрудников, календарная выслуга которых составляет менее 10 лет, а также не включенных в единую очередь на получение сотрудниками (пенсионерами) МВД России единой социальной выплаты для приобретения или строительства жилого помещения, предлагаются обязательное планомерное включение в накопительно-ипотечную систему и зачисление на сформированные накопительно-ипотечные счета денежных средств из расчета выслуги лет. Сотрудникам с выслугой более 10 лет, включенным в указанную очередь, предоставляется право выбора на включение в накопительно-ипотечную систему либо дальнейшее сохранение права на получение единой социальной выплаты для приобретения или строительства жилого помещения.

По нашему мнению, данная мера позволит не только сохранить профессиональные кадры в органах внутренних дел, но и привлечь граждан Российской Федерации на службу в полицию.

Кроме того, рекомендуются увеличение денежного содержания, внедрение дополнительных стимулирующих выплат для сотрудников с выслугой от 20 лет, расширение прав на санаторно-курортное лечение и медицинское обслуживание, независимо от должности и региона проживания, а также увеличение компенсационных выплат за аренду жилья и услуги ЖКХ. Подобные меры могут способствовать повышению престижа службы в органах внутренних дел.

Важно отметить, что повышение социальных гарантий и компенсаций для сотрудников органов внутренних дел может стать ключевым фактором в повышении престижности профессии и привлечении качественных кадров. Для улучшения ситуации и повышения привлекательности службы необходим комплекс мер. Эти меры должны охватывать как материальное вознаграждение и социальные гарантии, так и меры, направленные на улучшение общественного восприятия профессии. Такая потребность обосновывается ярко выраженными тенденциями изменения восприятия профессии среди текущего поколения сотрудников и их потомков.

В заключение отметим, что для укрепления кадрового состава и повышения престижа службы в органах внутренних дел необходи-

ма комплексная стратегия, ориентированная на совершенствование условий прохождения службы сотрудниками органами внутренних дел Российской Федерации.

Список литературы:

1. Информация по вопросу предоставления единовременной социальной выплаты для приобретения или строительства жилого помещения по итогам работы за I квартал 2023 г. URL: <https://мвд.рф/есв> (дата обращения: 16.03.2023).

2. *Кубышко В. Л.* Основные направления кадровой работы в органах внутренних дел. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-napravleniya-kadrovoy-raboty-v-organah-vnutrennih-del> (дата обращения: 14.06.2023).

3. *Малахова Н. В.* О некоторых вопросах социальной защиты сотрудников полиции // Вестник экономической безопасности. 2016. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-nekotoryh-voprosah-sotsialnoy-zaschity-sotrudnikov-politsii> (дата обращения: 08.09.2023).

4. *Нестеренко А. В.* Профессиональные перспективы и уровень социального обеспечения в оценках молодых сотрудников полиции // Казанский социально-гуманитарный вестник. 2021. № 4 (51). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-perspektivy-i-uroven-sotsialnogo-obespecheniya-v-otsenках-molodyh-sotrudnikov-politsii> (дата обращения: 10.09.2023).

5. Расширенное заседание коллегии МВД России от 20 марта 2023 г. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/67795> (дата обращения: 14.06.2023).

Руслан Рустамович Ковеев,
*преподаватель кафедры служебной психологии
и профессиональной культуры
Академия МВД Республики Узбекистан*

Коммуникативная функция общения руководителя как фактор профессиональной успешности в деятельности органов внутренних дел

Аннотация

В статье рассматривается значение коммуникативной компетентности руководителя органов внутренних дел в контексте повышения эффективности служебной деятельности. Рассмотрены необходимые умения и навыки общения для построения эффективной коммуникации.

Ключевые слова и словосочетания: коммуникация; коммуникативная компетентность; функции общения; руководитель.

*Умение общаться с людьми – это товар,
и я заплачу за него больше, чем за что-либо другое на свете.
Джон Д. Рокфеллер*

В профессиональной и служебной деятельности руководителя подразделения ОВД следует учитывать то, как он устанавливает и развивает межличностные контакты, насколько они широки и разнообразны. Грамотное и профессиональное общение имеет решающее значение в современном мире, особенно для успешной работы руководителя ОВД. Коммуникативная компетентность предполагает различные условия, навыки, опыт и факторы, способствующие эффективному общению в служебной деятельности. По мнению Е. А. Смирновой, на успех или неудачу в общении влияют конкретные условия, которые также необходимы для развития эффективной речевой коммуникации [1].

Коммуникативная компетентность означает способность человека эффективно и правильно использовать язык в различных социальных контекстах. Она включает в себя не только грамматические и лексические знания, но и понимание культурных норм, социальных сигналов, а также способность интерпретировать и создавать значимые сообщения, то есть как лингвистические, так и прагматические аспекты использования языка для достижения успешного

общения. Понимание коммуникативной функции общения необходимо для установления благоприятного контакта с людьми. Эффективно выстроенное общение способствует налаживанию конструктивных коммуникативных связей внутри подразделения ОВД, включая личный состав и людей вне организационной системы. Эти знания особенно ценны в динамичных ситуациях с частыми изменениями и разнообразными действиями.

Ли Якокка в своей работе «Карьера менеджера» утверждает следующее: «Со своими сотрудниками я стараюсь говорить предельно четко и откровенно. Мне представляется лучшим способом создать у них деловой настрой, если раскрыть перед ними план действий и сделать их, таким образом, сознательными участниками его выработки и реализации. Я должен разъяснять им, какие задачи ставлю перед самим собой, точно так же как другие менеджеры должны формулировать собственные цели вместе со своим персоналом» [2, с. 138].

В современных условиях в профессиональной деятельности руководителей ОВД различного уровня выработана определенная доктрина психологии культуры управления. Эта доктрина служит методологической базой для изучения современных требований к руководителям ОВД [3, с. 209–213].

Коммуникативная функция общения служит регулятором взаимоотношений между руководителями и сотрудниками, а также гражданами в правоохранительном процессе. В служебной деятельности психологический контакт, устанавливаемый руководителями с гражданами, существенно отличается от повседневного взаимодействия. Успешное достижение такого контакта сотрудниками ОВД тесно связано с получением важной информации и влиянием на поведение граждан, начиная от противодействия и заканчивая помощью и сотрудничеством [4].

Руководитель ОВД должен уверенно владеть приемами профессиональной коммуникации, чтобы эффективно взаимодействовать и влиять на граждан из разных слоев населения. Сюда входят разнообразные деловые и межличностные коммуникации, адаптация к меняющимся ситуациям и действиям.

Коммуникативная компетентность в управленческом общении означает способность руководителей эффективно передавать информацию, идеи и мнения в ясной и убедительной форме. Это предполагает наличие необходимых навыков письменного и устного общения, а также невербального общения, активного слушания и понимания потребностей различных заинтересованных сторон. Эффективная коммуникативная компетентность помогает выстра-

ивать отношения, мотивировать сотрудников, вести переговоры, разрешать конфликты и достигать организационных целей. Навыки и умения, которые могут повысить коммуникативную эффективность руководителя ОВД, включают в себя:

- восприятие и производство вербальных, невербальных и паралингвистических сигналов;
- активное слушание для понимания смысла слов собеседника;
- навыки рефлексии, позволяющие анализировать и вдумчиво реагировать;
- управление собственным эмоциональным напряжением и напряжением собеседника;
- использование аргументации и убеждения во избежание применения административных мер;
- учет психологических особенностей людей или групп, с которыми взаимодействуют;
- применение психологических знаний в профессиональной деятельности;
- контроль и влияние на ситуацию;
- минимизацию ошибок за счет предотвращения потери и искажения информации;
- эффективную постановку и донесение целей до подчиненных;
- использование конструктивной критики и мотивирующей обратной связи для улучшения деятельности подчиненных;
- отстаивание интересов бизнеса без возникновения конфликтов.

Коммуникативная компетентность в управленческом общении означает понимание руководителем ОВД механизмов межличностного взаимодействия, адаптивность и умение использовать различные методы общения. Это предполагает гибкость и уместность в выборе психологических позиций, а также наличие хорошо развитых коммуникативных способностей и навыков. Коммуникативная компетентность руководителя – это комплексное качество, сочетающее в себе общую культуру с конкретными проявлениями в профессиональных управленческих задачах [4], что предполагает использование соответствующих вербальных и невербальных сигналов, знание аудитории и адаптацию стиля общения для облегчения взаимопонимания и продуктивного взаимодействия. Эффективное общение помогает свести к минимуму недоразумения, укрепить доверие и способствует значимым связям между людьми.

Эффективное общение с подчиненными требует от руководителя выбора правильных слов, тона и подхода для достижения желаемого результата. Навыки взаимоотношений или взаимодей-

ствия имеют решающее значение в современном общении, включая управление ролями, стратегии взаимодействия, индивидуальные и групповые стили общения. Коммуникативные функции руководителя ОВД охватывают широкий круг умений, в том числе способность вести дискуссию в различных областях знаний, понимать текущие события и достигать положительных результатов во всех сферах деятельности.

Список литературы:

1. *Агзамова Е. Ю.* Факторы, определяющие проявления индивидуально-психологических особенностей личности сотрудников органов внутренних дел: дис. ... канд. психол. наук. Ташкент, 2001.
2. *Асямов С. В., Пулатов Ю. С.* Профессионально-психологический тренинг сотрудников органов внутренних дел: учебное пособие. Ташкент, 2000.
3. *Халина К. Д., Капустина Т. В.* Коммуникативные способности как фактор успешного общения // Молодой ученый. 2017. № 6 (140).
4. *Якокка Ли.* Карьера менеджера. Москва, 2007.

Оксана Александровна Коновалова,
*преподаватель кафедры административного права
и административной деятельности ОВД
Уральский юридический институт МВД России
E-mail: konovalova516@mail.ru*

**Состояние психологической безопасности обучающихся
вузов МВД России как основа обучения и воспитания
в современных реалиях (на примере Уральского
юридического института МВД России)**

Аннотация

В статье анализируется состояние психологической безопасности, обусловленное чувством тревоги, обучающихся второго курса Уральского юридического института МВД России в связи с их ускоренной подготовкой и обучением по курсу «Полицейский» и сдачей экзамена. Даны рекомендации по снижению тревожного состояния и повышению психологической безопасности обучающихся в целях осуществления наиболее качественной подготовки специалистов по охране общественного порядка и общественной безопасности.

Ключевые слова и словосочетания: *психологическая безопасность; курсант МВД России; воспитание и обучение; стресс; образовательная организация МВД России; тревога.*

В современных условиях напряженности и нестабильности в мире состояние психологической безопасности людей претерпевает значительные трансформации, причем в сторону снижения чувства защищенности, стабильности и уверенности в завтрашнем дне, превалирования негативных переживаний, тревоги и страха. Сегодняшний день характеризует эмоциональное, физическое и ментальное напряжение в обществе.

Обучающиеся образовательных организаций системы МВД России в настоящее время претерпевают негативные психические состояния, связанные не только с мировой напряженностью, но и с особенностями службы и учебы в военизированном вузе страны, организационная среда которого требует от личности обучающегося строгой дисциплинированности, исполнительности, быстроты реакции, многозадачности, выносливости, трудолюбия и эмоциональной готовности к осуществлению охраны общественного порядка в сложные периоды общественного развития. Если

не принимать во внимание личностные и характерологические особенности обучающихся, индивидуальные способности защиты своего психологического состояния, то можно с уверенностью говорить о негативном влиянии процессов, происходящих в организационной среде курсантов, на психологическую безопасность в их организованной общности.

Толковый словарь С. И. Ожегова определяет понятие «безопасность» как состояние, при котором не угрожает опасность или есть защита от опасности [5].

Проблемы психологической безопасности личности рассматриваются исследователями с конца XX в. в различных контекстах и в среде различных субъектов. В зависимости от целей исследования понятие «психологическая безопасность» трактуется авторами в зависимости от конкретных аспектов ее рассмотрения. Например, Т. И. Колесникова под психологической безопасностью личности понимает определенную защищенность сознания от воздействий, способных против ее воли и желания изменять психические состояния, психологические характеристики и поведение, что может кардинальным образом влиять на человека, вплоть до изменения его жизненного пути [3]. Исследователь в области психологической безопасности в образовании Н. А. Баева рассматривает психологическую безопасность личности через организационную среду образовательного учреждения, в котором осуществляется деятельность по обучению и воспитанию этой личности. Автором определена психологическая безопасность среды в социальном аспекте: «состояние среды, свободное от проявлений психологического насилия во взаимодействии людей, способствующее удовлетворению основных потребностей в личностно-доверительном общении, создающее референтную значимость среды и, как следствие, обеспечивающее психологическую защищенность ее участников» [1].

Обучающиеся образовательных организаций высшего образования системы МВД России пребывают в условиях военизированного вуза, специфической особенностью которого является казарменное положение курсантов, строгое соблюдение устава, распорядка дня, дисциплины и с момента подписания контракта – должностной инструкции в части исполнения служебных обязанностей сотрудников органов внутренних дел. Таким образом, курсант вузов МВД России является не только и не столько обучающимся, сколько сотрудником полиции с соответствующими правами и обязанностями, предусмотренными федеральным законодательством, регулирующим деятельность сотрудников ОВД.

Обучение курсантов вузов МВД России основам профессиональной деятельности на сегодняшний день осуществляется с акцентом на становление профессиональных навыков в оперативном режиме, в ходе которого на формирование эмоциональной и психологической готовности действовать в условиях социальной напряженности уделяется совсем незначительное количество часов. В связи с этим в сообществе курсантов МВД России наблюдается повышенный уровень тревоги. Здесь данное явление понимается как «неприятное эмоциональное состояние, которое характеризуется, с одной стороны, субъективными ощущениями напряжения, беспокойства, а с другой – физиологическими изменениями в организме» [4].

В целях изучения уровня тревоги у курсантов 2 курса УрЮИ МВД России проведен опрос 80 обучающихся по шкале тревоги Бека (BAI) [6]. Выбор группы респондентов сделан исходя из соображений актуальности, так как именно курсанты в возрасте 20 лет в настоящее время проходят ускоренное и целенаправленное обучение по программе «Полицейский». Опрос состоял из 21 пункта, каждый из которых должен быть оценен респондентом от 0 (симптом не беспокоит) до 3 (симптом беспокоит очень сильно). Наибольшее количество баллов, которое можно набрать по данному опроснику, – 63, а градацию тревоги определяют следующим образом: до 21 балла – низкий уровень тревоги; от 22 до 35 баллов – средняя выраженность тревоги; выше 36 баллов – высокая тревога.

По результатам анализа полученных данных в период проведения опроса выявлено 42 курсанта с высоким уровнем тревоги, что составляет 52,5 % от общего количества опрошиваемых. Большинство ситуаций воспринимаются и оцениваются ими как угрожающие.

Среднюю выраженность тревоги показали 27 курсантов, или 34 % от общего числа респондентов, что говорит об адекватном восприятии ими действительности и умеренном выражении тревожности, и 9 курсантов показали низкий уровень тревоги, что составило 11,5 % от общего числа опрошенных.

Таким образом, по результатам проведенного исследования можно говорить о том, что среди курсантов в возрасте 20 лет в сентябре 2023 г. достаточно высоко выражена степень тревожного состояния, и, принимая во внимание тот факт, что тревога связана с будущим, при отсутствии реальной угрозы воображение человека, подключая опыт, описывает возможные опасные ситуации, связанные с осуществлением служебных или учебных задач, происходит снижение чувства психологической безопасности.

В целях повышения уровня психологической безопасности и снижения чувства тревоги у курсантов 2 курса вузов МВД России, связанного с ускоренным обучением и сдачей экзамена по курсу «Полицейский», рекомендуется профессорско-преподавательскому составу содействовать в формировании у курсантов чувства уверенности и создавать ситуации успеха, сместить акценты с требовательности, высокой значимости и категоричности при постановке учебных задач на содержательное осмысление деятельности и внутреннюю мотивацию обучения, за основу обучения и воспитания необходимо принять личностно-ориентированный подход в обучении.

Список литературы:

1. *Баева И. А.* Обеспечение психологической безопасности в образовательном учреждении: практическое руководство / под ред. И. А. Баевой. Санкт-Петербург, 2006.
2. *Кабаченко Т. С.* Методы психологического воздействия. Москва, 2000.
3. *Колесникова Т. И.* Психологический мир личности и его безопасность. Москва, 2001.
4. *Нехорошкова А. Н., Грибанов А. В., Джос Ю. С.* Проблема тревожности как сложного психофизиологического явления // Экология человека. 2014. № 6.
5. Толковый словарь С. И. Ожегова / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. 1949–1992. URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/ogegova/11418> (дата обращения: 10.09.2023).
6. *Beck A. T., Epstein N., Brown G., Steer R. A.* An inventory for measuring clinical anxiety: Psychometric properties // Journal of Consulting and Clinical Psychology. 1988. V. 56. № 6.

Нужна ли полицейскому нравственность?

Аннотация

В статье автор задается вопросом: должен ли быть современный полицейский нравственным? Насколько сегодня нравственность важна для осуществления профессиональной деятельности сотрудникам органов внутренних дел? Рассматривается актуальность нравственности на современном этапе развития российского общества.

Ключевые слова и словосочетания: *нравственность; воспитание нравственности; нравственная личность.*

Современному полицейскому в глазах общественности предъявляются высокие требования. Интеллектуальное развитие, профессионализм, коммуникабельность, умение работать в команде, стрессоустойчивость, возможность быстро адаптироваться к изменяющимся условиям, прекрасная физическая подготовка – вот те основные качества, которые общество хочет видеть у сотрудника органов внутренних дел. Понятие «нравственность» в этом списке отсутствует. Попробуем разобраться в вопросе: нужна ли нравственность современному полицейскому?

Содержание нравственности на протяжении веков активно развивалось. Понятия добра и зла, морального и аморального, нравственного и безнравственного менялись на разных этапах общественного развития. Вопросы рассмотрения нравственности мы можем найти в трудах Аристотеля, Гегеля, Т. Джеферсона, Г. Лебона, И. Канта, П. Сорокина, М. Бахтина и многих других.

Основой нравственности выступают моральные нормы и ценности. Нравственная позиция представляет собой личные внутренние правила, которым человек следует ежедневно, принимая решения.

Нравственная позиция лежит в основе структуры личности. Она связана с самоопределением личности и позволяет определить основные приоритеты, которые человек расставляет для достижения своих целей.

Нравственность представляет собой измерение моральных норм и принципов через призму личностного восприятия, его

характера и собственных психических особенностей, в результате чего человек старается поступать «только так и никак не иначе».

В современных условиях, при которых деятельность органов внутренних дел подвергается массовой критике со стороны общества, в ходе реформирования полиции произошло переосмысление профессиональных задач, характера и особенностей моральных и нравственных требований, предъявляемых к сотрудникам органов внутренних дел.

Вопросы формирования и воспитания нравственности как качества личности, как профессионального качества сотрудника органов внутренних дел отражены в Кодексе этики сотрудника полиции¹, в нормативных актах по морально-воспитательной деятельности в органах внутренних дел².

Современная государственная политика Российской Федерации направлена на сохранение и укрепление традиционных духовных нравственных ценностей. В ноябре 2022 г. был издан Указ Президента Российской Федерации, закрепляющий защиту традиционных российских духовно-нравственных ценностей как одну из задач по обеспечению национальной безопасности Российской Федерации на ближайшее десятилетие³. Дальнейший вектор государственного развития современной России не может не сказаться и на характере деятельности сотрудников органов внутренних дел. И поэтому сегодня сотрудник органов внутренних дел – это не только защитник правопорядка, борец с преступностью, но и профессионал, обладающий мировоззренческим кругозором и профессионально-нравственной позицией.

На современном этапе развития России происходит переосмысление профессиональных задач, характера и особенностей моральных и нравственных требований, предъявляемых к сотрудникам органов внутренних дел, в связи с чем воспитание нравственности у правоохранителей становится одним из приоритетных направлений в работе с личным составом.

¹ Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 26 июня 2020 г. № 460: в ред. от 2 мая 2023 г.

² Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 25 декабря 2020 г. № 900.

³ Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей: Указ Президента Рос. Федерации от 9 ноября 2022 г. № 809. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

Можно утверждать, что такие основополагающие нравственные категории, как гуманизм, долг, честь, достоинство, совесть, выступают в качестве необходимых нравственно-этических основ деятельности сотрудников российской полиции, благодаря которым становится возможным на высоком профессиональном уровне выполнять правоохранительные задачи. Данные понятия служат в качестве определенных моделей поведения и форм взаимодействия и взаимоотношений сотрудников полиции, позволяя не допускать ошибок, объективно решать дела.

Соблюдение профессионально-этических требований, принципов, норм и правил позволяет создать необходимые условия для взаимопонимания и взаимного доверия между сотрудниками и гражданами, успешного решения проблемных вопросов, достижения конечных результатов их совместных действий.

Поэтому нравственность в деятельности сотрудников полиции имеет ключевое значение и служит достижению положительного социального результата в правоохранительной сфере.

Нравственная позиция органично вписывается в такой важнейший компонент структуры личности, как характер, который представляет собой совокупность устойчивых и характерных черт личности. Характер человека формируется в результате воспитания, социализации и дальнейшей включенности человека в какую-то деятельность, проявляется в его действиях и поступках. Совершение поступка представляет собой результат нравственного выбора человека.

Поведение нравственной личности полностью отвечает морально-этическим запросам общества, характеризуя зрелую и сформировавшуюся личность человека и гражданина. Следование своим личным нравственным принципам и идеалам позволяет определить основные приоритеты, расставляемые человеком для достижения своих целей.

Нравственная позиция сотрудника органов внутренних дел включает в себя осознание значимости и ответственности профессии полицейского, объединяя личные ценности с нравственными ценностями службы, профессионально-нравственное самосознание. В дальнейшем все это находит свое выражение в готовности к соблюдению нравственных правил при выполнении профессиональных обязанностей и реализации этой готовности на практике при повседневном выполнении своих служебных обязанностей.

Наглядным подтверждением тому является Кодекс этики сотрудников полиции, который закрепляет этические требования

к службе в органах внутренних дел, основывающиеся на принятых в российском обществе нравственных принципах и ценностях, лучших профессиональных традициях органов внутренних дел Российской Федерации.

Справедливость, беспристрастность и объективность при принятии решений должны стать неотъемлемой чертой личности каждого полицейского. Отношения в служебном коллективе необходимо выстраивать на доверии, взаимоуважении и взаимовыручке друг друга, что, в свою очередь, способствует формированию здорового морально-психологического климата в подразделении и, как следствие, успешности в решении профессиональных задач.

Подводя итоги вышесказанному, можно с уверенностью говорить о том, что нравственная составляющая по праву может считаться одним из важнейших профессиональных качеств современного полицейского в России.

Список литературы:

1. *Кушнарченко И. А.* Основы профессиональной этики сотрудников полиции: учебное наглядное пособие. Москва, 2016.
2. *Темняков Д. А.* Особенности формирования нравственной культуры // Полицейская деятельность. 2022. № 3.
3. *Фусу Л. И.* Поступок как главный критерий нравственности // Социально-политические науки. 2018. № 5.
4. *Янбухтин Р. М.* Нравственно-этические основы деятельности сотрудников Российской полиции // Научный компонент. 2010. № 2 (10).

Любовь Николаевна Костина,
*доктор психологических наук, профессор,
начальник кафедры психологии
учебно-научного комплекса психологии
служебной деятельности
Московский университет МВД России
имени В. Я. Кикотя
E-mail: kostin62@mail.ru*

**Обучение и воспитание курсантов и слушателей
Московского университета МВД России
имени В. Я. Кикотя методом примера героизма
и мужества ученых, практиков-психологов
и сотрудников органов внутренних дел**

Аннотация

В контексте сохранения и укрепления традиционных духовно-нравственных ценностей раскрываются особенности воспитания курсантов и слушателей, обучающихся в Московском университете МВД России имени В. Я. Кикотя (по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, специализация «Психологическое обеспечение служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов»). Охарактеризован метод примера, используемый в образовательной деятельности и воспитательной работе при проведении лекций, семинаров, бесед и дискуссий о гражданском и профессиональном долге психологов во время Великой Отечественной войны, встреч с участниками специальной военной операции, сотрудниками и психологами, выполнявшими служебные обязанности в особых условиях, конкурса «Лучший психолог» и др. Показан психологический смысл используемых преподавателями ярких иллюстраций, эмоционального «заражения» аудитории, механизма идентификации героическим личностям, демонстрации курсантами профессионально важных качеств в воспитании у курсантов моральных мотивов, уважения ценности трудовых достижений, человеческих возможностей.

Ключевые слова и словосочетания: курсанты; слушатели; воспитание; обучение; метод примера; механизм идентификации; психологи органов внутренних дел; профессионально важные качества.

Обучение и воспитание курсантов и слушателей Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя (обучающихся по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, специализация «Психологическое обеспечение служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов») в современных условиях осуществляется в контексте сохранения и укрепления российских традиционных духовно-нравственных ценностей и на основании разработанной в университете типовой программы морально-психологического обеспечения учебно-воспитательного процесса.

Для воспитания у будущих психологов органов внутренних дел МВД России чувств патриотизма и гражданственности, гордости за принадлежность к профессии психолога и устойчивой мотивации к ее освоению, стремлению к знанию истории психологии и органов внутренних дел используется комплексный подход, в том числе метод примера. Данный метод включен в различные формы обучения и мероприятия воспитательной работы: лекции, семинары, беседы и дискуссии о гражданском и профессиональном долге психологов во время Великой Отечественной войны, встречи с участниками специальной военной операции, сотрудниками и психологами, выполнявшими служебные обязанности в особых условиях, конкурс «Лучший психолог», выезды в военный госпиталь ГВКГ имени Н. Н. Бурденко, круглый стол с психологами из Рязани, которые оказывают психологическую помощь раненым военным служащим в госпиталях, и др. Такое разнообразие мероприятий направлено на всестороннее духовное, нравственное и интеллектуальное развитие обучающихся, воспитание у них верности лучшим профессиональным традициям ученых-психологов, практических психологов, психологов и сотрудников органов внутренних дел, формирование осознанной готовности выполнять служебный долг, в том числе оказание по запросу и/или необходимости психологической помощи в повседневных и особых условиях.

Патриотический и нравственный характер лекций и семинаров о вкладе «научного полка» во время Великой Отечественной войны раскрывается через содержание основных направлений деятельности ученых – и практиков-психологов: психологической работы в эвакогоспиталях по восстановлению здоровья раненых бойцов, психологического консультирования и военно-психологической экспертизы, проведения общенаучных и междисциплинарных научных исследований по оборонным темам, психологической подготовки кадров для тыла, армии, учебно-воспитательного процесса,

научно-просветительской, санитарно-гигиенической и профилактической работы, строительства защитных сооружений, работы в тылу (на производстве, сельском хозяйстве, образовании, здравоохранении) [2, с. 4–14]. На лекциях подробно излагается информация о сотрудниках Центрального научно-исследовательского института психологии, которые воевали в восьмой дивизии ополченцев [1, с. 124–131]; об участии в героической обороне Ленинграда в период блокады А. А. Бодалева, Л. М. Веккера, З. М. Истоминой, А. А. Люблинской, А. Ц. Пуни, А. Н. Раева Г. С. Рогинского, С. Л. Рубинштейна и др.; о службе в ПВО А. А. Бодалева, И. В. Горлинского, Е. В. Гурьянова, А. Н. Леонтьева, А. А. Смирнова, Б. М. Теплова и др.; об участии в боевых действиях А. М. Столяренко, В. Л. Васильева, В. Ф. Пирожкова, А. Д. Глоточкина и др. [3, с. 51–58].

Организованные во время лекций и семинаров беседы направлены на более глубокий анализ психологических макрохарактеристик отдельных ученых (личности, субъекта деятельности, творца), которые максимально раскрыли собственные человеческие возможности в условиях военного времени. В этой связи приведем высказывание Б. Г. Ананьева, который в своих воспоминаниях писал так: «Война определила мою жизнь. Это была уже не по книгам пройденная психология. Для меня стало ясно, что человек может на максимуме. Я увидел скрытые резервы, о которых мы обычно не подозреваем. Я понял: нет более великой проблемы, чем проблема человеческих возможностей. Я понял: человек может все... В те годы мне было лучше, чем порой сейчас. Подонки тогда становились просто людьми. А мы, просто люди, чувствовали себя титанами» [4].

Для использования метода примера и идентификации как механизма социализации на занятиях применялись рассчитанные на глубокое проживание примеры героической деятельности психологов во время Великой Отечественной войны: реабилитация военных с тяжелыми травмами, в том числе с помощью трудотерапии и лечебной физкультуры (А. Н. Леонтьев, А. Р. Лурия, С. Г. Геллерштейн и др. [2]), благодаря которой многие раненые были возвращены к активной боевой и трудовой деятельности; разработанный и успешно использованный В. С. Мерлиным подход к реабилитации ослепших в результате ранений, который был признан универсальным для разрешения и иных психологических конфликтов [5]; созданная группой отдела психологии Ленинградского института мозга (А. И. Зотов, З. М. Беркенблит, Р. А. Каничева и др.) под руководством Б. Г. Ананьева система искусственной дезориентации для

противовоздушной маскировки памятников культуры Ленинграда; подготовка А. В. Ярмоленко «слепых слухачей», имеющих высокий уровень слуха и способных слышать на фоне звуковых установок противовоздушной обороны приближающиеся вражеские самолеты и др.; осуществленный С. Л. Рубинштейном перевод с немецкого языка работы о Е. Крюгера о психологии фашизма для понимания психологии противника как фактора победы в освободительной войне; разработка К. Х. Кекчеевым основанных на фундаментальных закономерностях зрительного восприятия специальных памяток для летчиков, разведчиков, наблюдателей с целью вооружения психологическими средствами, повышения чувствительности ночного зрения, способами ускорения процесса темновой адаптации глаз и т. д.

Для достижения обучающих, воспитательных и развивающих целей на учебных занятиях с курсантами и слушателями обсуждается обобщенный психологический портрет бойца (созданный в 1941–1945 гг. Н. Д. Левитовым, К. Н. Корниловым, И. А. Каировым, Н. А. Коноваловым, А. К. Перовым, Д. И. Рамишвили, М. М. Рубинштейном, М. П. Феофановым, Г. А. Фортунатовым и др.), который включает моральные мотивы, чувства чести и его достоинства, патриотизм и верность долгу, мужество и героизм, волю, активность, инициативность и самостоятельность в принятии ответственных решений, дисциплинированность и выносливость. Такая работа сопровождалась сопоставлением качеств бойца с требованиями, предъявляемыми к сотрудникам и психологам органов внутренних дел, выполняющих профессиональные обязанности в особых условиях.

Осознавая важность применения метода примера для воспитания курсантов и слушателей, по итогам круглого стола с психологами из Рязани, которые в настоящее время продолжают оказывать психологическую помощь раненым военнослужащим в госпиталях, на семинарах и практических занятиях со слушателями 5 курса была организована дискуссия, в рамках которой обсуждались проблемы экстренной психологической помощи, проявления советскими и современными психологами волевых и профессионально-нравственных качеств, патриотизма в виде любви к Родине, готовности ее защищать и связанных с патриотизмом чувств чести, долга, ответственности.

Использование ярких иллюстраций направлено на эмоциональное «заражение» аудитории, а метод приема, основанный на механизме идентификации героическим личностям, имеет мощное воспитательное влияние на обучающихся. Такое приобщение обуча-

ющихся к истории жизни и деяниям великих психологов, а также современных психологов-практиков и сотрудников в особых условиях как носителей героических качеств способствует формированию профессионально-нравственных качеств у курсантов и слушателей. Логическим продолжением обучения и воспитания является демонстрация профессионально важных качеств и профессиональных компетенций. Поэтому в целях развития интереса к предстоящей «помогающей» профессии психолога, воспитания профессиональных, нравственных и психологических качеств курсанты 891 учебной группы Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя в апреле 2023 г. приняли участие в конкурсе «Лучший психолог». Курсанты выполняли практико-ориентированные задания, охватывающие все виды деятельности психолога органов внутренних дел Российской Федерации: сбор, анализ и обобщение информации об индивидуально-психологических особенностях личности кандидата на службу в органы внутренних дел Российской Федерации; профессионально-психологический отбор кандидатов на службу в органы внутренних дел Российской Федерации; проведение занятий по морально-психологической подготовке сотрудников органов внутренних дел на заданную тему; психологический анализ ситуаций профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел/служащих; подготовка плана консультирования и демонстрация навыков психологического консультирования, оказания психологической помощи в целях регуляции психоэмоционального состояния сотрудника/служащего.

Таким образом, психологизм применения метода примера заключается в воздействии механизма идентификации на формирование личности обучающихся при условии яркого эмоционального «заражения» курсантов и слушателей примерами героизма, патриотизма и профессионализма психологов и бойцов во время Великой Отечественной войны, современных психологов и сотрудников органов внутренних дел при осуществлении профессиональной деятельности в повседневных и особых условиях. Для достижения воспитательного и обучающего эффекта, формирования у курсантов и слушателей моральных мотивов – «самых человеческих в человеке» (С. Л. Рубинштейн), уважения ценности трудовых достижений, человеческих возможностей в Московском университете МВД России имени В. Я. Кикотя созданы условия для применения преподавателями методов примера и иных методов воспитательной работы, проведения конкурса «Лучший психолог» с целью демонстрации курсантами профессионально важных качеств.

Список литературы:

1. *Гусева Е. П.* Научная жизнь и научные исследования психологического института в 1941–1945 годах: 70-летию Великой Победы посвящается // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2015.
2. *Ждан А. Н.* Фундаментальная наука и практика в советской психологии в годы Великой Отечественной войны (1941–1945) // Вестник Московского университета. Сер. 14. Психология. 2015. № 2.
3. *Кольцова В. А., Олейник Ю. Н.* Советская психологическая наука в годы Великой Отечественной войны: единство теории, эксперимента и практики // Известия Иркутского государственного университета. Серия Психология. 2018. Т. 25.
4. Научный полк: Б. Г. Ананьев – Война определила мою жизнь. URL: <https://psy.spbu.ru/news/1905-nauchnyj-polok-b-g-anan-ev.html> (дата обращения: 10.09.2023).
5. Проблемы экспериментальной психологии личности / под ред. проф. В. С. Мерлина. Пермь, 1970.

Юлия Николаевна Кофтина,
*кандидат юридических наук,
доцент кафедры психологии, педагогики
и организации работы с кадрами
Академия управления МВД России
E-mail: Yulenska1979@mail.ru*

Евгения Алексеевна Быстрова,
*слушатель 2-го факультета
Академия управления МВД России*

Организационно-правовые аспекты профессиональной мотивации руководителей органов внутренних дел Российской Федерации

Аннотация

Профессиональная мотивация руководителей органов внутренних дел и ее организационно-правовые основы исследованы недостаточно, в то время как их изучение имеет высокую степень актуальности для обеспечения эффективности служебной деятельности. В данной статье определены основные факторы, составляющие мотивацию руководителей органов внутренних дел, выявлены наиболее значимые проблемы и предложены пути их решения.

Ключевые слова и словосочетания: кадровое обеспечение; профессиональная мотивация; руководители; мотивация сотрудников органов внутренних дел; органы внутренних дел.

Мотивация выступает одним из самых главных факторов успешности любой деятельности, и правоохранительная не является исключением. Скорее наоборот, сложности, с которыми связана деятельность органов внутренних дел, в особенности руководящая, обуславливают необходимость наличия соответствующей мотивации для осуществления профессиональных обязанностей надлежащим образом, преодоления возникающих трудностей.

Для того, чтобы определить профессиональную мотивацию руководителей органов внутренних дел, прежде всего, следует изучить, что представляет собой мотивация в целом. Исследователь С. С. Занюк предлагает ее определять как совокупность

побуждающих факторов, обуславливающих активность личности [5, с. 352].

Профессиональная мотивация сотрудников органов внутренних дел, с точки зрения В. Ф. Родина и В. А. Лысова, – это «профессионально важные психологические компоненты и особенности мотивационной сферы личности, которые выступают внутренней предпосылкой успешности формирования профессионализма и профессионального роста сотрудников» [6, с. 377]. Полагаем, что аналогичным образом может быть определена и мотивация руководителей органов внутренних дел.

Правовая основа мотивации представлена значительным числом нормативных правовых актов разного уровня, определяющих режим труда и отдыха руководителей органов внутренних дел, систему мер поощрения, материальное и социальное обеспечение, регламентирующих воспитательную работу в органах внутренних дел и морально-психологическую подготовку. При этом нельзя не отметить, что организация работы по повышению мотивации руководителей органов внутренних дел находится на достаточно низком уровне. Об этом свидетельствует и небольшое количество научных исследований по рассматриваемому вопросу (значительная часть трудов посвящена мотивации сотрудников органов внутренних дел без учета специфики руководящей должности), и практическая реализация, преимущественно заключающаяся в плановых психологических тестированиях руководителей органов внутренних дел и формальной разработке рекомендаций по повышению мотивации.

Вместе с тем было проведено исследование мотивации начинающих руководителей в системе органов внутренних дел, по итогам которого получены следующие результаты: примерно у 35 % респондентов отсутствует устойчивая положительная мотивация к развитию управленческой карьеры, они не рассматривают перспективу служебного роста, но успешно решают стоящие перед ними оперативно-служебные задачи. 26 % респондентов стремятся к развитию карьеры, но нередко предпочли бы иные руководящие должности.

Исследователь С. С. Занюк отмечает, что под оптимальным организационным климатом для эффективной деятельности надлежит понимать назначение на руководящие должности лиц, у которых доминирует мотив достижения, сочетаясь при этом с ярко выраженным мотивом власти и «низким мотивом аффилиации» [5, с. 352].

Отметим, что развитию положительной мотивации – стремлению руководителей органов внутренних дел продолжать службу на управленческой должности, занять вышестоящую – способствует удовлетворенность результатами своей деятельности, как правило, во многом зависящей от положительной ее оценки вышестоящими руководителями. В настоящее время можно говорить о том, что рассматриваемая составляющая мотивации находится на низком уровне.

Этому способствуют в первую очередь объективные причины, выражающиеся в значительном некомплекте сотрудников органов внутренних дел и вынужденным выполнением действующими сотрудниками многочисленных функций, что влечет излишнюю нагрузку. В таких условиях достигать желаемых результатов крайне сложно, в связи с чем высоких результатов достичь не удастся, и руководители органов внутренних дел подвергаются критике со стороны вышестоящего руководства.

Нельзя обойти и вниманием субъективные причины: когда на должности руководителей органов внутренних дел назначаются сотрудники, не имеющие достаточного опыта, неспособные качественно осуществлять управленческую деятельность, что обусловлено вышеприведенными объективными факторами – существенным некомплектом МВД России и отсутствием стремления у опытных сотрудников занимать руководящие должности.

По итогам 2022 г. некомплект аттестованного состава МВД России составил 11,5 % (2021 г. – 9,1 %). Число уволенных из органов внутренних дел сотрудников (67,6 тыс.) значительно превысило число принятых на службу граждан (56,1 тыс.). В течение последних трех лет отмечается увеличение количества уволенных на первом году службы [7, с. 72].

Снижение уровня укомплектованности органов внутренних дел обусловлено рядом объективных причин:

- низкий уровень денежного содержания и наличие более привлекательных предложений на рынке труда;
- ограниченное финансовое обеспечение установленных социальных гарантий и льгот;
- увеличение нагрузки на сотрудников.

Указанные факторы снижают привлекательность службы в органах внутренних дел, в том числе и мотивацию поступления на службу.

Не менее значимой является и психологическая подготовленность к несению службы в стрессовых условиях, которые непременно сопровождают службу в органах внутренних дел. По мнению

ученых, исследующих анализируемую область мотивации, специфическими факторами служебной деятельности руководителей органов внутренних дел выступают следующие:

- необходимость быстрого и грамотного принятия управленческих решений в условиях дефицита времени в сложных ситуациях;
- повышенные требования к длительной концентрации внимания;
- высокая насыщенность межличностных взаимодействий;
- предельная личная и социальная ответственность за принимаемые управленческие решения, их результаты и последствия [2, с. 112].

Применяемые в органах внутренних дел, в частности в отношении руководителей, методы мотивации различны, значительная часть из них – общие, применяемые практически в любых специальностях, в то же время существуют и специальные, применяемые в отношении конкретных сотрудников. Эффективными методы мотивации могут быть лишь при условии, что они отвечают потребностям руководителей органов внутренних дел, достижению их стремлений [4, с. 505].

По результатам проведенного исследования мотивации руководителей органов внутренних дел В. В. Вахнина и П. П. Бугров делают вывод о том, что объекты исследования обладают психологической гибкостью, способны адаптироваться к переменам, принимать управленческие решения и обладают выраженной мотивационной направленностью на достижение профессионально значимых целей [3, с. 117].

Проведенный нами опрос руководителей органов внутренних дел свидетельствует о том, что подавляющее большинство из них (75 %) нацелены на достижение высоких результатов в служебной деятельности, карьерный рост, но при условии наличия соответствующих стимулов в виде повышения материального дохода, определенных льгот, признания их заслуг и исключения необоснованной критики.

Отметим, что, к сожалению, среди руководителей органов внутренних дел встречаются сотрудники, мотивация которых к осуществлению управленческой деятельности обусловлена стремлением использовать служебное положение в корыстных и личных целях, о чем свидетельствует значительное количество уголовных дел, возбуждаемых в отношении лиц, замещающих руководящие должности в органах внутренних дел. Безусловно, такие факты должны быть искоренены, для чего следует при назначении на должность применять различные методики выявления мотивации сотрудника к карьерному росту, контролиро-

вать этот вопрос на регулярной основе на протяжении всей служебной деятельности.

Необходимо обеспечить финансовое стимулирование руководителей органов внутренних дел. Несмотря на предпринимаемые государством шаги в этом направлении, вряд ли можно говорить о том, что мотивацией несения службы на рассматриваемой должности может выступать денежное довольствие, поскольку во многих иных организациях заработные платы выше, даже при условии менее опасного и стрессового труда. Поэтому повышение денежного довольствия сотрудников органов внутренних дел, включая руководителей, – одно из неперемennых условий профессиональной мотивации. Более того, требуется дифференцированный подход: помимо увеличения «базовых» выплат, необходим четкий и ясный механизм материального стимулирования при наличии положительных результатов служебной деятельности.

Также мотивированию деятельности руководителей органов внутренних дел способствует и наличие определенных социальных льгот и мер защиты, комплекс которых в настоящее время нельзя признать достаточным.

Однако нельзя сводить мотивацию исключительно к материальным и социальным благам, поскольку специфика службы в органах внутренних дел обуславливает необходимость наличия у сотрудника определенных профессиональных качеств, среди которых чувство долга, понимание обязанности обеспечивать защиту граждан, повышенное чувство ответственности за свои действия. Поэтому среди методов повышения мотивации руководителей органов внутренних дел особое значение следует придавать признанию личной значимости каждого из них, предоставлению определенной свободы действий в рамках имеющихся полномочий, предотвращению эмоционального выгорания.

Полагаем, что обеспечить необходимую мотивацию руководителей органов внутренних дел можно только комплексным сочетанием мер, включающих как материальное, так и профессиональное, личностное стимулирование, применяемое к лицам, которые изначально уже имеют мотивацию занимать соответствующие должности.

Резюмируя изложенное, следует отметить, что для решения имеющихся проблем в кадровом обеспечении органов внутренних дел требуется принять следующие меры:

- обеспечить определение мотивации кандидатов на должности руководителей органов внутренних дел и последующий систематический ее анализ на основе существующих методик;

- предусмотреть надлежащее материальное и социальное стимулирование, обеспечив сосредоточенность руководителей органов внутренних дел на результативном исполнении служебных обязанностей;
- предусмотреть дополнительное материальное стимулирование на дифференцированной основе, в зависимости от личного вклада в решение служебных задач и эффективности их решения;
- обеспечить признание личной значимости каждого руководителя, его самостоятельности в принятии решений в рамках полномочий и предотвращение эмоционального, профессионального выгорания, исключение излишней критики со стороны вышестоящего руководства;
- более активно использовать оказание практической помощи в решении отдельных вопросов, вызывающих сложности у руководителей органов внутренних дел.

Список литературы:

1. *Бобкова И. Е.* Проблемы становления в должности руководителей структурных подразделений территориальных органов внутренних дел // Психологическая наука и образование. 2012. Т. 4. № 2. URL: https://psyjournals.ru/journals/psyedu/archive/2012_n2/53511 (дата обращения: 11.09.2023).
2. *Бугров П. П.* Психологические особенности профессиональной мотивации сотрудников органов внутренних дел // Актуальные исследования. 2020. № 9 (12). Ч. II.
3. *Вахнина В. В., Бугров П. П.* Психологические особенности профессиональной мотивации сотрудников органов внутренних дел // Академическая мысль. 2020. № 1 (10).
4. *Гончарова Н. А., Мисько М. В.* Профессиональная мотивация в обеспечении деятельности сотрудников органов внутренних дел // MODERN SCIENCE. 2021. № 6-1.
5. *Занюк С. С.* Психология мотивации. Киев, 2002.
6. *Родин В. Ф., Лысова В. А.* Особенности профессиональной мотивации сотрудников органов внутренних дел // Вестник Московского университета МВД России. 2022. № 3.
7. Сведения о состоянии работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2022 год: сборник аналитических и информационных материалов. Москва, 2023.

Елена Михайловна Краснова,
*старший преподаватель кафедры психологии,
педагогике и организации работы с кадрами
Академия управления МВД России
E-mail: elenakrasnova12@yandex.ru*

Служба в органах внутренних дел как иной вид государственной службы в системе государственной службы Российской Федерации

Аннотация

В статье рассматривается служба в органах внутренних дел как иной вид государственной службы Российской Федерации, дается сравнительный анализ действующего нормативного правового регулирования других видов государственной службы, подчеркивается роль и важность службы в органах внутренних дел в системе государственной службы.

Ключевые слова и словосочетания: *государственная служба Российской Федерации; виды государственной службы; органы внутренних дел; военная служба.*

Принципы организации государственной службы в Российской Федерации закреплены в Конституции¹, а также в Федеральном законе от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»², которые создают необходимые правовые основы развития законодательства Российской Федерации о государственной службе. Однако, несмотря на стремительно развивающееся законодательство, выраженное в принятии новых законов, указов, постановлений, а также внесении изменений и поправок в действующие нормативные правовые акты как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов Российской Федерации, правовые механизмы регулирования служебных отношений, складывающихся в правоохранительной сфере, к которой, в частности,

¹ Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г. // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 30.08.2023).

² О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ: по состоянию на 10 июля 2023 г. // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 25.08.2023).

относится и служба в органах внутренних дел, не нашли закрепления в самостоятельном нормативном правовом акте (законе) в свете современного понимания службы в органах внутренних дел как вида иной службы в системе государственной службы Российской Федерации. Термин «правоохранительная служба» в настоящее время из законодательства Российской Федерации исключен¹, тем не менее иногда используется в юридической литературе для обозначения службы на различных должностях сотрудников в правоохранительных органах.

В законодательстве Российской Федерации, а также в юридической литературе используются термины «служба в органах внутренних дел» «государственная служба», «федеральная государственная служба» «федеральная государственная служба, связанная с правоохранительной деятельностью». По мнению Н. В. Витрука, «понятия в юридической науке – не только узловые пункты познания, но и средство практического совершенствования государственно-правовой действительности» [1]. Представители римского права придерживались мнения, что ясное значение не требует объяснений («*absoluta sententia expositore non indigent*») [2, с. 25].

В Российской Федерации система государственной службы классифицируется Федеральным законом от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» (п. 1 ст. 2) и включает в себя следующие виды государственной службы: военную, государственную гражданскую, а также иные виды государственной службы (в зависимости от специфики: служба в следственном комитете, органах внутренних дел, таможенных органах, органах уголовно-исполнительной системы, федеральной противопожарной службе).

Государственная служба иных видов и военная служба (п. 3 ст. 2 Федерального закона от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»), установленные федеральным законодательством, являются видами федеральной государственной службы.

Государственная служба представляет собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях государственной службы, которые обеспечивают исполнение полномочий государства и полномочий органов исполнительной власти как на уров-

¹ О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части уточнения видов государственной службы и признании утратившей силу части 19 статьи 323 Федерального закона «О таможенном регулировании в Российской Федерации»: Федеральный закон от 13 июля 2015 г. № 262-ФЗ // СЗ РФ. 2015. № 29 (ч. I). Ст. 4388.

не Российской Федерации (федеральном), так и на региональном уровне, а также лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации. В субъектах Российской Федерации государственная служба регулируется как федеральными законами, так и законами этих субъектов, регулирующими особенности прохождения гражданской службы [3, с. 328].

К видам федеральной государственной службы относятся:

- служба в органах внутренних дел, установленная 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»¹ (далее – ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»);

- Федеральным законом от 28 декабря 2010 г. № 403-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации»² установлена служба в Следственном комитете Российской Федерации;

- прохождение службы в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, которые названы в Законе Российской Федерации от 21 июля 1993 г. № 5473-1³;

- служба в федеральной противопожарной службе, регулируемая Федеральным законом от 23 мая 2016 г. № 141-ФЗ⁴;

- служба в таможенных органах, установленная Федеральным законом от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ⁵.

Служба в органах внутренних дел в соответствии с Федеральным законом «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (п. 1 ст. 1) является федеральной

¹ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ // СЗ РФ. 2011. № 49 (ч. 1). Ст. 7020.

² О Следственном комитете Российской Федерации: Федеральный закон от 28 декабря 2010 г. № 403-ФЗ // СЗ РФ. 2011. № 1. Ст. 15.

³ Об учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: Закон Российской Федерации от 21 июля 1993 г. № 5473-1 // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 28.08.2023).

⁴ О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 23 мая 2016 г. № 141-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 28.08.2023).

⁵ О службе в таможенных органах Российской Федерации: Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ // СЗ РФ. 1997. № 30. Ст. 3586.

государственной службой, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях в органах внутренних дел Российской Федерации (далее – органы внутренних дел), а также на должностях, не являющихся должностями в органах внутренних дел, в случаях и на условиях, которые предусмотрены данным федеральным законом, другими федеральными законами и (или) нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации.

Согласно ч. 2 ст. 10 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» сотрудником органов внутренних дел является гражданин, который взял на себя обязательства по прохождению федеральной государственной службы в органах внутренних дел в должности рядового или начальствующего состава и которому в установленном данным федеральным законом порядке присвоено специальное звание рядового или начальствующего состава. Президентом Российской Федерации утверждается перечень типовых должностей в органах внутренних дел и соответствующих специальных званий. Правовые отношения, складывающиеся в органах внутренних дел при прохождении службы, регулируются множеством законов и нормативными правовыми актами, устанавливающими не только специфику службы в органах внутренних дел, но и правовой статус должностных лиц.

Таким образом, можно сделать вывод, что каждый вид государственной службы носит функциональный характер, обеспечивающий выполнение установленного объема задач и функций государственной важности (обеспечение безопасности, защита прав и свобод человека и гражданина, обеспечение законности и правопорядка, борьба с преступностью), их реализацию в пределах своей компетенции. Служба в органах внутренних дел как вид в системе государственной службы Российской Федерации строится и функционирует на основных принципах государственной службы, а также на принципах, указывающих на характерные для этого вида государственной службы основы организации и закономерности.

Список литературы:

1. Витрук Н. В. Общая теория правового положения. Москва, 2008.
2. Латинская юридическая фразеология / сост. Б. С. Никифоров. Москва, 1979.
3. Россинский Б. В., Старилов Ю. Н. Административное право: учебник для вузов. 6-е изд., пересмотр. Москва, 2019.

Наталья Владимировна Кузнецова,
*заместитель начальника по учебной работе –
начальник учебного отдела
Центр профессиональной подготовки
имени Героя России майора милиции В. А. Тинькова
ГУ МВД России по Московской области
E-mail: 2012kuznetsova@gmail.com*

Современные образовательные тренды профессионального обучения

Аннотация

В статье рассмотрены вопросы влияния информатизации как направления образовательного процесса. Отмечается, что интернет-ресурсы являются обязательной характеристикой современного общества и непосредственно оказывают влияние на служебную деятельность. Определен предмет исследования – информатизация образовательной среды при организации профессионального обучения. Цель исследования заключается в выявлении, анализе современных педагогических практик, образовательных трендов. Автором раскрывается специфика современной образовательной среды и дается характеристика ее направлениям, возможность применения современных образовательных трендов. Выявлены актуальные вопросы совершенствования учебного процесса, а также применения информационных технологий в процессе обучения. Обоснован принцип самоорганизации в рамках самостоятельной работы слушателей. Изучение литературы по проблемам цифровизации обучения позволяет сформировать вывод о функционировании интерактивной информальной образовательной среды как фактора обеспечения роста уровня компетенции слушателей.

Ключевые слова и словосочетания: образовательная среда; информатизация; компетенция; информационные технологии; тренды в образовании.

В современном обществе информатизация образовательного процесса, в том числе в правоохранительной сфере, остается важным фактором повышения уровня подготовки специалистов. Именно реализация условий формирования компетенций и навыков применения информационных и цифровых технологий у слушателей является обязательным элементом осуществления

профессиональной деятельности. Актуальной задачей является обучение сотрудников современным технологиям работы с программными и техническими комплексами, навыкам получения и обработки информации.

Цель исследования заключается в выявлении инновационных направлений образовательного процесса, определяющих выполнение требований образовательных программ профессионального обучения, анализ их характеристик.

Развитие и внедрение информационных технологий обуславливает преобразование и корректировку содержания образовательных программ профессионального обучения с позиции применения новейших технологий, форм, методов, средств обучения. При этом сотрудникам правоохранительной сферы необходимо уметь применять информационно-телекоммуникационные технологии при осуществлении профессиональной деятельности.

Высокая результативность применения информационных технологий в обеспечении образовательного процесса рассмотрена в исследованиях В. П. Беспалько, В. И. Солдаткина, Е. Г. Светличного и др.

Д. В. Байков, исследуя аспекты обучения и воспитания сотрудников органов внутренних дел, отмечает, что применение информационных технологий при реализации программ профессионального обучения слушателей центров профессиональной подготовки непосредственно демонстрирует эффективность уровня подготовки. Диджитализация окружающего мира значительно влияет на изменение системы служебной деятельности, при этом осуществляется внедрение современных разработок, информационных программ и ресурсов [2, с. 45].

Сущность цифровизации определяется тремя обязательными компонентами: оснащение организаций программным обеспечением, внедрение информационных технологий, онлайн-обучение (e-learning), которые позволяют организовать образовательную деятельность и онлайн-взаимодействие обучающихся и педагогического работника [10, с. 237].

Следует отметить, активное внедрение информационных технологий оказывает значительное влияние на активизацию самостоятельной активности слушателей.

Процесс модернизации образовательного пространства должен учитывать современные педагогические информационные технологии, тренды. Обязательным компонентом модернизации учебного процесса следует указать развитие не только общих компетенций, которые позволяют успешно выстроить профессиональную дея-

тельность, но и развитие общекультурных компетенций, которые позволяют сформировать эффективную коммуникацию, то есть способность доносить правильную информацию до собеседника для получения результата. При этом развитие общекультурных компетенций обучающихся, таких как умения организовывать деятельность в свободное время, выстраивать межличностные отношения, решать проблемные задачи, владение навыками культурного общения, оказывают значительное влияние на результат обучения.

Для выявления предложений по совершенствованию учебного процесса с учетом современных образовательных трендов нами было осуществлено тестирование слушателей в Центре профессиональной подготовки имени Героя России майора милиции В. А. Тинькова ГУ МВД России по Московской области (далее – ЦПП). Были разработаны вопросы, которые затрагивают актуальные проблемы применения информационных технологий в процессе обучения. Так, 66 % слушателей отметили при определении актуальных форматов обучения положительным моментом «смешанные» (гибридные) типы обучения, которые сочетают в себе дистанционное обучение и аудиторную работу офлайн. 54 % опрошенных слушателей охарактеризовали очный формат обучения как вызывающий иногда значительные трудности, в том числе связанные с основной служебной деятельностью, обучением, семейным положением, дорогой. 45 % слушателей отмечают, что в силу разного уровня их подготовленности не всегда успешно завершить освоение изученного материала в течение занятий, нужно время в рамках самостоятельной работы. 68 % слушателей отметили, что внедрение современных образовательных технологий – геймификации и диджитализации – в рамках электронной образовательной среды повысит уровень их активности в процессе обучения. Одним из значимых предложений 59 % слушателей ЦПП отмечают необходимость использования интерактивной среды, позволяющей в свободное время, в часы самостоятельной работы, а также во время самоподготовки обмениваться опытом, наладить взаимодействие в ходе решения кейсовых заданий. С нашей точки зрения, подготовка и использование специализированных интернет-ресурсов, специальных платформ, в том числе в интерактивном режиме, способствует эффективному взаимодействию слушателей, преподавателей и позволит оперативно получать практические рекомендации.

Информатизация государства оказывает влияние на деятельность органов внутренних дел, при этом разрабатываются современные технологические программы, профессиональные базы данных, электронные сервисы по направлениям деятельности, применяются

современные электронные образовательные ресурсы, что в совокупности приводит к росту уровня компетенции личности обучающегося с учетом требований общества и государства. Таким образом, анализ выявленных предложений по совершенствованию учебного процесса позволяет прийти к выводу об обязательном применении современных информационных технологий в процессе обучения, что обеспечит уровень высокой компетенции специалиста в органах внутренних дел.

При проведении анализа педагогических практик нами выделены наиболее эффективные направления в сфере образования, ориентированные на формирование компетентности, – геймификация обучения, диджитализация, виртуализация (рисунок 1).

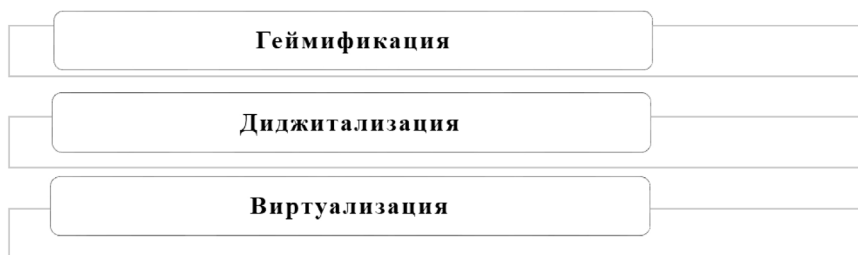


Рис. 1. Инновационные направления современной образовательной среды

Изучение понятия, сущности, специфики образовательных трендов в процессе обучения сотрудников ОВД Российской Федерации отражено в работах А. С. Гричанова, Л. А. Ибрагимой, В. А. Морозова, Т. А. Гольцевой и др.

Перейдем к более подробному описанию образовательных трендов относительно предмета нашего научного исследования.

Геймификация подразумевает под собой практическое применение игровых методов в неигровых процессах с целью повышения уровня эмоциональной вовлеченности слушателей в учебный процесс на основе использования игровых ситуаций и сценариев, требующих сосредоточенности и быстрой реакции в режиме реального времени [6, с. 153].

Вопросы, затрагивающие изучение, применение геймификации как формы преподавания учебных дисциплин, рассматривались М. Е. Вайндорф-Сысоевой, А. А. Вихляевым, Е. Д. Дынкиной, И. Е. Гусевым, Е. С. Козиной и др.

По мнению С. С. Ермакова, применение геймификации как современного направления образовательной практики «...приво-

дит к повышению уровня вовлеченности в образовательный процесс» [5, с. 55].

Необходимо подчеркнуть, что при анализе педагогических практик отмечается повышение уровня образовательного процесса через вовлеченность, применение инновационных технологий, где положительным моментом является активность слушателя как участника учебного процесса. Применение элементов и технологий игры в обучении повышает информационно-правовую активность, а также развивает навыки работы.

Согласно научной концепции А. А. Вихляева, рассматривающего геймификацию как процесс, который «сосредоточен на использовании желания обучающихся получить опыт практической деятельности посредством участия в процессе, имеющем игровую форму, и интересный для самого обучающегося. При этом обучаемый, осуществляя интеракции с другими обучающимися, может напрямую или опосредованно воздействовать на ход предложенной ему образовательной игры (процесса) в соответствии с ранее заложенным сценарием, механиками и компонентами» [3, с. 75]. Подготовленный сценарий проблемной ситуации требует нахождения решений на основе имеющихся знаний, опыта, с учетом применения информационных технологий.

Следует согласиться с мнением Т. А. Гольцевой, которая отмечает, что применение геймифицированного подхода в образовательном процессе будет эффективным, если будет реализована задача, поставленная перед преподавателем, в части подготовки качественного учебного материала, продукта [4, с. 70].

Внедрение технологий геймификации позволит оттачивать надпрофессиональные и профессиональные навыки, в частности работу с профессиональными базами данных, ведение чатов в специализированных системах связи и т. д.

Диджитализация обучения – это автоматизированный контроль за образовательным процессом, мониторинг посещений занятий, оценка заданий; формирование групп обучающихся в зависимости от уровня знаний; визуализация лучших практик и применение их с использованием соревновательных форматов проверки уровня знаний обучающихся [6, с. 153].

Анализ научных источников доказывает необходимость совершенствования информационного развития сферы образования. Вопросы цифрового пространства в процессе обучения рассмотрены в работах Н. Ф. Ефремовой, Н. Л. Караваева, О. С. Мантурова, Т. Б. Павловой, Е. А. Романовой и др.

М. Ю. Айбазова в своей работе раскрывает понятие «диджитализация образования». По ее мнению, «это перевод учебного процесса в цифровой формат и трансформация традиционных методов и форм обучения в цифровые образовательные технологии» [1, с. 3]. Диджитализация в образовании есть одновременно применение цифровых образовательных технологий (как инструмент) и обучение цифровым знаниям, навыкам и умениям (как результат) [6, с. 342].

Подробная характеристика термина представлена в работе Д. Н. Седова, в которой аргументируются различные подходы к определению понятия «диджитализация», с учетом различных сфер общества [8, с. 109].

В научной работе Н. Н. Умаровой указан перечень элементов диджитализации, таких как «...веб-представительства, мобильные приложения, программное обеспечение» [9, с. 228], что действительно создает условия для обеспечения электронной образовательной среды.

По нашему мнению, диджитализация при обучении сотрудников органов внутренних дел позволяет успешно выполнять служебную деятельность при использовании современных информационных ресурсов, с учетом требований нормативно-правовой базы Российской Федерации.

Относительно современного информационного процесса обучения следует отметить его распространение в онлайн-формате.

Виртуализация обучения – иммерсивность, создание эффекта погружения в практические ситуации, связанные с профессиональной сферой, предполагающие разметку пользовательского интерфейса с помощью специальных маркеров, обеспечивающих дополнительный объем информации в процессе выполнения заданий при решении кейсовых ситуаций за счет эффекта присутствия Virtual reality (VR), при применении обучающих онлайн-тренажеров с интерактивными сценариями и управлением вниманием обучаемого [6, с. 153].

Вопросы виртуализации образовательного процесса рассмотрены в работах И. А. Бокачева, Н. В. Бордовской, Е. В. Данильчук, Е. А. Деткова и др.

В настоящее время виртуализация обучения направлена на определение целей и задач образовательной системы, где ориентирование в информационном пространстве с учетом современных высокотехнологичных процессов является показателем компетентности специалиста.

Информатизация существенно оказывает влияние на изменение рекомендаций по реализации образовательных программ,

дополняя их требованиями к информационно-методическому обеспечению учебного процесса, библиотечно-информационной информации, наличию и применению информационно-справочных и поисковых систем, баз данных [7, с. 19].

Принцип самоорганизации в рамках самостоятельной работы слушателей определен необходимостью получения знаний для осуществления профессиональной деятельности. Вместе с тем при организации внеаудиторной работы целесообразно внедрять инновационные технологии обучения. Реализация непрерывного обучения зависит от проектирования вариативной информальной образовательной среды.

Нами проведен анализ исследуемой проблемы, в результате которого определено, что функционирование интерактивной информальной образовательной среды предоставит возможность более углубленно самостоятельно изучить материал учебной дисциплины, повысить уровень сформированности информационно-правовой компетенции, позволит совмещать онлайн – и офлайн-форматы обучения. Стимулирование активности слушателей является условием подготовки сотрудников правоохранительной сферы.

Специфика обучения сотрудников демонстрирует современные показатели модернизации учебного процесса, в процессе которой необходимо внедрение современных педагогических технологий, при этом приоритет отдается эмоциональной составляющей, интерактивности, проектному мышлению.

Список литературы:

1. Айбазова М. Ю. Цифровая гигиена как фактор профилактики негативного влияния диджитализации на школьников // Современные проблемы науки и образования. 2021. № 6. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=31252> (дата обращения: 04.07.2023).

2. Байков Д. М. Формирование профессионально-личностной готовности сотрудников органов внутренних дел к противодействию информационным угрозам в сети Интернет: дис. ... канд. пед. наук. Москва, 2019.

3. Вихляев А.А. Геймификация как инновационная форма преподавания специальных дисциплин в ведомственных учебных заведениях МВД России // Психология и педагогика служебной деятельности. 2023. № 1.

4. Гольцева Т. А. Проценко Е. А. Геймификация как эффективная технология обучения иностранным языкам в условиях цифро-

визации образовательного процесса // Отечественная и зарубежная педагогика. 2020. Т. 1. № 3 (68).

5. *Ермаков С. С.* Современные технологии электронного обучения: анализ влияния методов геймификации на вовлеченность учащихся в образовательный процесс // Электронный журнал. Современная зарубежная психология. 2020. Т. 9. № 3. URL: https://psyjournals.ru/journals/jmfp/archive/2020_n3/Ermakov (дата обращения: 04.07.2023).

6. *Кузнецова Н. В.* Современные модели построения образовательного процесса в центрах профессиональной подготовки по формированию информационно-правовой компетенции: социально-культурный контекст // Современный ученый. 2022. № 3.

7. Образовательная программа профессионального обучения «Профессиональная подготовка рядового и младшего начальствующего состава, впервые принятых на службу в органы внутренних дел Российской Федерации по должности служащего «Полицейский», ГУРЛС МВД России. Москва, 2019.

8. *Седов Д. Н.* Диджитализация. Происхождение и аспекты развития // Colloquium Journal. 2019. № 16 – 2 (40). URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_39242775_43494241.pdf (дата обращения: 10.07.2023).

9. *Умарова Н. Н.* Диджитализация современного образования // Апгрейд социальных проектов: этапы стартапа. Обновление 2025: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Ульяновск, 2019.

10. *Федосеева О. И.* Образовательный потенциал и риски цифровизации в вузе // Вестник Нижегородской академии МВД России. 2020. № 1 (49).

Мальцева Татьяна Вячеславна,
*кандидат психологических наук, доцент,
заместитель начальника
кафедры психологии, педагогики
и организации работы с кадрами
Академия управления МВД России
E-mail: mtv-psy@mail.ru*

Вячеслав Михайлович Поздняков,
*доктор психологических наук, профессор,
заместитель декана факультета
«Экстремальная психология»
Московский государственный
психолого-педагогический университет*

Здоровьесбережение профессионала как современная психологическая проблема

Аннотация

Здоровье профессионала, как физическое, так и психологическое, имеет важное значение для развития личности в профессии. Основываясь на том, что здоровьесберегающее поведение личности относится к действиям, предпринимаемым ею для активного поддержания и улучшения своего физического и психического благополучия, авторы рассматривают основные подходы к проблематике здоровьесберегающего поведения профессионала в современной отечественной психологии. Принятие личностью ценности здоровья в совокупности витальных приоритетов и бережное отношение к собственному здоровью и здоровью близких людей, а также сформированная мотивация на здоровьесберегающее поведение должны стать составляющей как профессиональной деятельности, так и психологической культуры профессионала.

Ключевые слова и словосочетания: профессиональное здоровье; здоровьесберегающее поведение; профессионал; субъективное благополучие личности.

В одном из своих выступлений заведующий кафедрой психологии личности МГУ им. М. В. Ломоносова, доктор психологических наук, профессор Александр Григорьевич Асмолов отметил, что «психология все более и более выходит за свои границы. Пси-

хология человека, психика человека начинает играть формообразующие роли... Психология становится практической сферой жизни, которая помогает возвращать культуру общества и решать огромное количество проблем во всем мире...» [11]. Одной из таких проблем является здоровьесбережение профессионала. Всемирная организация здравоохранения определяет здоровье не только как отсутствие болезней и недугов, но и как физическое, психологическое и социальное благополучие, что является основополагающим и для профессионального здоровья. Профессионал – это человек, который имеет высокую квалификацию в определенной профессиональной области и ведет себя в ней компетентно и этично, придерживается профессиональных стандартов, демонстрирует опыт в своей работе или профессии. Для достижения высот в профессии важно, чтобы субъект труда имел хорошее здоровье как физическое, так и психологическое. В этой связи психологи основное внимание уделяют пониманию и устранению негативных психологических факторов, влияющих на процесс ухудшения здоровья, таких как отношение, восприятие, убеждения и поведение. Для решения проблемы здоровьесбережения в психологии предлагаются различные стратегии, в том числе управление стрессом, позитивное мышление, социальная активность, меры по повышению эмоционального благополучия и пр. Большинство современных ученых считают, что здоровьесберегающее поведение относится к целенаправленным действиям, предпринимаемым личностью для активного поддержания и улучшения своего физического и психического благополучия. С учетом имеющихся публикаций прежде всего рассмотрим основные подходы к данной проблематике в современной отечественной психологии.

Проведенный анализ публикаций показывает, что проблематика профессионального здоровья и его сбережения многократно становилась предметом научных исследований (Л. И. Анцыфорова, В. В. Бодров, В. В. Бойко, Г. Г. Вербина, Н. Е. Водопьянова, Т. Л. Крюкова, А. Г. Маклаков, С. К. Нартова-Бочавер, Г. С. Никифоров и др.). В большинстве работ профессиональное здоровье определяется как интегративный конструкт, динамически изменяющийся на протяжении всех этапов профессионального развития и профессиональной деятельности, обеспечивающий продуктивность и эффективность этой деятельности, а также реализующийся в ней [16].

В. Л. Бакштанский и О. И. Жданов вводят термин «менеджмент здоровья», обосновывают и подход к управлению собственным здоровьем [1]. В. А. Скумин утверждает, что культура

здоровья человека отражает степень осознанного, ответственного отношения его к самому себе, обществу, природе, а также уровень его саморегуляции. По данным автора, овладение культурой здоровья является важным условием для достижения человеком физического, духовного и социального благополучия [12]. С. Л. Кандыбович и М. Ф. Секач отмечают, что «здоровье – базовое условие реализации продуктивной профессиональной деятельности человека, приоритетная ценность, обеспечивающая активность человека во всех видах деятельности и реализацию его жизненных смыслов, продуктивность которых коррелирует с его образом жизни» [7, с. 33]. Г. Г. Вербина обосновала психолого-акмеологическую концепцию профессионального здоровья специалиста, обозначила необходимость разработки и применения разноплановых здоровьесберегающих технологий [2, с. 20].

Ю. П. Зинченко и И. С. Бусыгина, говоря о профессиональном здоровье руководителя, отмечают, что «руководящая деятельность требует навыков использования ресурсов, инициирующих возможность управления профессиональным здоровьем, обеспечивающих готовность действовать и в деструктивных, опасных для здоровья ситуациях, формирования исследовательской позиции в этих ситуациях, позволяющей менять себя, гибко реагировать и сохранять баланс сил личности и организма» [4, с. 90]. В то же время их исследование выявило, что здоровье занимает достаточно низкое место в системе инструментальных ценностей руководителей, ими не расценивается хорошее здоровье как средство достижения жизненно важных целей. Также ими было установлено, что качество профессионального психологического здоровья руководителей связано со зрелостью личности и с самореализацией в управленческой деятельности.

Созвучными общей направленности рассматриваемой проблемы являются работы А. А. Ковалевой (2008 г.), Е. И. Дубровинской, О. О. Заварзиной, Д. В. Савченко, Р. В. Козьякова (2015 г.), Н. А. Цветковой и М. А. Четверик (2017 г.) о самосохранительном поведении [16, с. 90], рассматриваемом как «совокупность действий и отношений, направленных на сохранение здоровья в течение всего жизненного цикла, продление сроков жизни в его пределах» [8, с. 181]. Самосохранительное поведение отличает универсальность, проявляющаяся через присутствие в других видах поведения. На уровне личности реализуется то, что, с одной стороны, целенаправленно осуществляются социальные действия, направленные на сохранение физического и психического здоро-

вья, а с другой – используются способы саморегуляции и самоконтроля, учитывающие взаимодействие материального и духовного, биологического и социального в рамках определенного образа жизни [3]. К психологическим показателям здоровья Н. А. Цветковой и М. А. Четверик отнесены идентичность, адекватность и адаптивность личности [17, с. 58].

Н. В. Яковлева рассматривает в своих работах формирование здоровьесберегающей деятельности личности в русле авторской концепции витальной метакомпетентности личности, в которой показывает взаимосвязь формирования витальных компетенций с возрастными закономерностями формирования личности. Введенный исследователем конструкт «витальная метакомпетентность» определяется как регулятивно универсальная, личностно отнесенная, социально опосредованная и профессионально специфичная психологическая система здоровьесберегающей деятельности человека [16; 18]. Для осуществления психологического мониторинга и развития данного вида компетенции интерес представляет методический инструментарий, который разработан Н. В. Яковлевой.

Поведение, ориентированное на благополучие личности в физическом, психологическом и социальном плане, получило название саногенное поведение. И. М. Спивак обосновал, что это «комплекс действий саноцентристской направленности, которые реализуются взрослым человеком при наличии необходимых личностных ресурсов для обретения более высокого качества жизни и социальных контактов» [13, с. 53]. Исследователь также обозначил его структурные элементы, критерии и показатели развитости. Н. Д. Творогова рассматривает данный феномен как поведение «оздоравливающее», направленное на целенаправленное поддержание здоровья, а в итоге способствующее всестороннему гармоничному развитию личности, гармонизации ее деятельности и социального взаимодействия [14, с. 207–217; 15]. Характеристику данного поведения дает в своем исследовании и Ю. М. Орлов. Автор при рассмотрении саногенного поведения особую роль отводит саногенному мышлению, которое понимается им как мышление оздоравливающее [10, с. 4]. Основная функция саногенного мышления видится исследователем в создании условий для самосовершенствования. Это мышление должно вести к гармонии личности, согласию с самим собой и окружающими, отказу от плохих привычек, управлению своими эмоциями, контролю своих потребностей. При этом благодаря «управлению эмоциями путем рефлексии» уменьшаются внутренний

конфликт и напряженность, устраняются застарелые обиды и комплексы, что в итоге и способствует оздоровлению психики и предотвращению заболеваний.

Ю. Н. Казаков комплексно рассматривает феномен «санационное мышление» руководителей, считая его направленным на целостную ценностную ориентацию в отношении достижения здоровой жизни. Санационное мышление как средство самооздоровления, самозащиты, самосохранения и безопасности жизнедеятельности становится путем к здоровой жизни. Данный вид мышления выступает как средство самостимулирования личности и профилактики снижения стрессоустойчивости на основе стимуляции резервов имплицитных и эксплицитных функций психики [6, с. 11]. Ученый расширил поле предшествующих исследований до изучения самоуправления состоянием здоровья и безопасности самости в рамках онтогенетического развития личности. В рамках санапсихологического подхода автора интерес в научно-прикладном ракурсе представляют обоснованные Ю. Н. Казаковым психотехники развития способностей личности по самозащите от стрессоров социальной среды [5, с. 114–117].

В докторской диссертации А. М. Лощакова отмечается: «В современном социуме приобретает огромное значение ответственность конкретного человека за собственное здоровье, потому что в формировании болезней преимущественную роль имеют субъективные факторы, устранив которые, устанавливается оптимальное равновесие между информационно-техногенной современной средой и биологической сущностью человека, используя возможности мобилизации ресурсов систем жизнедеятельности» [9, с. 90]. Автор также указывает на то, что именно активное поведение личности делает возможным здоровьесбережение, которое предполагает различные виды активности (физическую, гигиеническую, медицинскую, психолого-педагогическую и др.). При этом здоровьесберегающее поведение личности носит индивидуальный характер и зависит от многих параметров, в том числе от имеющейся компетентности в области сохранения психического здоровья.

Таким образом, принятие личностью ценности здоровья в совокупности витальных приоритетов и бережное отношение к собственному здоровью, а также сформированная мотивация и навыки здоровьесберегающего поведения должны стать составляющей психологической культуры профессионалов. В основе психологической культуры профессионала должно лежать естественное стремление к психологическому и физическому благополучию, принятию личностью ценности здоровья и здоровьесберегающего поведения.

Список литературы:

1. *Бахитанский В. Л., Жданов О. И.* Менеджмент вашего здоровья. Москва, 2000.
2. *Вербина Г. Г.* Психолого-акмеологическая концепция развития профессионального здоровья специалиста: дис. ... д-ра психол. наук. Тамбов, 2011.
3. *Дубровинская Е. И., Заварзина О. О., Савченко Д. В., Козьяков Р. В., Моисеев Р. Л.* Здоровый образ жизни как компонент имиджа современной молодежи // Имидж образования – вызовы современного мира: материалы I Международной конференции / под ред. Е. А. Петровой. Москва, 2015.
4. *Зинченко Ю. П., Бусыгина И. С.* Психологическое здоровье и профессиональная самореализация руководителя // Национальный психологический журнал. 2013. № 1 (9).
5. *Казаков Ю. Н.* Превентивная безопасность здоровья личности в служебной деятельности. Москва, 2017.
6. *Казаков Ю. Н.* Санационное мышление как средство самостимуляции резервов психического здоровья: монография. Москва, 2018.
7. *Кандыбович С. Л., Секач М. Ф.* Здоровье населения – залог стабильности и безопасности государства // Вестник Московского университета. 2011. № 4.
8. *Ковалева А. А.* Самосохранительное поведение в системе факторов, оказывающих влияние на состояние здоровья // Журнал социологии и социальной антропологии. 2008. Т. XI. № 2.
9. *Лошаков А. М.* Психолого-педагогическое сопровождение формирования культуры здоровья студентов вузов: дис. ... д-ра психол. наук. Москва, 2020.
10. *Орлов Ю. М.* Саногенное мышление: методическое пособие для обучения. Москва, 1993.
11. Роль психологов, психологическое образование и возможности его оценки обсудили на круглом столе // Психологическая газета: сайт. URL: <https://psy.su/feed/11451/> (дата обращения: 10.09.2023).
12. *Скумин В. А.* Культура здоровья: избранные лекции. Чебоксары, 2002.
13. *Спивак И. М.* Психологические особенности обучения взрослых саногенному поведению: дис. ... канд. психол. наук. Москва, 2011.
14. *Творогова Н. Д.* Психология здоровья: психологическое благополучие личности. Москва, 2005.
15. *Творогова Н. Д.* Саногенное поведение в контексте здорового образа жизни // Сеченовский вестник. 2017. № 1 (27).

16. Уланова Н. Н., Яковлева Н. В. Основные психологические подходы к изучению профессионального здоровья // Прикладная юридическая психология. 2022. № 2 (59).

17. Цветкова Н. А., Четверик М. А. Специфика изучения самосохранительного поведения в предметном поле социальной психологии // Ученые записки РГСУ. 2017. Т. 16. № 3 (142).

18. Яковлева Н. В. Концепция витальной метакомпетентности как основа формирования здорового образа жизни. Рязань, 2015.

Татьяна Викторовна Михайлова,
*кандидат психологических наук,
заместитель начальника кафедры психологии,
педагогике и организации работы с кадрами
Академия управления МВД России
E-mail: mtvpsk2015@yandex.ru*

**Анализ причин и условий, способствующих
возникновению аддиктивных форм поведения
у сотрудников органов внутренних дел
Российской Федерации, и меры их профилактики**

Аннотация

В статье раскрывается категориальный аппарат, проводится анализ причин и условий, способствующих возникновению аддикций. Отмечается, что аддиктивные формы поведения фармакологического и нефармакологического характера оказывают негативное воздействие как на физическое и психическое здоровья самих аддиктов, так и их социальное окружение. Причиняя вред здоровью, аддиктивные формы поведения становятся предметом внимания во всех сферах жизнедеятельности человека. Отдельно обращено внимание на некоторые объективные аспекты предпосылок потенциального роста алкоголизма и наркомании среди личного состава правоохранительных органов и меры их профилактики. На различных этапах профилактика рассматривается как стратегия, направленная либо на снижение влияния факторов риска, либо на усиление действия факторов, которые понижают восприимчивость к зависимостям. Анализ причин и условий, способствующих возникновению аддикций у сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, позволит качественно повысить профессиональную компетентность и практическую ориентированность руководителей как в вопросах психологического сопровождения, так и проведения профилактических мероприятий.

Ключевые слова и словосочетания: аддиктивные формы поведения; зависимость; профессиональное здоровье; аддиктивные расстройства; сотрудники органов внутренних дел; профилактика.

Проблема зависимости в последнее годы приобрела особую актуальность. С одной стороны, расширяются масштабы рас-

пространения аддитивных форм поведения, с другой – отмечается их неравномерное перераспределение в структуре обращаемости за наркологической, психиатрической и психологической помощью. Как отмечает в своих работах В. Д. Менделевич, «удельный вес нехимических зависимостей среди всех видов аддикций, склонность к замене одной зависимости на другую у одного и того же индивидуума делают наиболее актуальным вопрос изучения разных видов аддикций в сравнительном аспекте» [8].

В настоящее время проблема профессионального здоровья сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации (далее – ОВД РФ) привлекает к себе все большее внимание. Выполнение сотрудниками правоохранительных органов сложных оперативно-служебных задач в условиях, связанных с повышенным риском для жизни и здоровья, вызывает развитие негативных личностных изменений. Социально-психологические нарушения жизнедеятельности, состояния психической дезадаптации отрицательно сказываются на морально-психологическом состоянии личного состава, готовности к выполнению служебных обязанностей как в повседневных условиях, так и при осложнении оперативной обстановки, увеличивают вероятность возникновения чрезвычайных происшествий.

Сегодня в научной литературе пристальное внимание уделяется вопросам морально-психологического обеспечения профессиональной деятельности в части изучения негативного влияния психотравмирующих факторов на физическое и психическое здоровье сотрудников полиции. Достаточно сказать, что повышенные риски осложнения оперативной обстановки; сложности, возникающие в процессе профессиональной адаптации к служебной деятельности, в том числе при выполнении задач в особых условиях; отсутствие удовлетворительной перспективы карьерного роста; нестабильность в финансовом обеспечении; нехватка положительных эмоций; высокая загруженность; жесткий контроль за профессиональной деятельностью; конфликты дома и на службе в последующем могут привести к хроническому стрессовому состоянию, развитию психосоматических расстройств и неврозов, вызванных переживаниями чувства неудовлетворенности сложившейся ситуацией, а также привести к алкоголизации, злоупотреблению наркотическими средствами, психотропными веществами и, соответственно, росту нарушений служебной дисциплины и законности сотрудниками полиции со всеми вытекающими негативными последствиями. В связи с этим изучение психологических аспектов зависимого

поведения личности является наиболее актуальной задачей психологии и педагогики.

Прежде чем перейти к анализу причин и условий, способствующих возникновению аддикций, обратимся к терминологии. Достаточно часто в научной литературе наряду с аддиктивностью используется термин «зависимость». Многие зарубежные исследователи в своих работах, посвященных тематике зависимости от психоактивных веществ (далее – ПАВ), термин «аддикция» (англ. addiction – склонность, пагубная привычка) рассматривают как синоним понятий «пристрастие» и «зависимость». В словаре В. И. Даля слово «пристрастие» трактуется как «выраженная наклонность, привязанность, слепое безотчетное предпочтение чего-либо, страсть к чему-либо» [3]. Среди отечественных исследователей также нет единого мнения, тождественны ли данные понятия. Одни авторы полагают, что аддикция – это заболевание, а зависимость выступает как сопутствующая форма нарушения поведения. Другие ученые считают, что аддикция – это процесс, имеющий безобидное начало с формированием положительных эмоций; закрепление привычки и возникновении психологической зависимости; формирование аддиктивного поведения, утрата контроля над ситуацией; стойкое изменение личности с полным преобладанием физической зависимости; деградация личности и полная зависимость от объекта аддикции (алкоголь, наркотики, табак, еда и т. д.). Причем переход аддиктивного поведения в зависимое определяется выраженностью отдельных факторов (социальных, биологических, психологических), которые либо способствуют, либо препятствуют данному изменению [2, с. 232–235]. Таким образом, мы полагаем, что аддикцию и аддиктивное поведение следует рассматривать как злоупотребление чем-либо, привычку, от которой можно избавиться без серьезных последствий. Тогда как зависимость есть нечто большее, чем просто пагубная привычка, так как последствия от нее для человека гораздо опаснее.

Несмотря на продолжающееся творческое переосмысление определения термина «аддиктивное поведение», мы разделяем мнение исследователей, которые считают, что данное понятие необходимо рассматривать «как вариант девиантного или аутодеструктивного поведения» [5, с. 3–8].

О. Н. Мазеина считает, что определяющую роль в формировании аддиктивных расстройств играют «определенные психологические особенности человека: снижение переносимости трудностей в повседневной жизни, наряду с хорошей переносимостью кризисных ситуаций; скрытый комплекс неполноценности, сочетающийся с внешне проявляемым превосходством; внешняя социабельность,

сочетающаяся со страхом перед стойкими эмоциональными контактами; стремление обвинять других; попытки уйти от ответственности в принятии решений; стереотипность поведения; зависимость; тревожность, нервно-психическая неустойчивость; акцентуации характера личности аддикта (гипертимный, типы)» [7, с. 99–105]. В различных сочетаниях указанные черты встречаются у человека в преморбидном состоянии, что позволяет считать их фактором, способствующим развитию аддикции.

Для каждого человека важно испытывать чувство психологического комфорта в любых жизненных ситуациях. Неразрешенная внутренняя проблема, изменение привычных условий существования, «выбывающих» человека из обычного ритма жизни, вызванных различными факторами, вызывает чувство тревоги, растерянности, неуверенности в завтрашнем дне и, как следствие, может повлечь за собой использование аддиктивных агентов, которые помогают изменить состояние без особых усилий. Источником могут выступать алкоголь, наркотики, Интернет, компьютерные игры, еда, предметы роскоши, деньги, власть и др.

Таким образом, зависимость представляет собой «личностное нарушение, в основе которого лежат противоречия или внутриличностный конфликт, с которыми личность не может справиться, не прибегая к уходу от реальности» [10]. Однако, если это стремление не реализовано, может появиться та или иная зависимость или «пагубная привычка» [6, с. 9].

По мнению А. В. Смирнова, «прогрессирующее течение аддиктивного поведения сопровождается ущербом различного характера как для самого аддикта, его ближнего, так и более широкого социального окружения» [11].

В своем исследовании А. В. Смирнов отмечает, что «суть проблемы аддикта заключается в стремлении изменить свое психическое состояние посредством приема некоторых веществ или фиксации внимания на определенных предметах или видах деятельности, что сопровождается развитием интенсивных эмоций» [12], а также в «неспособности управлять своими аффектами, поддерживать здоровые отношения с окружающими, адаптивно изменять и контролировать свое поведение».

Следовательно, об аддиктивном поведении можно говорить в том случае, когда вовлеченность в деятельность, отношения с другим субъектом или пристрастие к употреблению определенного химического вещества приобретает болезненный характер.

В ходе проводимых исследований удалось установить, что существуют некоторые объективные обстоятельства в служебной

деятельности сотрудников ОВД РФ, которые увеличивают потенциальный риск возникновения аддикции. Так, в ходе проведенных исследований установлено, что увеличение срока и частоты пребывания в зоне чрезвычайных ситуаций приводит к снижению защитных механизмов, вызванных хроническим стрессом, накоплению отрицательных эмоций, перенапряжению адаптационных ресурсов организма сотрудников, что способствует повышению вероятности их обращения к суррогатным средствам и способам снятия психофизического напряжения в форме употребления спиртных напитков и наркотиков. Отмечалось, что после четырех командирований число этих пагубных проявлений почти в восемь раз превышает последствия первого выезда. Кроме того, специалистами прогнозировалось перенесение алкогольного стиля реагирования, формирующегося у участников боевых действий в «военный» период, на любые социально-стрессовые ситуации [1, с. 40–43].

Ц. П. Короленко в своих работах указывает, что для аддиктов характерно «стремление к контролю, эгоцентризм, дуализм мышления, желание произвести ложное впечатление отсутствия проблем и благополучия, ригидность, задержка духовного развития» [6, с. 9]. Расстройства вследствие аддиктивного поведения являются узнаваемыми и клинически значимыми синдромами, вызывающими дистресс или влияющими на функционирование личности.

Изменения в поведении сотрудника правоохранительных органов указывают на необходимость оказания ему экстренной помощи, поэтому и меры в этих случаях требуются в большей степени психолого-педагогические и профилактические [7].

Таким образом, в зависимости от уровня проблемы существуют определенные подходы к проведению профилактического воздействия.

Анализ работ по исследуемой проблематике позволил нам выделить несколько подходов к построению первичной профилактической работы. Первичная профилактика является наиболее массовой и преимущественно социальной и направлена не столько на предупреждение развития болезни, сколько на формирование способности сохранить либо укрепить здоровье.

Наиболее простым является подход, основанный на страхе физического наказания. В основе лежит принуждение. Однако профилактика не может ограничиваться исключительно силовыми методами, так как страх в сознании человека занимает лишь не более 15 %.

Следующий подход к профилактике построен на объяснении вреда или пользы чего-либо. В основе данного подхода лежит

обращение к разуму человека, используя убеждение, разъяснение. Однако надо учитывать, что человек, к которому обращаются, должен быть способен воспринимать обоснованные аргументы, анализировать получаемую информацию. Кроме того, не менее важным условием убеждения является неразрывная связь между мыслью и действием. Вы можете быть убедительным в изложении информации, приводить факты, визуализировать последствия, воздействуя тем самым на эмоциональную сферу человека, аргументировать свою позицию, другая сторона вас может слушать, но при этом не предпринимать никаких действий к изменению своего поведения. Очень часто это связано с рядом внутренних ограничений, обусловленных особенностями работы сознания. Человек может подвергнуть сомнению неприятную ему информацию, дать ей свое объяснение; перевести все в шутку; вытеснить информацию из сознания и просто забыть ее; признать, что «такое бывает, но со мной это не случится» и т. д.

Сложным в применении, но более эффективным в профилактике аддиктивного поведения, с нашей точки зрения, является подход, направленный на то, чтобы научить отказываться от пагубных привычек и следовать здоровому образу жизни. Человек может это сделать только ради чего-то, более значимого для него, того, что придает осмысленность его существованию. Поэтому правильные знания и отработанные навыки ориентированного на здоровье поведения могут быть бесполезными, если они не вписаны в значимый для человека смысловой контекст.

Вторичная профилактика ориентирована на лиц, у которых уже отмечены эпизоды употребления психоактивных веществ, либо на лиц, имеющих признаки формирующейся зависимости в ее начальной стадии.

Необходимость во вторичном профилактическом воздействии возникает в тех случаях, когда заболевание имеет вероятность возникнуть (профилактика для групп повышенного психолого-педагогического внимания) либо когда оно уже возникло, но еще не достигло пика своего развития.

Третичная профилактика является преимущественно медицинской, индивидуальной и ориентирована на контингенты больных, зависимых от ПАВ.

Для того, чтобы ослабить связь между собой и объектом привязанности, необходимо следовать несложным рекомендациям:

- постепенно снижать количество обращений к аддиктивному опыту взаимодействия с объектом зависимости;

- постараться изменить круг общения, включив в него людей, которые могут отвлечь от аддиктивного опыта;
- не заикливаться на проблеме, а ставить новые задачи и искать пути достижения цели;
- перебороть страх и обратиться к специалисту – наркологу, психиатру, психотерапевту, психологу. Иногда несколько часов продуктивного психотерапевтического общения со специалистом стоят больше многодневных самостоятельных поисков решения проблемы зависимости.

Подводя итоги проделанной работы, необходимо отметить, что нестабильность во многих сферах общественной жизни, с которой приходится сталкиваться в настоящее время, в том числе и сотрудникам ОВД РФ, способствует потере чувства контроля над ситуацией и безопасности в ней. Возникает страх, разочарование, неуверенность в завтрашнем дне. Как писал Г. Селье, «...есть два способа выживания: борьба и адаптация». Причем одни люди готовы противостоять превратностям судьбы, брать на себя ответственность за происходящее и принимать решения, а другим это дается с большим трудом. В большей степени этим переживаниям подвержены люди с низкой переносимостью фрустраций и низкими адаптационными способностями.

Список литературы:

1. *Алексеев Л. Г.* Проблема социальных последствий злоупотребления психоактивными веществами и меры профилактики // Российский полиграф. 2012. № 7.
2. *Гаяутдинова С. И., Ахмадеева Е. В.* К проблеме понимания аддикции и зависимости отечественными и зарубежными исследователями // Вестник Башкирского университета. 2013. Т.18. № 1.
3. *Даль В. И.* Толковый словарь живого великорусского языка. 1965. URL: <http://slovardalja.net/> (дата обращения: 10.09.2023).
4. *Даулинг С.* Психология и лечение зависимого поведения / пер с англ. Р. Р. Муртазина. Москва, 2000.
5. *Зельмунин К. Ю., Менделевич В. Д.* Химические и нехимические аддикции в аспекте сравнительной аддиктологии/ Журнал неврологии и психиатрии. 2014. Вып. 2.
6. *Короленко Ц. П.* Аддиктивное поведение. Общая характеристика и закономерности развития // Обзорение психиатрии и медицинской психологии. 1991. № 1.
7. *Мазеина О. Н.* Аддиктивные проявления в поведении сотрудников правоохранительных органов РФ, способствующие или про-

воцирующие совершение коррупционных правонарушений // Теория и практика научных исследований: психология, педагогика, экономика и управление. 2019. № 4 (8).

8. *Менделевич В. Д.* Современная аддиктология. Руководство по аддиктологии. СПб. 2007.

9. *Плоткин Ф. Б.* О некоторых особенностях применения терминов в аддиктологии // Наркология. 2009. № 4.

10. Психология и лечение зависимого поведения / под ред. С. Даулинга; пер. с англ. Р. Р. Муртазина. Москва, 2000.

11. *Смирнов А. В.* Базовые психологические компоненты аддиктивного поведения в структуре интегральной индивидуальности: дис. ... д-ра психол. наук. Екатеринбург, 2015.

12. *Смирнов А. В.* Психология аддиктивного поведения: монография. Екатеринбург, 2014.

Наталья Сергеевна Москаленко,
слушатель 2-го факультета
Академия управления МВД России
E-mail: natasha.moskalenko02@yandex.ru

Особенности патриотического воспитания молодежи в органах внутренних дел в современных условиях

Аннотация

В статье рассмотрены особенности патриотического воспитания молодежи в органах внутренних дел как одного из основных направлений воспитательной работы в настоящее время. С учетом специфики объектов данной работы предлагаются меры по развитию чувства патриотизма у молодежи.

Ключевые слова и словосочетания: *воспитательная работа; патриотическое воспитание; молодежь; органы внутренних дел; героизм сотрудников органов внутренних дел.*

Патриотическое воспитание в органах внутренних дел выступает одним из направлений воспитательной работы¹. Основное его предназначение – воспитание каждого сотрудника как патриота своего Отечества. Специфика служебной деятельности в МВД России такова, что ее осуществление невозможно без осознания значимости решаемых задач, направленности их на обеспечение безопасности и правопорядка, защиту страны, что является долгом каждого гражданина.

На протяжении многих лет патриотическому воспитанию молодежи в России уделялось недостаточно внимания, в связи с чем уровень патриотизма нельзя было назвать высоким. После начала специальной военной операции ситуация существенно изменилась как в худшую (выезд граждан за границу после объявления частичной мобилизации)², так и в лучшую сторону. По статистическим данным Федеральной службы безопасности Российской Федерации, 3,8 млн человек выехали из России за первый квартал

¹ Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 25 декабря 2020 г. № 900.

² Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации: Указ Президента Рос. Федерации от 21 сентября 2022 г. № 647. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2022 г., из которых 38 тыс. человек выехали из России в Грузию, около 134 тыс. человек – в Армению, 205 тыс. – в Казахстан¹.

Однако возникающие в обществе отдельные недовольства реализуемой политикой столкнулись с быстро растущим патриотизмом граждан при поддержке государства. Уроки патриотизма были включены в образовательные программы в школах, важное значение отводится и соответствующим занятиям в ведомственных и иных образовательных организациях, в том числе высшего образования.

В День сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, 10 ноября 2022 г., Президент России В.В. Путин отметил, что «сотрудники Министерства внутренних дел России действуют мужественно, смело и решительно в ходе проведения специальной военной операции, пресекая провокации и диверсии, обеспечивая общественный порядок в Донецкой и Луганской народных республиках, в Запорожской и Херсонской областях» [2]. Повышенные требования к сотрудникам МВД России, появление новых задач перед органами внутренних дел обуславливают необходимость патриотического воспитания сотрудников.

Специфика реализации данного направления в органах внутренних дел обусловлена тем, что уже изначально сотрудники имеют патриотический настрой, в том числе и молодые, поскольку без него невозможно несение службы в том режиме, который характерен для рассматриваемой деятельности. В определенной степени тот факт, что личность сотрудника органов внутренних дел уже сформирована, каждому из них присуща собственная система ценностей и взглядов, облегчает работу лиц, ответственных за патриотическое воспитание в территориальных органах МВД России, поскольку их задача – развить имеющееся у сотрудника чувство патриотизма, направить его в нужное русло.

В основе патриотизма всегда лежит гордость за свою страну, народ, конкретную личность, именно поэтому, как показывает опыт, особо эффективным является использование в патриотическом воспитании молодых сотрудников органов внутренних дел примеров героических поступков коллег.

На протяжении всей истории существования полиции можно отметить многочисленные подвиги сотрудников, которые выполняли свой долг в период Великой Отечественной войны, принимали участие в пресечении локальных конфликтов, в контртеррористических операциях, в настоящее время несут службу на территории

¹ Официальные статистические показатели // ЕМИСС Государственная статистика: сайт. URL: <https://www.fedstat.ru> (дата обращения: 15.09.2023).

страны, обеспечивая противодействие диверсиям и террористическим актам, оказывая содействие органам обеспечения государственной безопасности в защите рубежей России.

Так, например, **Шаповалов Иван Егорович** 15 августа 1944 г. на подступах к Восточной Пруссии под прикрытием артиллерийского огня с небольшой группой ворвался в противотанковый ров, а затем и в траншею врага. За ним поднялся весь батальон. На наших бойцов шли самоходные пушки и танки. Пропустив машины через траншею, батальон отрезал от них вражескую пехоту и уничтожил ее по частям. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 24 марта 1945 г. Шаповалову Ивану Егоровичу присвоено звание Героя Советского Союза посмертно.

Русских Леонид Валентинович с августа 1993 г. проходил службу в отделе внутренних дел Первомайского района г. Новосибирска. За время службы семь раз находился в служебных командировках в зонах вооруженного конфликта. Благодаря подвигу старшего прапорщика милиции Русских Л. В., его самоотверженности, мужеству и отваге были спасены жизни пятерых сотрудников. В бою уничтожены четверо и ранены трое участников незаконных вооруженных формирований. За заслуги перед государством и народом, связанные с совершением героического подвига Русских Леонид Валентинович Указом Президента Российской Федерации от 4 марта 2003 г. № 269 удостоен звания Героя России (посмертно).

Маковкин Дмитрий Александрович, полицейский отдельной роты патрульно-постовой службы Волгоградского линейного управления МВД России на транспорте, 29 декабря 2013 г. на входе в железнодорожный вокзал ст. Волгоград-1 ценой своей жизни остановил террориста смертника, сумел быстро сориентироваться в сложной оперативной обстановке, благодаря его профессиональным и решительным действиям удалось избежать более тяжелых последствий с большим количеством человеческих жертв.

За самоотверженность, мужество и отвагу при охране общественного порядка, а также за смелые и решительные действия, совершенные при исполнении служебного долга в условиях, сопряженных с риском для жизни, старший сержант полиции Маковкин Дмитрий Александрович, полицейский отдельной роты патрульно-постовой службы полиции Волгоградского линейного управления Министерства внутренних дел Российской Федерации на транспорте Управления на транспорте Министерства внутренних дел Российской Федерации по Приволжскому федеральному округу Указом Президента Российской Федерации

от 27 января 2014 г. награжден посмертно государственной наградой – орденом Мужества.

Значительное число сотрудников несут службу в зоне специальной военной операции, где ежедневно рискуют жизнью и здоровьем, осуществляя поддержание общественного порядка, противодействие преступности, эвакуацию граждан. Более тысячи сотрудников получили государственные награды, а также были награждены правами Министра внутренних дел Российской Федерации. К сожалению, имеются и случаи гибели сотрудников органов внутренних дел.

Как уже было отмечено, патриотическое воспитание рассматриваемой категории граждан имеет существенную специфику в силу особенностей служебной деятельности. Соглашаясь с Е. А. Шацкой, полагаем возможным обозначить три значимых аспекта [6, с. 257–259], которые должны быть в обязательном порядке учтены в патриотическом воспитании сотрудников органов внутренних дел.

1. Особый субъект воспитания – лица взрослого возраста, сделавшие осознанный выбор своей профессии, – обуславливает и специфику реализации воспитательного процесса. В этом случае воспитание в большей степени выступает процессом взаимодействия, а не воздействия. Сотрудники активно участвуют в патриотическом воспитании, включаясь в него путем выражения собственных мнений, отношения, эмоционального отклика к приведенным примерам, дискутируя по вопросам патриотизма, внося предложения в содержательную и инструментальную часть работы. Исходя из сказанного, сотрудник, ответственный за патриотическое воспитание, должен обладать способностью поддерживать дискуссии, инициативы, направляя при этом воспитательный процесс в нужное русло.

2. Служебная деятельность сотрудников органов внутренних дел обуславливает особенности патриотического воспитания, поскольку предъявляемые к данной категории лиц требования, их должностные обязанности, способствуют специфическому пониманию патриотизма, отличному от его восприятия гражданами и даже сотрудниками иных силовых структур. В научном сообществе обращается внимание на необходимость развития толерантности и человекообразности у сотрудников органов внутренних дел, так как в их обязанности входит не только защита граждан России, но и граждан другой страны, а также лиц без гражданства [1, с. 227]. Приоритет должен отдаваться закону, реализация патриотизма не может строиться на ненависти к отдельным группам людей, орга-

низаций, национальностей. Напротив, сотрудник органов внутренних дел, наделенный властными полномочиями, должен осознавать, что он обеспечивает интересы государства, решает служебные задачи только на основании требований закона. Никакими высокими мотивами нельзя оправдать нарушения законности, они дискредитируют сотрудников полиции как представителей государства, подрывая авторитет последнего, что негативно сказывается на патриотизме населения.

3. Напряженный характер службы. Сотрудники органов внутренних дел в служебной деятельности достаточно часто сталкиваются с экстремальными ситуациями и негативными сторонами жизни общества, в дополнение к этому многозадачность и перегруженность, связанная с ненормированностью рабочего времени, с необходимостью подмены своих коллег. Все это приводит к возникновению стрессовых состояний, может порождать в определенной мере негативное отношение к исполнению своих обязанностей, к гражданам и государственным институтам. Поэтому очень важно в рамках патриотического воспитания молодежи развивать у них безусловную любовь к Родине, гордость за ее лучших представителей, стремление улучшить разрешение возникающих проблем на своем профессиональном уровне.

Реализация патриотического воспитания осуществляется различным педагогическим инструментарием, среди которого формы и методы, приемы и средства. Многолетний опыт показывает эффективность такой формы, как создание в территориальных органах, в образовательных организациях МВД России музеев и выставочных экспозиций, рассказывающих об истории органов внутренних дел, включающей биографические сведения героических личностей системы МВД в разные периоды жизни государства.

К традиционным средствам патриотического воспитания относятся памятные доски, аллеи славы, на которых размещаются фотографии сотрудников органов внутренних дел, совершивших героические поступки. Однако остается проблемой организация профессиональных и качественных, систематических экскурсий по представленным экспозициям. Как правило, музеями заведуют ветеранские организации. На наш взгляд, оптимизация такой деятельности происходит за счет ориентации на принцип связи поколений, предполагающий вовлечение в работу музеев молодежи, курсантов и суворовцев образовательных организаций, учеников кадетских классов и молодых сотрудников.

По мнению Е. П. Скоробеда, к традиционно значимым средствам патриотического воспитания относятся издание книг, создание документальных и художественных фильмов патриотической направленности о героических буднях сотрудников органов внутренних дел, с которыми необходимо знакомить весь личный состав [4, с. 94].

Хотя и здесь есть проблемы воспитательного характера, связанные с логической незавершенностью обособленного использования упомянутых средств. Мы полагаем, перечень книг для чтения или фильмов для просмотра, а то и непосредственный просмотр, не дадут полного завершенного эффекта осознания патриотизма, если не использовать в дополнение к указанным средствам метод обсуждения прочитанного или увиденного, который предусматривает эмоциональный отклик путем вербализации принятого.

Важнейшую роль играет такой метод, как чествование сотрудников и ветеранов, достойно выполнявших и выполняющих свой служебный долг. Общение с такими сотрудниками необходимо в целях получения бесценного опыта несения службы.

В ведомственных документах также выделен инструментарий патриотического воспитания и достаточно действенной традиционной формой остается Единый день государственно-правового информирования, в рамках которого ежемесячно в каждом территориальном органе внутренних дел происходит освещение наиболее важных общественно-политических событий, государственной политики, изучаются изменения в действующем законодательстве [5, с. 205]. Безусловно, наличие таких дней, посвященных различным тематикам, в ходе которых сотрудники органов внутренних дел могут знакомиться с новостями, высказывать свои точки зрения по разным вопросам, необходимо.

Следует учитывать, что в настоящее время на территории страны складывается достаточно напряженная обстановка. В наибольшей степени сложности испытывают недавно вошедшие в состав России регионы, а также приграничные территории¹, но немалое число диверсий и террористических актов готовятся и пресекаются в разных местах нашего государства. Поэтому информирование об обстановке, складывающейся на территории

¹ О принятии в Российскую Федерацию Луганской Народной Республики и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта – Луганской Народной Республики: Федеральный конституционный закон от 4 октября 2022 г. № 6-ФКЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

страны, а также в зоне проведения специальной военной операции, о героизме сотрудников органов внутренних дел и их буднях в настоящее время должно проводиться качественно по-иному. За счет видеостендов, мониторов, информационных табло с помощью настраиваемой бегущей строки новостей, а также баннеров, фотографий. Необходимо освещать основные новости о правовой и политической ситуации в стране, примеры проявления патриотизма сотрудниками, развивая, таким образом, чувство патриотизма, гордость за коллег.

Такой подход повысит ответственность лиц, в чьи обязанности входит осуществление патриотического воспитания, поскольку для изложения значимой информации необходимо тщательно анализировать официальную информацию, отбрасывать непроверенные сведения, уметь даже имеющиеся проблемные вопросы и негативные ситуации преподносить таким образом, чтобы сотрудники органов внутренних дел испытывали чувство гордости за свою страну и осознавали необходимость выполнения своего служебного и гражданского долга в любых сложных условиях.

Подводя итог, можно отметить, что патриотическое воспитание молодежи в органах внутренних дел – это одно из значимых направлений воспитательной работы, которому в настоящее время уделяется повышенное внимание на разных институциональных уровнях. Так, на уровне государства в Указе Президента Российской Федерации от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» выделены традиционные ценности, среди которых имеются и явно с патриотической направленностью, такие как патриотизм, гражданственность, служение Отечеству и ответственность за его судьбу, историческая память и преемственность поколений, единство народов России.

Сотрудники органов внутренних дел привлекаются не только к решению привычных служебных задач, но и принимают участие в защите целостности российской территории, обеспечивают защиту граждан в условиях боевых действий. Рисковать жизнью и здоровьем за свою страну и проживающих на ее территории людей невозможно без высокого чувства патриотизма.

Поэтому считаем необходимым совершенствовать реализацию данного направления, и одним из путей должно стать разъяснение руководителям, ответственным лицам содержания и педагогического инструментария патриотического воспитания, развитие навыков овладения его методикой.

Список литературы:

1. Позднякова В. И. Патриотическое воспитание и особенности его реализации в органах внутренних дел // Гуманитарные чтения: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. Хабаровск, 2022.
2. Поздравление с Днем сотрудника органов внутренних дел // Президент России: сайт. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/69814> (дата обращения: 10.09.2023).
3. Скляренко И. С., Панкратова Е. П. Проблемы нравственно-патриотической направленности личности курсантов образовательных организаций Министерства внутренних дел Российской Федерации // Международный пенитенциарный журнал. 2017. Т. 3. № 2.
4. Скородед Е. П. Патриотическое воспитание сотрудников. Традиции органов внутренних дел. Героизм сотрудников ОВД // Традиционная народная культура как действенное средство патриотического воспитания и формирования межнациональных отношений: сборник материалов курсантской (студенческой) межвузовской научной конференции. Иркутск, 2015.
5. Сытченко А. В. Патриотизм как важнейший фактор эффективности деятельности сотрудников ОВД // Формирование профессиональной направленности личности специалистов – путь к инновационному развитию России: сборник статей IV Всероссийской научно-практической конференции. Пенза, 2022.
6. Шацкая Е. А. Патриотическое воспитание сотрудников ОВД как вектор формирования социально-значимых качеств // Подготовка кадров для силовых структур: современные направления и образовательные технологии: сборник материалов XXVI Всероссийской научно-методической конференции. Иркутск, 2021.

Владислав Евгеньевич Петров,
*кандидат психологических наук, доцент,
доцент кафедры научных основ
экстремальной психологии
Московский государственный
психолого-педагогический университет
E-mail: v.e.petrov@yandex.ru*

Психотипология субкультуры поведения представителей силовых ведомств

Аннотация

В статье рассматривается проблема психотипологии субкультуры поведения представителей силовых ведомств. В комплексном исследовании с участием 119 человек и использовании ряда методик (опросник диагностики психотипа субкультуры поведения сотрудников, методики «Оценка лояльности сотрудников» (Л. Терстоун), «Определение уровня конфликтности индивида» (Д. М. Рамендик), «Диагностика мотивации одобрения» (Д. Марлоу и Д. Круан), «Конформность-внушаемость» (С. Клауч и В. В. Делар), «ДАП-2», «Исследование волевой саморегуляции» (А. В. Зверьков и Е. В. Эйдман)) было выделено два фактора детерминации субкультуры поведения (противодействие и лояльность). В двухпризнаковом пространстве при трех градациях степени выраженности выявленных факторов детализировано и описано 9 психотипов субкультуры поведения. Материал позволяет оптимизировать работу ведомственных психологов в области профессионального психологического отбора, социально-психологических мероприятий, профилактики девиантных форм поведения.

Ключевые слова и словосочетания: *психотипология; психология управления; субкультура; организационная культура; поведение сотрудников.*

В условиях воздействия интенсивного стресса и негативно-го информационно-психологического влияния на представителей силовых ведомств, стремления зарубежных спецслужб нивелировать традиционные ценности в России, изменения мотивации служения Отечеству и отношений среди личностного состава, а также в системе «руководитель – подчиненный» одним из перспективных направлений работы с сотрудниками выступает формирование

и поддержание продуктивной культуры и субкультуры в служебных (воинских, трудовых) коллективах.

Поведенческая субкультура представителей силовых ведомств как специфическая культура макро- и микропрофессиональных групп, которая находится, как правило, вне рамок правового регулирования служебного поведения, разделяется и поддерживается соответствующими сотрудниками. В настоящее время именно субкультура во многом детерминирует мотивацию и успешность деятельности, организационную лояльность, социально-психологический климат в коллективах [1; 5; 6; 8 и др.]. Субкультура поведения сотрудников во многом складывается и проявляется на основе их личностных особенностей [2; 4; 10 и др.]. Перспективная психологическая оценка личностного ресурса выбора той или иной субкультуры поведения позволила бы прогнозировать возможные варианты общегрупповой динамики отношений. Типологизация паттернов поведения может лежать в основе оценки совместимости сотрудников и исполнительской дисциплины.

Несмотря на достаточно большой объем публикаций, связанных с проблематикой организационной культуры и субкультуры в области организационной и социальной психологии, психологии управления, юридической и военной психологии (А. В. Булгаков, А. И. Китов, А. А. Клименко, В. А. Ковальская, В. А. Колосов, О. Е. Кузнецова, А. Ю. Наумов, И. Б. Пономарев, А. В. Труфанов, В. И. Черненилов, Т. Б. Щепанская, Дж. Мартин, Э. Шейн и др.), вопросы психодиагностической оценки психотипа субкультуры поведения остаются практически не изученными. Именно запрос со стороны психопрактики в силовых ведомствах заставил нас обратиться к проблеме диагностики психотипов субкультуры поведения.

Организация и методология исследования. В комплексном исследовании, проведенном в I полугодии 2023 г., приняло участие 119 человек-мужчин (26 сотрудников ДПС ГИБДД, 35 военнослужащих, проходящих военную службу по контракту в одной из частей, дислоцирующихся на территории Московского региона, 58 сотрудников организаций сферы торговли). Средний возраст респондентов составил 32,4 года, стаж работы в данном коллективе – 4,1 года (требование к участникам – минимальное значение данного показателя 1 год). Валидными признано 97 протоколов (полностью заполнены, не отмечено признаков искажения данных).

Гипотеза исследования: диагностика психотипа субкультуры поведения сотрудников может строиться на оценке таких пара-

метров, как: 1) лояльность к имеющейся организационной культуре; 2) противодействие установленному служебному порядку; 3) поиск сотрудником поддержки и одобрения; 4) социальный конформизм; 5) организационная девиантность.

Психологическое обследование проводилось по опроснику диагностики психотипа субкультуры поведения сотрудников [7], а также дополнительным методикам [3; 9 и др.]: «Оценка лояльности сотрудников» (Л. Терстоун); «Определение уровня конфликтности индивида» (Д. М. Рамендик); «Диагностика мотивации одобрения» (Д. Марлоу и Д. Круан); «Конформность-внушаемость» (С. Клауч и В. В. Делар); «ДАП-2»; «Исследование волевой саморегуляции» (А. В. Зверьков и Е. В. Эйдман). В основу разработки психотипологии субкультуры поведения был положен авторский опросник, вспомогательный диагностический инструментарий использовался для описания соответствующей типологической позиции. Обработка данных с применением корреляционного анализа, факторного анализа методом главных компонент и варимакс осуществлялась в статистическом пакете IBM Statistic v 27.

Результаты и их описание. Корреляционный анализ эмпирических данных показал относительную ортогональность диагностируемых характеристик (таблица 1), что дает возможность использовать в факторном анализе все шкалы базового опросника. Для выделения психотипов поведения сотрудников к полученным данным, представленным в шкале станаин, был применен факторный анализ.

Таблица 1

Корреляционная матрица показателей диагностических шкал

Корреляция	П1	П2	П3	П4	П5
П1	1,000	-0,410**	0,000	0,114	-0,473**
П2	-0,410**	1,000	0,292	0,020	0,551**
П3	0,000	0,292	1,000	0,285	0,217
П4	0,114	0,020	0,285	1,000	0,061
П5	-0,473**	0,551**	0,217	0,061	1,000

Условные обозначения: ** – уровень значимости $p=0,01$.

П1 – Лояльность к имеющейся организационной культуре.

П2 – Противодействие установленному в организации порядку.

П3 – Поиск поддержки и одобрения.

П4 – Социальный конформизм.

П5 – Организационная девиантность.

В ходе факторного анализа оценивалось значение общности как доли дисперсии переменной, которая, в свою очередь, обусловлена совокупностью влияния соответствующих диагностически значимых детерминант (таблица 2). Осуществлен отбор имеющихся факторов, основываясь на общей доле дисперсии коррелируемых переменных.

Таблица 2

Объясненная совокупная дисперсия

Компонент	Начальные собственные значения			Суммы квадратов нагрузок извлечения			Суммы квадратов загрузок вращения		
	Всего	% дисперсии	Суммарный %	Всего	% дисперсии	Суммарный %	Всего	% дисперсии	Суммарный %
1	2,052	41,045	41,045	2,052	41,045	41,045	1,998	39,962	39,962
2	1,301	26,026	67,071	1,301	26,026	67,071	1,355	27,109	67,071
3	0,712	14,231	81,302						
4	0,505	10,105	91,407						
5	0,430	8,593	100,000						

Метод выделения факторов: метод главных компонент.

Исходя из полученных данных, можно сделать парциальный вывод о том, что в исследовании имеется два основных фактора. Обоснованность выделения двух значимых факторов подтверждается графиком «Каменистая осыпь» (рисунок 1). В нашем случае после определения второго фактора отмечен резкий спад показателя (собственное значение – менее 1,0). Таким образом, поскольку другие компоненты наиболее метрически отдалены от описания данных, следует остановиться на первых двух, наиболее значимых факторах.

Главные компоненты являются относительно ортогональными. Они показывают такое направление в пространстве признаков, которому соответствует наибольшая дифференциация типологических объектов. Матрица повернутых компонентов позволила рассчитать степень выраженности определенного психотипа у каждого сотрудника (таблица 3).



Рис. 1. График «Каменистая осыпь»

Таблица 3

Повернутая матрица компонентов

Показатель	Компонент	
	1	2
П1	-0,780	0,241
П2	0,802	0,204
П3	0,232	0,773
П4	-0,111	0,796
П5	0,825	0,154

Метод вращения: варимакс с нормализацией Кайзера (вращение сошло за 3 итерации)

Выделенные компоненты – психотипы 1 и 2 – были описаны согласно содержанию данных, полученных с помощью дополнительных методик исследования. Для перевода в систему станайн с учетом результатов факторного анализа были выведены нормативные значения для каждого психотипа. В двухпризнаковом пространстве при трех градациях степени выраженности выявленных факторов детализировано 9 психотипов субкультуры поведения.

Психотип *«Противодействующие»*. К нему относятся лица, получившие одновременно по предиктору *«Противодействие»* 7-9 станайн, по предиктору *«Лояльность»* – 1-3 станайн. Представители данного психотипа способны к провоцирующему (неадекватному) поведению, связанному с неэтичными взаимоотношениями с коллегами и руководством, саботажем, распространением заведомо ложной информации, побуждением коллектива к совершению деструктивных действий, намеренному унижению окружающих. Сотрудники, относящиеся к данному психотипу, способны проявлять действия, которые не позволительны на рабочем месте, поскольку подвергают опасности как самого индивида, так и служебный коллектив, а также организацию (подразделение) в целом. Например, это может быть отступление от должностных регламентов или правил безопасности труда, подвергающее риску окружающих; кражи, намеренная порча имущества, вещественных доказательств и т.п.; употребление на рабочем месте алкоголя, психоактивных веществ или скрытие информации о других сотрудниках, совершающих подобные действия. Представители данного психотипа наиболее склонны к формированию контркультур служебного поведения, которые могут наносить ущерб коллективу.

Психотип *«Лояльные»* представлен лицами, имеющими одновременно по предиктору *«Противодействие»* 1-3 станайн, по предиктору *«Лояльность»* – 7-9 станайн. Это сотрудники, проявляющие уважение, принятие и согласие с имеющимися на работе (службе) должностным регламентом, корпоративной культурой. Такие индивиды будут следовать нормам, обычаям, ценностям, формальным и неформальным правилам деятельности в конкретной организации. Отличаются пониманием индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения сослуживцев, желанием быть частью коллектива. При этом у лиц с ярко выраженным данным психотипом наблюдается чрезмерная потребность в социальной поддержке, необходимость одобрения и признания со стороны коллег. Сотрудники могут иметь такую черту, как безоговорочное принятие мнения и устоев большинства, склонны подчиняться любым требованиям из-за страха реального или воображаемого давления, а также страха общественного осуждения (в том числе со стороны руководителя).

Частота проявления какого-либо из описанных выше двух полярных психотипов поведения невелика. Именно поэтому нами была введена двухкомпонентная система координат *«Лояльность – Противодействие»*, в которой в зависимости от степени выражен-

ности соответствующих параметров было выделено 9 психотипов субкультур поведения сотрудников (рисунок 2).

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ	9	7 тип «Противодействующие»			8 тип «Недовольные»			9 тип «Революционеры»		
	8									
	7									
	6	4 тип «Индиifferentные»			5 тип «Средние»			6 тип «Активные»		
	5									
	4									
	3	1 тип «Пассивные»			2 тип «Спокойные»			3 тип «Лояльные»		
	2									
	1									
станайн		1	2	3	4	5	6	7	8	9
ЛОЯЛЬНОСТЬ										

Рис. 2. Психотипы субкультур поведения сотрудников

При анализе данных о психотипах всех участников исследования отмечено, что наибольший удельный вес принадлежит психотипу 5 «Средние» (рисунок 3). Сотрудники, имеющие психотипы 2 («Спокойные»); 3 («Лояльные»); 5 («Средние»); 6 («Активные»), составляют 50 % выборки. Всего 2 % сотрудников имеют выраженность 7 психотипа («Противодействующие»). Представители данного типа отличаются проявлением организационной девиантности, что является достаточно редкой характеристикой и проявлением поведенческой субкультуры.

Представители 9 психотипа «Революционеры» – это лица, средний возраст которых составил 24,8 года (минимальное среднее значение по выборке). Можно сделать выводы, что проявления так называемого юношеского максимализма побуждает таких сотрудников к активному действию, попыткам идеализировать мир, переделать его под собственное восприятие без учета реального положения дел.

Средний возраст сотрудников, имеющих выраженность 8 психотипа («Недовольные»), составляет 39,4 лет. Лица имеют достаточный профессиональный опыт, который может сказываться на их восприятии рабочего пространства и функционала выполняемых задач. Недовольство сотрудников может быть связано со столкновением в течение профессиональной деятельности с неподобающими условиями труда, несоответствующей заработной платой (денеж-

ным довольствием), с непониманием или неприятием индивида внутри коллектива.

«Индиifferentные» (4 психотип) представлен 15 % участников исследования. Сфера экстремальной деятельности часто отличается высокой текучестью кадров и низкой вовлеченностью сотрудников в организационную культуру. Периодически можно сталкиваться с ситуациями, когда сотрудники не стремятся к построению близких отношений с коллегами, так как не собираются долго оставаться на одном рабочем месте (в должности), считают, что социальная изоляция – это безопасно. Подобное обстоятельство приводит к тому, что лояльность сотрудника к организационной культуре не растет; при этом индивид может защищать свои интересы, выстраивать «стену» в общении с окружающими, тем самым повышая уровень противодействия установленному в организации порядку. Также высокий процент респондентов, входящих в данную выборку, может быть связан с недостатком у них мотивации или интереса к работе в определенной сфере.

Достаточно большой процент сотрудников имеет 1 психотип «Пассивные» (13 %). В настоящее время в силовых ведомствах достаточно много сотрудников, которые не имеют большого опыта и не тратят много времени на обучение, они безразличны к общему делу. Выбор служения Отечеству связан не с ориентиром на разделяемые внутриорганизационные ценности, а определен иными факторами (например, зарплата, территориальное расположение места службы и т. п.).

Таким образом, по результатам исследования было выделено 2 компонента (фактора детерминации субкультуры поведения). Описано девять психотипов субкультуры поведения. В основе диагностики психотипа субкультуры поведения сотрудников положены такие параметры, как 1) лояльность к имеющейся организационной культуре; 2) противодействие установленному служебному порядку; 3) поиск сотрудником поддержки и одобрения; 4) социальный конформизм; 5) организационная девиантность.

Понимание психологических особенностей различных субкультур поведения способствует формированию благоприятных условий профессиональной деятельности. Когда личный состав разделяет схожие ценности и убеждения, это способствует осуществлению продуктивной совместной работы. Проведенное нами исследование позволяет оптимизировать работу ведомственных психологов в области профессионального психологического отбора, социально-психологических мероприятий, профилактики девиантных форм поведения.

Список литературы:

1. *Булгаков А. В.* Психология межгрупповой адаптации на кораблях Военно-Морского Флота России: дис. ... д-ра психол. наук. Москва, 2007.
2. *Гуськова Н. Д.* Субкультура и ее роль в формировании общей организационной культуры вуза // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2020. № 4 (56).
3. *Киселева Е. В., Крутцова М. Н., Приятелева Л. Г.* и др. Методы организационной диагностики в управлении персоналом: учебно-методическое пособие. Вологда, 2016.
4. *Колосов В. А.* Организационная культура: учебное пособие для вузов. Москва, 2023.
5. *Мальцева Т. В., Реуцкая И. Е.* и др. Психологическое консультирование личности в процессе профессионализации: учебное пособие. Москва, 2022.
6. *Наумов А. Ю.* Межгрупповое взаимодействие в воинском подразделении как фактор эффективности подготовки младших специалистов: дис. ... канд. психол. наук. Москва, 2011.
7. *Печенкина И. А., Петров В. Е.* Диагностика психотипа субкультуры поведения сотрудников сферы сервиса // Глобальные вызовы, современные перспективы развития Российской Федерации: сборник публикаций преподавателей и студентов по итогам международных и межвузовских научно-практических конференций в апреле 2023 г. / под общ. ред. В. Д. Серякова. Москва, 2023.
8. Психология служебной деятельности: учебник и практикум для вузов / А. В. Кокурин и др. Москва, 2023.
9. *Щепанская Т. Б.* Система: тексты и традиции субкультуры. Москва, 2004.
10. *Schneider B., Barbera K. M.* The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture. NY, 2014.

Вячеслав Михайлович Поздняков,
*доктор психологических наук, профессор,
заместитель декана факультета
«Экстремальная психология»
Московский государственный
психолого-педагогический университет*

О профессиональном долголетии и повышении валеологической компетентности сотрудников органов внутренних дел

Аннотация

С учетом отечественной демографической реальности и тенденции роста текучести кадров в МВД России обоснована актуальность включения психологов в решение проблемы профессионального долголетия разных категорий личного состава. На основе зарубежного и отечественного опыта работы с кадрами госслужащих раскрыта возможность реализации стратегии стресс-менеджмента и применения при этом для управления здоровьем модели «Требования к работе – ресурсы» (JD-R). Для возвышения личностного потенциала сотрудников ОВД обоснована значимость формирования у них валеологической компетентности, причем с развитием ее компонентов в рамках авторского спецкурса «Профессиональная валеология», предлагаемого к реализации на факультетах повышения квалификации.

Ключевые слова и словосочетания: валеологическая компетентность; выгорание; жизнестойкость; профессиональное долголетие; субъектность.

Анализ данных статистики свидетельствует, что после начала СВО среди сотрудников МВД России стала расти текучесть кадров. Среди причин увольнения сотрудники чаще стали указывать, что их не устраивает режим работы и отсутствие возможности достойного отдыха [5]. Действительно, сегодня личный состав ОВД вынужден постоянно работать сверхурочно, в том числе находясь в состоянии готовности к быстрому реагированию при осложнении обстановки. Индивидуальные беседы с сотрудниками показали, что данные условия труда негативно сказываются на уровне их субъективного благополучия и здоровья, а на фоне осложнений в семье часто приводят и к нежеланию продолжать службу в МВД России.

Учитывая, что в МВД России планово идет расширение численного состава (Указом Президента Российской Федерации она увеличена с начала 2023 г. на 27 тыс. человек, а к 2025 г. возрастет еще на 16 тыс.), а новые пополнения кадров происходят на фоне сохраняющегося в стране «демографического провала», актуальным становится вопрос совершенствования работы с личным составом в аспекте профессионального долголетия. На наш взгляд, решение данной проблемы по разным категориям сотрудников ОВД, в том числе при возможном нормативном повышении пенсионного возраста в ведомстве, должно осуществляться на основе применения современных технологий «управления здоровьем», которые реализуются психологами, медиками и иными специалистами. О целесообразности осуществления данной инновации свидетельствует зарубежный опыт, в том числе по сотрудникам полиции.

Анализ публикаций показывает, что за рубежом программы управления здоровьем первоначально стали разрабатываться с 1980-х годов для медицинских работников, так как их профдеятельность в силу высокой стрессогенности востребует применение в отношении медперсонала разноплановых мер, которые бы обеспечивали сохранение психического и физического здоровья [12]. В последующем в развитых зарубежных странах управление здоровьем среди сотрудников силовых структур и правоохранительных органов стало частью внедряемой инновационной модели стресс-менеджмента, направленной на совершенствование охраны труда и безопасности в организациях, в том числе с реализацией скрининга и профилактики профвыгорания и иных профдеструкций личности [1, с. 252–288; 6].

Мероприятия стресс-менеджмента в зарубежных организациях обычно разрабатывались с учетом данных предварительно проведенных комплексных исследований причин профессионального и иного вида стресса у конкретных категорий субъектов труда и междисциплинарного обоснования путей их преодоления [7]. Особо отметим, что Европейское агентство по безопасности и здоровью на работе обосновало подход по стратегии оценки риска профессионального стресса, предложив реализацию пяти шагов: 1) ознакомление; 2) фокусированное интервью; 3) оценочное исследование; 4) аудит существующей системы управленческого контроля и системы поддержки персонала; 5) анализ и интерпретация данных оценки [8, с. 175]. При этом каждый шаг в стратегии оценки риска профессионального стресса, предложенной Европейским агентством, опирается на информацию, полученную на реализован-

ных предыдущих шагах: шаги № 1 и № 2 выступают основной для создания модели работы для специалистов в области ассесмента, а далее разрабатывается модель управленческого контроля и поддержки персонала, которая позволяет в количественных показателях мониторить данные о подверженности сотрудников организации стрессорам, связанным с содержанием профдеятельности и ее условиями, влияющим на субъективное благополучие и здоровье разностатусных субъектов труда.

Организации при введении технологий управления здоровьем обычно руководствуются положениями международных Стандартов OHSAS 18001: 2007 и OHSAS 18002: 2008, отражающих требования к системе менеджмента профессиональной безопасности и здоровья для минимизации рисков у персонала. Согласно китайскому ученому Хиаоюну Тао, осуществившему метаанализ результатов исследований в области управления здоровьем с точки зрения гуманитарных и социальных наук, крайне важно реализовывать системный подход в управлении факторами риска для здоровья отдельных категорий людей и групп в организации, причем со стремлением эффективно использовать ограниченные ресурсы для максимального обеспечения здоровья [9].

В России проблематика здоровьесбережения учеными начала активно изучаться с середины 1990-х годов и, прежде всего, в методолого-концептуальном ракурсе междисциплинарной науки валеология (от лат. valeo – быть здоровым), изучающей уровень, резервы и потенциал психического и физического здоровья человека, а также способы и методы его укрепления и сохранения. Профессиональное здоровье в исследованиях психологов (В. В. Бодров, В. В. Бойко, Г. Г. Вербина, Н. Е. Водопьянова, Т. Л. Крюкова, А. Г. Маклаков, С. К. Нартова-Бочавер, Г. С. Никифоров, А. А. Печеркина, Н. В. Яковлева и др.) рассматривается как интегративный конструкт, характеризующий субъектов труда, который динамично изменяется на протяжении всех этапов профессионального бытия, влияя на продуктивность и безопасность профессиональной деятельности. При этом в аспекте разработки мер профилактики профвыгорания персонала организаций отечественные ученые все чаще ориентируются на зарубежную психотехническую модель «Требования к работе – ресурсы» (JD-R), так как она ориентирует на изучение вовлеченности субъектов труда в профдеятельность с учетом задействования мотивационных и энергетических процессов для реакции на хронический профессиональный стресс [13; 14].

По мнению профессора Ю. Н. Казакова, разработавшего концепцию санапсихологии превентивной безопасности субъекта госу-

дарственной службы, важно уже в вузе формировать у будущих специалистов внутреннюю позицию здоровьесбережения, чтобы выпускники могли предотвращать деформации структур психики из-за нахождения в стрессогенных профситуациях [3]. В целом, поддерживая санансихологический подход Ю. Н. Казакова, в рамках которого разработаны здоровьесберегающие технологии самоактуализирующегося субъекта труда [4], считаем, что целевые меры актуализации у субъектов труда при профессиональной самореализации внутренних резервов здоровьесбережения должны вестись с учетом выявленных психологами закономерностей трансформации личности профессионала, обусловленных прохождением также возрастных кризисов и лиминальных состояний. В связи с этим актуально использовать подход Н. В. Яковлевой, декана психологического факультета Рязанского госмедуниверситета имени И. П. Павлова, которая формирование здоровьесберегающей деятельности личности связывает с развитием у субъектов труда витальной метакомпетентности личности, ориентированной на поддержание разных форм здоровья (соматического, психического, социального) и одновременно предлагает для ее изучения и развития комплексный методический инструментарий [10; 11].

В контексте подходов Ю. Н. Казакова и Н. В. Яковлевой конструктивно просматривается суть профессиональной валеологической компетентности сотрудников ОВД. Ее можно рассматривать как способность и готовность данной категории субъектов труда постоянно использовать в профессиональной деятельности знания, умения, навыки и личностный потенциал для здоровьесбережения. При этом *в структуре профессиональной валеологической компетентности сотрудников ОВД*, на наш взгляд, могут быть выделены следующие компоненты:

- *мотивационно-ценностный*, выражающийся в наличии у сотрудника ОВД ценностно-смыслового настроя и внутренней мотивации на сохранение своего здоровья как для успешной профессиональной самореализации, так в аспекте профессионального долголетия;

- *когнитивный*, базирующийся на наличии у сотрудника ОВД валеологических знаний для осуществления здоровьесберегающего образа жизни, причем с пониманием закономерностей и механизмов поддержания и укрепления здоровья, а также ориентиров по вычленению и учету валеологического аспекта при выполнении профессионально-служебных задач;

- *эмоционально-оценочный*, связанный с самооценкой сотрудником ОВД состояния своего здоровья и позитивным отношением

к его повышению в аспекте самоэффективности в профессиональной деятельности;

– *конативный*, характеризующий активность сотрудника ОВД в раскрытии личностного потенциала и использовании имеющихся резервов для здоровьесберегающего поведения, в том числе с опорой на приобретенную конструктивную валеологическую опытность в поддержании жизнестойкости после реализации профессионально-служебных задач в особых и экстремальных условиях.

Проведенными исследованиями установлено, что развитая валеологическая компетентность базируется в первую очередь на ценностно-смысловом отношении специалиста к поддержанию своего здоровья, а также на стремлении к постоянному расширению знаний и умений, которые нужны для самоэффективности в профдеятельности, в том числе в экстремальных условиях. Именно такая ориентация ставит госслужащих в акмеологическую позицию субъекта труда, имеющего психологическую готовность к профессиональному росту и одновременно к проявлению психологической безопасности личности [2, с. 15]. Однако индивидуальные беседы с разными категориями сотрудников ОВД свидетельствуют, что у личного состава высокий уровень валеологической компетентности часто отсутствует. При этом в беседах с сотрудниками обычно звучат самооправдания общего характера: «На симптомах возможного ухудшения здоровья, выявленных у меня при диспансеризации, не стоит заикливаться, так как у ведомственных медиков свои критерии успешности труда», «Из-за перегрузок на службе не могу посещать даже плановые часы спортподготовки» и пр.

Учитывая, что развитость валеологической компетентности выступает показателем профессиональной культуры сотрудников ОВД, считаем необходимым включение в учебные планы дополнительного профобразования в МВД России спецкурса «Профессиональная валеология». Целью его введения является повышение у обучающихся ценностно-смысловой ориентации на санатогенный образ жизни и развитие мотивации на профессиональное долголетие. Прохождение спецкурса, носящего междисциплинарный характер, должно дать сотрудникам ОВД как соответствующие знания, так и обеспечить усвоение оптимальных с точки зрения здоровьесбережения способов решения возникающих проблем.

Лекционно-семинарская часть спецкурса должна дать обучающимся базовую информацию по различным формам здоровья и направлениям их сохранения, в том числе в ракурсе новых проблем, с которыми сталкиваются сотрудники ОВД в динамично развивающемся мире (например, дискредитирующие воздей-

ствия на личный состав через СМИ и социальные сети; гласность в деятельности сотрудников и репутационные риски; современные трансформации института семьи и др.). Ключевым аспектом здесь выступает развитие у обучающихся рефлексии по осознанию и объективированной самооценке изменений своего здоровья в профессиональной деятельности и в иных сферах бытия. Ведь согласно определению здоровья, данному Всемирной организацией здравоохранения в Алма-Атинской декларации здоровья для всех к 2000 году, – это «состояние полного физического, ментального и социального благополучия человека, а не только отсутствие болезней или немощи».

Практическая часть спецкурса должна носить психотренинговый характер, формируя навыки здоровьесбережения и умения в области повышения жизнестойкости и противодействия профвыгоранию, в том числе с ориентацией на выработку готовности к «управлению критическим стрессовым событием» [15]. Обучающиеся должны научиться применять адекватные психотехники личной психологической безопасности и блокирования иррадиации психотравматизации. Отмечу, что на сегодняшний день отечественными юридическими психологами и педагогами уже обеспечен достаточно большой методический задел по указанным психотехническим ориентирам (А. И. Папкин, 1996 г., 2006 г.; А. В. Буданов, 1997 г.; В. М. Мельников, 2000 г.; Т. О. Славнова, 2002 г.; Д. А. Темняков, 2002 г.; А. Ф. Караваев, 2003 г.; П. Н. Казберов, 2006 г.; В. А. Шаповал, 2006 г., 2010 г.; Д. Ю. Кузнецов, 2011 г.; Е. В. Змановская, В. Ю. Рыбников, 2012 г.; В. М. Крук, 2013 г.; И. О. Котенев, Т. Ю. Буданова, 2014 г.; О. В. Евтихов, 2016 г.; В. М. Поздняков, М. А. Черкасова, 2016 г., Т. В. Мальцева, 2020 г., 2023 г. и др.).

Результатом прохождения сотрудниками ОВД в рамках дополнительного профессионального образования спецкурса «Профессиональная валеология» должны стать выработка у них конструктивного отношения к преодолению психотравмирующих трудностей, возникающих в профдеятельности, и одновременно развитие субъектной активности в самообеспечении профессионального долголетия.

Список литературы:

1. Военная психология. Концепты, направления и интервенция / под ред. Н. Махешвари, В. Кумара; пер. с англ. Харьков, 2022.
2. Деркач А. А., Казаков Ю. Н., Черняев В. В. Оптимизация устойчивости психического здоровья государственных служащих к экстремальным ситуациям. Ростов-на-Дону – Пятигорск, 2008.

3. Казаков Ю.Н. Личностное здоровье. Концепция санапсихологии превентивной безопасности субъекта государственной службы. Москва, 2013.

4. Казаков Ю.Н. Ресурсы психологических резервов превентивной безопасности личностного здоровья. Москва, 2014.

5. Кризис кадров в МВД: уходят сотрудники и его последствия. URL: <https://investim.guru/faq/mvd-uhodyat-kadry-2023-posledstviya-i-perspektivy> (дата обращения: 10.09.2023).

6. Кударь К.В. Профессиональное здоровье сотрудников правоохранительных органов // Международный научный журнал «Верховенство права». 2018. № 1.

7. Печеркина А. А., Борисов Г.И. Технологии сохранения и самосохранения профессионального здоровья // Мир науки. Педагогика и психология. 2020. № 6. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/65PSMN620.pdf> (дата обращения: 10.09.2023).

8. Шингаев С.М. Психологическое обеспечение профессионального здоровья менеджеров. Санкт-Петербург, 2011.

9. Tao X. Health Management, Let the Youth Go with Health! — Interpretation of research progress on the health management from the perspective of humanities & social science (Summary) // SHS Web of Conferences. EDP Sciences, 2015. Vol. 19. URL: <https://doi.org/10.1051/shsconf/20151901008> (дата обращения: 10.09.2023).

10. Уланова Н. Н., Яковлева Н.В. Основные психологические подходы к изучению профессионального здоровья // Прикладная юридическая психология. 2022. № 2 (59).

11. Яковлева Н. В., Яковлев В.В. Методология и методы исследования здоровьесберегающей деятельности субъекта. Рязань, 2014.

12. Appelbaum S. H. Stress management for health care professionals. New York, 1980.

13. Bakker A. B., Demerouti E. The job demands-resources model: state of art // The Psychologist-Manager Journal. 2006. Vol. 22.

14. Demerouti E., Bakker A. B., Nachreiner F., Schaufeli W.B. The job demands-resources model of burnout // Journal of Applied Psychology. 2001. Vol. 86.

15. John H., Ream I. A. Comprehensive critical incident stress management (CISM) programming a correctional system: its more than dealing with workplace violence. URL: <http://www.aacts.org/arts/art66.htm> (дата обращения: 10.09.2023).

Ирина Евгеньевна Реуцкая,
*кандидат психологических наук, доцент,
ведущий научный сотрудник
научно-исследовательского центра № 5
по исследованию проблем расследования преступлений
органами предварительного следствия и дознания
ФГКУ «ВНИИ МВД России»*

Психологические факторы профессионально-личностного развития сотрудников органов внутренних дел

Аннотация

Статья посвящена вопросам профессионально-личностного развития сотрудников органов внутренних дел. Рассмотрены факторы, способствующие и препятствующие вышеуказанному развитию.

Автор приходит к выводу, что основной фактор профессионально-личностного развития сотрудников органов внутренних дел лежит в плоскости их субъектности, то есть профессионально-личностной активности, что требует наличия внутреннего психологического ресурса.

Ключевые слова и словосочетания: профессионально-личностное развитие; органы внутренних дел; сотрудник; психологический ресурс; психологические качества личности; затруднения в профессионально-личностном развитии.

Актуальность профессионально-личностного развития для сотрудников органов внутренних дел очевидна. Указанный процесс позволяет овладеть выбранной профессией, совершенствоваться в ней и достигать определенных высот, а также в случае необходимости с минимальными потерями ее менять.

Процесс профессионального развития личности продолжается на протяжении всей трудовой деятельности человека (начиная с получения профессионального образования), он как правило неравномерен и сопряжен с преодолением определенных затруднений. Проведенные ранее исследования показали, что вышеуказанные затруднения связаны с внутренними (субъектными) и внешними (социально-психологическим и ситуативно-организационными) факторами.

Преодолению данных затруднений способствует высокий уровень психологического ресурса сотрудника, поддержка круга лиц, входящих в его референтную группу (семьи, друзей), благоприятно складывающаяся ситуация. «Сочетание любимой работы и карьер-

ных достижений в ней выступает залогом устойчивого профессионального развития, потенциалом преодоления неизбежных трудностей профессионализации» [3, с. 111].

Наличие у сотрудника внутреннего ресурса, который включает ряд психологических качеств: мотивацию достижения успеха, направленность на решение задачи и карьерную ориентацию на служение; активные копинг-стратегии, уверенность в себе, целеустремленность, ориентированность на решение общественно значимых задач, инициативность, склонность к активным социальным контактам, уверенность в себе, умение создавать атмосферу доверительности [5, с. 104–124], способствует его успешному профессионально-личностному развитию.

Психологические качества, являющиеся ресурсными, составляют личностный базис сотрудника как активного субъекта, в том числе и профессиональной деятельности. Представляется, что это вполне соответствует субъектному подходу, разработанному сотрудниками института психологии РАН под руководством А. В. Брушлинского. В рамках вышеназванного подхода субъект включает в себя активного человека, в том числе на высшем (индивидуализированном для каждого) уровне деятельности, общения, целостности, автономии, и выступает в неразрывно развивающемся единстве и целостности всех своих качеств [1, с. 15–49].

Благоприятно сказываются на профессионально-личностном развитии сотрудников позитивная атмосфера в коллективе и конструктивные взаимоотношения с вышестоящим руководителем. В этой связи целесообразно обратить внимание на роль корпоративной культуры как фактора, влияющего на морально-психологический климат. Ключевым в солидаризации сотрудников является формирование у них единых ценностей. Основная роль в формировании корпоративной культуры в подразделении принадлежит его руководителю. Для создания и поддержания корпоративной культуры в органах внутренних дел используется единая символика, форменная одежда, особый стиль общения. Основополагающее значение для корпоративной культуры имеет имидж организации, на формирование которого оказывает влияние поведение ее сотрудников, являющееся, в свою очередь, одним из компонентов вышеназванной культуры.

Межличностные взаимоотношения сотрудника с непосредственным вышестоящим руководителем могут являться как стимулом к профессиональному развитию, так и препятствием для его реализации. В случае поддержки сотрудника со стороны непосредственного руководителя, мотивирования его у него появляется стремление к профессиональному самосовершенствованию. Без-

различие является наихудшей формой отношения руководителя к подчиненному сотруднику, поскольку влечет за собой отсутствие обратной связи на его действия, в том числе связанные с выполнением служебных обязанностей, и тем самым затрудняет формирование у сотрудника адекватной оценки своей работы и самооценки в целом. Препятствия, создаваемые непосредственным руководителем сотруднику, могут сыграть двоякую роль в его профессионально-личностном развитии: 1) стать движущей силой для достижения поставленной цели (вразрез сложившимся обстоятельствам или даже вопреки им); 2) явиться непреодолимым барьером в достижении желаемого результата и/или причиной смены места службы, профессии. В последнем случае результат может зависеть от субъектных (наличия психологического ресурса для разрешения ситуации) и ситуативно-организационных факторов.

Блокировать профессионально-личностное развитие сотрудников может «отсутствие должностных перспектив; недостаток времени для профессионального совершенствования (загруженность); влияние внешних негативных обстоятельств (недостаточное денежное содержание, протекционизм и т. д.); возрастные ограничения по службе» [5, с. 103]. Вместе с тем данные факторы более существенно влияют на достижение «вертикальной» карьеры, то есть продвижение сотрудника по служебной лестнице. Достижение «центростремительной» (высокого уровня профессионализма или акме) и «горизонтальной» (переход в другую профессиональную область) карьеры требуют высоко развитых субъектных качеств, позволяющих избежать личностного плато [4, с. 204] в карьере.

Принятие решения сотрудником о переходе на другое место службы или работы («горизонтальная» карьера) может быть как спланированным, так и внезапным. В последнем случае причиной может явиться или выгодное предложение о новом месте службы/работы или внезапно изменившаяся ситуация (на месте службы сотрудника, в его семье и т. д.). Данные факторы можно назвать ситуативными. Спланированная смена места службы обусловлена либо наличием более перспективного предложения, либо осознанием необходимости в новом месте работы в связи с достижением предельного возраста по службе. В некоторых случаях эти ситуации совпадают. Смена профессиональной деятельности под воздействием ситуации или запланированного ухода из профессии, но без конкретных планов по дальнейшему трудоустройству предъявляет высокие требования к личностным качествам сотрудника. Таким образом, наличие субъектных затруднений является основным фактором, препятствующим реализации профессионально-личностного разви-

тия. Основными внутриличностными детерминантами затруднений в профессионально-личностном развитии являются: «1) доминирование ценностей «сохранения достигнутого» над ценностями «развития и роста», 2) преобладание деструктивных моделей преодолевающего поведения, 3) использование неконструктивных механизмов психологической защиты, то есть неадекватных моделей адаптации за счет приспособления лишь на эмоциональном и когнитивном уровне»; 4) наличие внутриличностных конфликтов [5, с. 124].

Иррациональной причиной индивидуальной неадаптивности человека могут быть его привычки – «предпочтительный вариант выполнения знакомых действий и реакций на события» [2, с. 391]. Преодолевать привычки крайне сложно.

Работа с субъектными затруднениями сотрудников требует, прежде всего, желания и усилий с их стороны. В случае обращения сотрудника к психологу по вопросам затруднений профессионально-личностного характера (например, несоответствие желания и возможностей в получении должности и/или соответствующего ей специального звания), может быть оказана помощь в форме психологического консультирования. Эффективность такой формы помощи обусловлена возможностью применения психотехник, разработанных в рамках различных психологических подходов в зависимости от личностных особенностей сотрудника, его запроса (вида затруднения) и профессиональных возможностей самого психолога.

Таким образом, основной фактор профессионально-личностного развития сотрудников органов внутренних дел лежит в плоскости их субъектности, то есть профессионально-личностной активности, что требует наличия внутреннего психологического ресурса.

Список литературы:

1. *Брушлинский А. В.* Психология субъекта / отв. ред. В. В. Знаков. Санкт-Петербург, 2003.
2. *Джоурж Дж. М., Джоунс Г. Р.* Организационное поведение. Основы управления: учебное пособие для вузов / под ред. Е. А. Климова; пер. с англ. Москва, 2005.
3. *Мальцева Т. В., Реуцкая И. Е., Петров В. Е.* Психологическое консультирование личности: учебное пособие. Москва, 2020.
4. *Почебут Л. Г., Чикер В. А.* Организационная социальная психология: учебное пособие. Санкт-Петербург, 2000.
5. *Реуцкая И. Е.* Психологическое консультирование руководителей органов при затруднениях в профессиональном росте личности: дис. ... канд. психол. наук. Москва, 2005.

Психологические основы системы отбора граждан, поступающих в Полицейскую академию Никарагуа

Аннотация

В статье рассматривается система отбора граждан для поступления в Полицейскую академию Никарагуа. Отмечаются наиболее важные психологические характеристики, которыми должны обладать кандидаты. Описывается действующая система такого отбора, а также роль закона о национальной полиции в обновлении системы отбора в области психологии.

Ключевые слова и словосочетания: *психологические основы; система психологического отбора; личностно-профессиональная диагностика.*

Человеческий ресурс всегда будет основным инструментом функционирования любого учреждения мира. Бесспорно, что компании, учреждения, предприятия и любая профессиональная структура, всегда должны иметь высококвалифицированных специалистов для выполнения деятельностных функций. Набор персонала играет фундаментальную роль в управлении организацией, поскольку от этого зависит ее качество, производительность и эффективность. Важно отметить, что для каждого рабочего места в Никарагуа есть система подбора персонала, разработанная с учетом организации.

В структурах полиции системы отбора всегда будут иметь особый характер, поскольку они отвечают за поддержание безопасности, соблюдение законов, поддержание общественного порядка, защиту граждан и предотвращение преступных деяний.

Во всем мире существуют основные принципы построения систем отбора сотрудников полиции, основанные на демографических аспектах, законах, культуре, экономике и политической ситуации в стране. По сути, организация системы отбора состоит из фундаментальных аспектов: правовая, социальная, поведенческая, медицинская и психологические проверки. Каждый из них имеет свой порядок и осуществляет этот процесс, определяя, подходит ли человек для службы в полицейской структуре.

В психологическом процессе системы отбора существует сложный порядок определения того, пригоден ли человек для выполнения функций полицейского. Специалист-психолог ставит полный диагноз, включающий следующие элементы: набор методик оценки личности, коэффициента интеллекта (IQ), профессиональной ориентации и наличия психопатологических признаков у каждой конкретной личности.

Личность сотрудника имеет решающее значение для его оценки, поскольку это помогает психологу ориентироваться в его способностях, поскольку работа в полиции сопряжена со стрессовой ситуацией, с большим количеством различных видов действий, которые выполняются при осуществлении служебной деятельности.

Психологические качества определяют профессиональную эффективность, психическое и физическое здоровье сотрудника, он также должен быть готов к соблюдению дисциплинарного режима, преодоления стрессовых ситуаций, заданий, которые могут поставить под угрозу его жизнь и жизнь его семьи.

Статьей 37 закона Никарагуа № 872 предусмотрено, что поступление в Национальную полицию осуществляется по публичному или внутреннему приглашению, с учетом и при соблюдении других требований, определенных в соответствующих внутренних правилах, а также с одобрения комиссии о поступлении на службу¹.

Отбор персонала начинается с Отдела, отвечающего за выполнение и обеспечение соблюдения протокола, которому кандидаты, поступающие в полицию, должны соответствовать. Отдел состоит из 4 отделений: техническое, исследовательское, медицинское и психологическое.

В Отделении психологии существует система, состоящая из двух уровней: первый – это применение индивидуальных методик, которые измеряют личностные особенности, профессиональную ориентацию и исключают психопатологические факторы, второй – это собеседование, предназначенное для ориентации в проблемах личности сотрудника, поступающего на службу.

Эта психологическая проверка проводится во всех департаментах страны, личность каждого кандидата тщательно оценивается, поскольку он должен обладать такими особыми характеристиками, как терпимость, уважение к руководству, хороший контроль над своими эмоциями, уважение к гражданам и др.

¹ Закон Никарагуа об организации, функциях, карьере и специальном режиме социального обеспечения национальной полиции № 872, принятый 26 июня 2014 г.

Интересно отметить, что государство разделено на 3 региона и при проведении психологической оценки большое внимание уделяется району, из которого родом каждый кандидат, поскольку деятельность полиции в сельской местности отличается от деятельности полиции в городе или приграничных районах.

Тем не менее протокол отбора применяется ко всем в равной степени, и в настоящее время рассматривается предложение по модернизации психологического отбора, поскольку социальный контекст меняется, а преступность с каждым днем становится все более организованной. Эту потребность обуславливает рост населения и отсутствие достаточных мест занятости.

Условия, в которых работают полицейские в Никарагуа, очень сложны, так как страна развивается, есть много препятствий, которые необходимо преодолеть в области безопасности, и полицейские делают все возможное, чтобы города были безопасными для жизни и люди чувствовали себя в безопасности, что ставит вопрос необходимости совершенствования процесса отбора.

Инна Сергеевна Скляренко,
*доктор педагогических наук, доцент,
профессор кафедры психологии, педагогики
и организации работы с кадрами
Академия управления МВД России
E-mail: ic-k@mail.ru*

Эдуард Леонидович Черепанов,
*слушатель 2-го факультета
Академия управления МВД России
E-mail: ujk3@mail.ru*

Принципы педагогического сопровождения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации в период подготовки к действиям в условиях СВО

Аннотация

В статье представлен краткий научно-теоретический анализ понятий «педагогическое сопровождение» и «принципы педагогического сопровождения», итогом которого стала авторская позиция. Целью исследования является обоснование принципов педагогического сопровождения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации в период подготовки к действиям в условиях специальной военной операции. Авторы предпринимают попытку обосновать указанные принципы посредством интеграции результатов теоретического анализа и самостоятельно проведенного эмпирического исследования. Среди таких принципов актуальными оказались следующие: ценности жизни; опоры на семейные ценности; развития профессионально-ценностных установок; субъект-субъектного взаимодействия; творчества в организации воспитательных мероприятий; опоры на внутренний потенциал объекта сопровождения; интенсификации обучения; воспитывающего обучения; опосредованных влияний на сотрудника; полной информированности о социальных гарантиях; объективности, справедливости и открытости в представлении к наградам; включенности сотрудников в социально значимые личностные отношения; необходимого ограничения информированности членов семьи о положении дел в районе особых условий.

Ключевые слова и словосочетания: педагогическое сопровождение; принципы; специальная военная операция; подготовительный период; сотрудники органов внутренних дел.

Условия специальной военной операции (далее – СВО) характеризуются возникновением обстоятельств, связанных с реальным риском для здоровья и жизни сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, требуют от них принятия быстрых и одновременно грамотных, выверенных решений. Исходя из этого на повестку выносятся среди прочих проблемы педагогического сопровождения сотрудников в подготовительный период, в период, предшествующий основной деятельности, когда проводится предварительная работа для успешного достижения основной цели.

Одним из путей решения проблемы должно стать ее теоретико-методологическое изучение, а также практико-ориентированное совершенствование **педагогического сопровождения** процесса подготовки сотрудников органов внутренних дел к выполнению служебных обязанностей в условиях осложнения оперативной обстановки.

Понятие педагогического сопровождения сегодня является достаточно распространенным в разных областях педагогической науки. Его трактовка не всегда единодушно принимается учеными, и наблюдаются некоторые различия в зависимости от предмета исследования, содержания, субъекта и объекта сопровождения. Существует большое многообразие позиций, где **педагогическое сопровождение** рассматривается как *процесс педагогического взаимодействия объекта с субъектом для оказания последнему помощи* (А. Л. Уманский) [12], *процесс создания условий развития* (В. А. Лазарев) [4], *инструментарий педагогической деятельности* (И. Э. Куликовская) [3], *созидательная деятельность педагога* (В. А. Шишкина) [14], *продленная педагогическая поддержка* (П. А. Эльканова) [15], *механизм педагогического взаимодействия* (М. В. Шакурова) [13], *система мер воздействия на процессы образовательной сферы* (Е. В. Яковлев, Н. О. Яковлева) [17].

Подводя итог краткому анализу понятия, под **педагогическим сопровождением сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации в условиях специальной военной операции** мы понимаем процесс оказания им своевременной *социально-педагогической помощи* со стороны организации в виде педагогического (корректирующего, профилактического) влияния на основе диагностики, отслеживания изменений личностного развития путем использования специально отобранного психолого-педагогического инструментария и привлечения специалистов.

Индикатором успешного педагогического сопровождения является сформированность **профессиональных ценностных установок** у сотрудника, способствующих успешному выполнению

профессиональных и служебных задач. Основываясь на теории Д. Н. Узнадзе [11], профессиональные **ценностные установки** мы рассматриваем как интегративное осознаваемое личностью состояние внутренней готовности к профессиональной деятельности, исходя из значимости объекта деятельности [7].

Понятие педагогического сопровождения сотрудников ОВД в условиях специальной военной операции необходимо рассматривать как минимум в трех периодах: педагогическое сопровождение в подготовительный период к участию в зоне боевых действий; педагогическое сопровождение в момент участия в зоне боевых действий; педагогическое сопровождение после участия в зоне боевых действий, в реабилитационный период. Для каждого периода характерен свой инструментарий педагогического сопровождения.

В рамках нашей статьи сосредоточим внимание на подготовительном периоде педагогического сопровождения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации к действиям в условиях специальной военной операции.

Цель подготовительного периода состоит в *развитии способностей* предвидения возможных препятствий, определения наиболее эффективных способов их преодоления, развитии профессиональных компетенций и ценностных установок, а также создании условий, необходимых для успешного завершения основной задачи.

Необходимость педагогического сопровождения в подготовительный период связана с возможностью максимально эффективно использовать ресурсы, избежать ошибок и стремиться к сокращению времени на выполнение задачи. Благодаря использованию в подготовительный период определенного педагогического инструментария (метод упражнения, тренинг, включение различных технологических элементов и целостных технологий и др.) сотрудник снижает риски неудач, повышает вероятность успешного результата.

Специфичен подготовительный период для развития профессиональных навыков по огневой, физической, специальной подготовке. Здесь он является базой для последующих тренировок и осуществления профессиональных видов деятельности, поэтому может занимать до половины всего времени, отведенного на подготовку. Главной тенденцией в этом случае является усиление интенсивности тренировок, улучшение физической формы, наращивание выносливости, укрепление психологического состояния, фиксация профессиональных ценностных установок.

Теоретический анализ научно-педагогической литературы и практики позволил нам выделить *характеристики* педагогического сопровождения сотрудников органов внутренних дел Российской

Федерации к действиям в условиях специальной военной операции на подготовительном периоде:

- *деятельностная природа* оказываемой *помощи* предполагает активность как со стороны сопровождающего, так и со стороны сопровождаемого сотрудника органов внутренних дел;

- *управленческая направленность помощи* связана с заданной оптимальной траекторией, в соответствии с которой обеспечивается развертывание *социально-педагогической помощи* в направлении на результативность. При этом учитывается ясность желаемого и проработка способов их достижения;

- *адресность помощи* соответствует сложившимся условиям и особенностям сопровождаемой личности сотрудника органов внутренних дел;

- *специальная среда*, задающая оптимальные условия социально-педагогической *помощи*;

- *начальная точка* и окончание педагогического сопровождения (конечность процесса помощи);

- *постоянная диагностика* в целях корректировки действий по педагогическому сопровождению;

- *снижение рисков* путем планирования сопровождения, прогнозирования сложностей и проектирование путей выхода из них.

Среди отличительных особенностей педагогического сопровождения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации к действиям в условиях специальной военной операции на подготовительном периоде мы выделяем следующие.

Во-первых, продолжительность и непрерывность процесса сопровождения. И, соглашаясь с рассуждением Е. В. Яковлева и Н. О. Яковлевой, нужно отметить отличие от поддержки, как правило, имеющей разовый, эпизодический характер.

Во-вторых, сопровождение оказывается непосредственно при **взаимодействии** субъекта – командира подразделения, органа, организации и объекта – сотрудника, в то время как поддержка возможна дистанционно.

В-третьих, педагогическое сопровождение состоит из **строго определенных действий** командира подразделения, органа, организации системы МВД России, тогда как поддержка имеет рекомендательный характер, подразумевающий действия сотрудника по его выбору.

Функционал педагогического сопровождения находится в тесном контакте с принципами его реализации, которые сосредотачивают в себе требования практического воплощения в профессиональную деятельность. При этом, по утверждению ученых, это

должна быть такая *совокупность положений*, которая вписывалась бы в систему общепедагогических требований к организации педагогического процесса и отражала бы идею, сущность, значение и место педагогического сопровождения и педагогического взаимодействия. Кроме указанного такая система должна быть полной, замкнутой и целостной (Е. В. Яковлев, Н. О. Яковлева) [17].

Исследователи предлагают разные совокупности **принципов педагогического сопровождения**. Так, Е. И. Казакова выделяет принцип рекомендательного характера советов сопровождающего; принцип приоритета интересов сопровождаемого; принцип непрерывности; принцип мультидисциплинарности; принцип стремления к автономизации. А. Н. Копейкин [2] фиксирует принципы доверия, открытости, комплексности, превентивности, создания благоприятных условий, активизации самостоятельной работы. Н. В. Пояркова рассматривает принцип ориентации на нравственные ценности, диалогизма, целостности, активности. А. М. Ткаченко [8] указывает на принцип дополнительности и вариативности, субъект-субъектного взаимодействия, сферности, опоры на внутренний потенциал субъекта. С. К. Турчак [9] выделяет принципы природосообразности, творческого подхода, жизнестворчества, сотрудничества. А. Л. Уманский останавливает внимание на принципах персонификации, бинарности, опосредованных воздействий, включенности детей в социально значимые личностные отношения, самореализации. Е. В. Яковлев, Н. О. Яковлева [17] ориентируются на обеспечение полноты комплекса принципов и считают, что основаниями для их выделения должны быть теоретико-методологические подходы к исследованию проблемы, закономерности педагогического сопровождения, субъекты сопровождения и их деятельность, этапы педагогического сопровождения. Нельзя не согласиться с тем, что выделенные основания, представляющие собой заданные исходные координаты, способствуют выявлению исчерпывающего набора принципов.

В рамках изучения проблемы педагогического сопровождения в подготовительный период сотрудников ОВД РФ к действиям в условиях специальной военной операции нами было проведено анкетирование.

В исследовании приняли участие сотрудники среднего и старшего начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации (подразделение ОМОН) города Комсомольск-на-Амуре, сотрудники УМВД России по Хабаровскому краю и постоянно взаимодействующие с ними сотрудники Росгвардии города Хабаровск (подразделение ОМОН «Амурский», ОМОН «Тигр»),

находившиеся в командировке СВО от трех до шести месяцев. Общая численность респондентов составила 250 человек, среди них 32 человека из числа старшего начальствующего состава, 77 человек из числа среднего начсостава и 141 человек – младший начсостав. Наибольший процент участников анкетирования (38,4 %) имели стаж службы от 5 до 10 лет; немногим меньше – 37,6 % – стаж службы от 10 до 20 лет; у 20,8 % стаж службы не достигал 5 лет; а максимальный стаж службы – более 20 лет – 3,2 %.

Приведем результаты эмпирического исследования, сопряженные с практическими рекомендациями, относительно педагогического сопровождения в подготовительный период.

Прежде всего, выделим характеристику психологического состояния. В этой связи отметим, что больше половины респондентов связывают свое негативное психологическое состояние (в подготовительный период) с возможной гибелью, ранением, опасностью плена, что ведет к потере смысла жизни.

Следовательно, **содержанием педагогического сопровождения** в подготовительный период должно быть развитие у сотрудника уверенности в себе, веры в будущее, которое обязательно наступит, в то, что добро, имеющее смысл защиты слабого, – это правое дело и оно всегда побеждает. В таком случае **инструментом педагогического сопровождения** в подготовительный период будут примеры героизма и выживания в трудных, казалось бы, невыносимых для жизни человека условиях, основанные на **принципе ценности жизни человека**. Таким примером героизма и силы духа является подвиг летчика Алексея Маресьева, который во время Великой Отечественной войны потерял обе ноги, но сумел вернуться в строй и в воздушном бою с превосходящими силами противника спас жизни двух советских летчиков, сбив сразу два вражеских истребителя. Героем наших дней мы, не задумываясь, называем Александра Колесова, командира отряда «Боотур», добровольца из Республики Саха (Якутия), проявившего мужество и самообладание во время тяжелого боя в зоне СВО, результатом чего стал успешный прорыв кольца окружения и спасение жизни пятидесяти бойцов. Обратим внимание на методический прием: примеры должны касаться героев, сумевших выжить.

Ряд вопросов, представляемого эмпирического исследования, был посвящен непосредственно **профессиональной подготовке** (специально-профессиональной, медицинской, управленческой, психологической), которая приобретает тенденцию ускорения. Ответы на эти вопросы определенно актуализировали практико-ориентированный и индивидуально-дифференцированный подход

к методике профессиональной подготовки, частной методике преподавания учебных дисциплин в рамках педагогического сопровождения в подготовительный период и выявили необходимость использования нового дидактического инструментария. Более половины опрошенных указали на потребность повышения его результативности во время подготовительного периода, чтобы в короткие сроки максимально развить профессиональные умения, навыки и компетенции по ряду практических тем. Здесь, безусловно, идет речь о **принципе интенсификации обучения**. Разработанный на основе этого принципа дидактический инструментарий позволит за счет интерактивного инструментария экономить ресурсы (временные, энергетические, материальные).

Так, востребованной оказалась дополнительная подготовка в целях развития у сотрудников специальных компетенций по использованию квадрокоптеров, так как почти 44 % опрошенных указали на недостаток сформированных практических умений. Кроме того, необходимо обратить пристальное внимание на частнометодические вопросы (включить интерактивные методы – работу в малых группах, метод взаимобучения), по ряду тем добавить часы на практические занятия.

Таким образом, возрастает спрос на методику обучения как отрасли педагогической науки, охватывающей сложный многогранный учебно-воспитательный процесс. Методику, которая позволит в ограниченный период времени, максимально сокращенный, качественно сформировать или развить у обучающихся необходимый комплекс знаний, умений, навыков и компетенций.

Анализ ответов на вопрос о том, с *какими негативными проявлениями в командировке со стороны командиров различных уровней пришлось столкнуться*, показал, только 5,26 % опрошенных отметили моральное давление, профессиональную некомпетентность, несправедливое представление к наградам и 10,53 % указали на отсутствие личного примера и низкие моральные качества. Несмотря на преобладающее большинство положительных ответов, мы все же фиксируем негативные единичные факты указанных явлений, что означает необходимость работы в данных направлениях, прежде всего работы, связанной со снижением морального давления и перевода его в моральное влияние на личный состав, с формированием у командиров, осуществляющих одновременно управленческую и педагогическую функции, способности определять тонкую грань между давлением и влиянием, развитием у командиров профессионально-педагогической компетентности и повышением уровня моральных качеств для осуществления

педагогического сопровождения подчиненных в подготовительный период, а также формированием системы критериев представления к наградам, основанной на **принципе объективности, справедливости и открытости**.

На вопрос: *насколько Вы готовы к выполнению служебных обязанностей в особых условиях*, только 62,4 % ответили «готов», не выбирая варианты «в основном готов», «не совсем готов» и «совсем не готов». Безусловно, эти показатели говорят об актуальности темы исследования, о необходимости разработки проблемы педагогического сопровождения сотрудников ОВД РФ к действиям в условиях специальной военной операции в подготовительный период. В дополнение к предыдущему вопросу был сформулирован более конкретизированный: *на каком уровне организовано педагогическое сопровождение подготовки к выполнению обязанностей в особых условиях, рассматриваемое как помощь сотруднику?* Более половины (81 %) респондентов дали положительные ответы. Однако почти 20 % указали на неэффективность педагогического сопровождения в подготовительный период, что естественным образом толкает на теоретическую разработку проблемы и поиск новых путей ее практической реализации.

На вопрос о приоритетности мотива в решении о выезде в командировку 65,6 % выбрали утверждение «понимание важности задачи и ответственности Вашей роли (чувство патриотизма и чувство долга)». При этом 18,4 % выбрали ответ «финансовое стимулирование» и 14,4 % – «приказ руководителя органа внутренних дел (страх перед увольнением)».

Кроме того, ранжирование результатов на вопрос о том, *что в наибольшей степени положительно повлияло на психологическую готовность к командировке*, показало следующее (примечание: категорию «готовность» здесь мы идентифицируем с категорией «профессиональная ценностная установка».)

Первое место по количеству выборов (100 %) дала установка на долг военнослужащего (сотрудника) войск национальной гвардии по защите страны. **Второе** место (94,74 % выборов) – установка на (принадлежность к) участие в выполнении важной государственной задачи. **Третье** место (31,58 %) – установка на (возможность) получения настоящего боевого опыта, испытание своих сил. **Четвертое** место (10,53 %) по количеству выборов поделили между собой *установка на одобрение и поддержку со стороны родственников (знакомых) и установка на одобрение и поддержку общества (СМИ, волонтеры «на передовой», «детские письма»)*. **Пятое** (последнее) место (5,26 %) разделили *установка на (возможность*

быть) награжденным государственными (ведомственными) наградами и *установка* на уверенность в своих товарищах по оружию и принадлежность к своему подразделению. Не получили выборов у респондентов следующие установки: на возможное получения статуса «Ветеран боевых действий»; на достойное (повышенное с учетом дополнительных выплат) денежное содержание; на возможное осуждение со стороны окружающих, обвинение в трусости в случае отказа от участия и на возможность досрочно расплатиться с долгами.

Анализируя мотивацию сотрудников и ценностные установки, где ярко выражен приоритет нравственно-патриотических аспектов (долг, государственная задача, ответственность), несколько меньше профессиональных, очевидным кажется отсутствие необходимости изменений в устоявшейся воспитательной работе с личным составом. И все же прогнозирование ситуации говорит о целесообразности построения стратегии педагогического сопровождения сотрудников ОВД РФ в подготовительный период к действиям в условиях специальной военной операции, цель которого не утратить сформированные личностные качества.

На вопрос о том, *какие занятия укрепили Вашу уверенность в собственных силах*, 44 % респондентов указали на занятия по огневой подготовке, 26,4 % выделили занятия по физической подготовке и 23,2 % упомянули о занятиях по морально-психологической подготовке. Эти результаты демонстрируют прогнозируемую высокую оценку сотрудниками профессиональных умений, навыков и компетенций но в то же время говорят о значимости морально-психологической подготовки, способствующей укреплению боевого духа.

Интересно, что с вышеприведенными результатами практически коррелируют и результаты ответов на вопрос: *какие занятия целесообразно расширить в рамках подготовки к служебной командировке*. На занятия по огневой подготовке указали 38,4 %, по физической подготовке – 20,8 %, по медицинской подготовке – 16,4 %, по топографии – 12,4 % и по организации связи – 11,2 %. А вот занятия по морально-психологической подготовке в аспекте расширения отметили 0,8 % опрошенных сотрудников.

Соответственно, результаты ответов на противоположный вопрос: *какие занятия стоит сократить в рамках подготовки к служебной командировке*, показали, что 65,2 % участников анкетирования отметили морально-психологическую подготовку.

Полученные данные позволяют резюмировать следующее: в педагогическом сопровождении необходимо помнить о **принципе воспитывающего обучения** и, не добавляя часов на МПП, исполь-

зовать более эффективный инструментарий, оптимизирующий учебные и воспитательные результаты. Спорт, теоретические знания, практические умения и навыки порождают уверенность в себе и упорение воли к победе.

Весьма важным в рамках организации подготовительного периода к действиям в условиях специальной военной операции в содержании анкеты оказался вопрос о *разъяснении сотрудникам и членам их семей информации о социальных гарантиях для сотрудников, выполняющих служебные обязанности в особых условия (ФЗ, ведомственные приказы и распоряжения)*. В ответ на эти вопросы 64,4 % сотрудников сказали: «Да, разъяснялась», но больше половины из них (38,4 %) указали, что на общих собраниях. Относительно разъяснения членам семей ответ «разъяснялись» выбрали 72,4 %, но при этом 37,6 % пояснили свой выбор как «самостоятельно рассказал семье, что знал».

Очевидным из этих показателей становится то, что на подготовительном этапе педагогическое сопровождение должно базироваться на **принципе полной информированности о социальных гарантиях** для сотрудников, выполняющих служебные обязанности в особых условия (ФЗ, ведомственные приказы и распоряжения). Понимание и осознание заботы государства о служащих ему членах общества является важным условием в укреплении боевого духа. Руководствуясь этим принципом, возможен выбор инструментария, среди которого:

- лекции-беседы для сотрудников и членов их семей по теме «Социальные гарантии для сотрудников, выполняющих служебные обязанности в особых условия» с приглашением компетентных специалистов;

- консультации для сотрудников и членов их семей по разъяснению нормативно-правовых актов о социальных гарантиях для сотрудников, выполняющих служебные обязанности в особых условия.

Не менее значимы для педагогического сопровождения в подготовительный период вопросы анкеты, касающиеся влияния командировки в район выполнения обязанностей в особых условиях на семейные отношения сотрудника. В этих вопросах 26,4 % респондентов указали на то, что командировка может стать причиной семейных разногласий. В то же время чуть более половины опрошенных (55,6 %) высказали мнение о том, что и укрепить семейные отношения командировка скорее не может.

Результаты нашего опроса в некоторой степени согласуются с результатами исследований, проведенных ранее. Так, И. В. Юдин, А. В. Щедилов проводили психодиагностику военнослужащих,

прибывающих в часть после СВО на Украине и переживших боевой стресс. Полученные исследователями результаты по методике М. Рокича «Ценностные ориентации» выявили малую значимость такой терминальной ценности, как «счастливая семейная жизнь». Исследователи связывают это с тем, что *«военнослужащие заиклены на себе, своих проблемах, потребностях, желаниях, и также у них отсутствует деятельная, сознательная включенность в жизнь. Они не готовы брать ответственность за происходящее в их жизни, последствия их поступков, выстраивание отношений с другими людьми, рождение ребенка и т. д. Возможно, это происходит из-за страха собственной смерти, инвалидности, болезни, из-за нежелания причинить боль окружающим близким»* [16].

В дополнение к сказанному интерес представляют факты, приведенные А. Г. Караяни на IV Стратегической сессии «Психологическое сопровождение демобилизованных военнослужащих с посттравматическим стрессовым расстройством». Рассматривая обобщенный портрет человека, возвратившегося из зоны военных событий в мирные условия, ученый приводит следующий пример. *«Если раньше участник боевых действий, вернувшись домой, бросался к жене, детям, то сейчас может позвонить, сообщить, что прибыл и придет позже, так как нужно достать ночные прицелы, теплоиды, отвезти письмо от товарища и встретиться с семьей погибшего друга... Причем сам он практически не чувствует происшедших с ним изменений»* [1].

В пределах вопросов о семье любопытными оказались ответы на вопрос, связанный с характеристикой эмоционального состояния членов семьи сотрудника исходя из их информированности о положении дел в районе особых условий. Значительная часть опрошенных, 74,8 % ответили, что сказывается «негативно». Из этого следует вполне логичный вывод, что в подготовительный период педагогического сопровождения следует придерживаться **принципа необходимого ограничения информированности членов семьи** о положении дел в районе особых условий. Здесь следует, во-первых, обоснованно довести до сотрудника необходимость ограничения информированности членов семьи. Во-вторых, при работе с семьями разъяснить смысл данного принципа.

Сказанное требует выдвижения **принципа опоры на семейные ценности** в педагогическом сопровождении подготовительного периода и в соответствии с ним **работу с семьями сотрудников**.

Наиболее существенными для практических и методических рекомендаций, касающихся педагогического сопровождения в под-

готовительный период, в анкете были вопросы об эффективности воспитательных мероприятий.

Так, 88,8 % опрошенных сотрудников дали положительный ответ на вопрос о влиянии *воспитательных мероприятий патриотической направленности на эмоциональное состояние при выполнении служебных обязанностей в особых условиях*. В качестве пояснения сотрудники указали, что эти мероприятия «поднимают настроение», «способствуют позитивному настрою». Напрашивается безусловный вывод о необходимости и важности организации таких мероприятий, совершенствовании методики их проведения. В продолжение темы на вопрос о том, *какие воспитательные мероприятия патриотической направленности наиболее эффективно влияют на эмоциональное состояние в подготовительный период к выполнению служебных обязанностей в особых условиях*, получены следующие результаты.

На **первое** место по количеству выборов попали *традиционные воинские ритуалы* (37,2 %). На **втором** месте оказалась форма *просмотр документальных фильмов* (получила 30 % выборов). **Третье** место поделили между собой формы *просмотр художественных кинофильмов* и *прослушивание музыки* (16,4 %). Причем 11,6 % указали в свободном выборе на *музыку современных военкоров* (группа «Наши», Александр Сладков, Ирина Куксенова и др.).

Нельзя не отметить и результаты ответов, полученные на противоположный вопрос о том, *какие воспитательные мероприятия негативно влияют на эмоциональное состояние и их следует исключить из воспитательной работы с личным составом при подготовке к выполнению служебных обязанностей в особых условиях*. Все опрошенные ответили, что таких мероприятий нет.

Казалось бы, такие результаты дают право думать, что у нас воспитательная работа с личным составом организована безупречно и ничего не нужно менять. Однако стопроцентный результат имеет тенденцию одномоментности. Важно укрепить его, сохранить во времени. Напротив, углубляясь в проблемы педагогического сопровождения подготовительного периода, важно не стоять на месте, а находить новые интересные пути развития, поскольку, каким бы прекрасным не было воспитательное мероприятие, наступит момент, когда его повторение сработает не на пользу. Многократное повторение способствует застою. Именно поэтому даже традиционные мероприятия требуют творческого обновления.

Таким образом, мы подошли к **принципу творческой необходимости в организации воспитательных мероприятий**.

Опираясь на результаты проведенного эмпирического исследования предыдущих исследований (Е. И. Казакова, А. Н. Копейкин, Н. В. Пояркова, С. К. Турчак, А. Л. Уманский, Е. В. Яковлев, Н. О. Яковлева и др.), полагаем, что в аспекте педагогического сопровождения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации к действиям в условиях специальной военной операции на подготовительном периоде актуальными будут следующие **принципы**.

Принципы ценности жизни человека, опоры на семейные ценности и развития профессионально-ценностных установок сотрудников ОВД рассматриваются с учетом аксиологического подхода к исследованию проблемы педагогического сопровождения.

Принцип интенсификации обучения и развития профессиональных компетенций сотрудников ОВД учитывает позиции компетентностного подхода к исследованию проблемы педагогического сопровождения.

Принципы субъект-субъектного взаимодействия, создания благоприятных условий взаимодействия, творческой необходимости в организации воспитательных мероприятий имеют ввиду деятельность субъектов педагогического сопровождения.

Принцип опоры на внутренний потенциал объекта сопровождения – сотрудника ОВД – связан с этапами педагогического сопровождения.

Принципы воспитывающего обучения сотрудника ОВД (обучая воспитываем), опосредованных влияний на сотрудника ОВД (например, принцип полной информированности о социальных гарантиях для сотрудников, выполняющих служебные обязанности в особых условиях, принцип объективности, справедливости и открытости в представлении к наградам), включенности сотрудников в социально значимые личностные отношения (например, принцип необходимого ограничения информированности членов семьи о положении дел в районе особых условий) принимают во внимание закономерности педагогического сопровождения.

Таким образом, проведенное теоретическое и эмпирическое исследование способствует конкретизации определения понятия и содержания педагогического сопровождения сотрудников ОВД РФ к действиям в условиях специальной военной операции в подготовительный период, уяснению его отличительных характеристик и особенностей, рассмотрению его принципов. Все это ложится в основу организации планомерной и эффективной работы с сотрудниками, готовящимися к выполнению служебных обязанностей в особых условиях, что, безусловно, повлияет на укрепление их боевого духа.

Список литературы:

1. *Караяни А. Г.* О социально-психологической реадaptации участников боевых действий. URL: <https://dzen.ru/a/ZKgU0-57HiRzD77Z> (дата обращения: 18.07.2023).
2. *Копейкин А. Н.* Педагогическое сопровождение боевой подготовки будущих милиционеров: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Волгоград, 2007.
3. *Куликовская И. Э., Титова А. И.* Педагогическое сопровождение развития творчества детей в образовательном пространстве дошкольной организации // Воспитание и обучение детей младшего возраста: сборник материалов ежегодной международной научно-практической конференции. 2016. № 5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pedagogicheskoe-soprovozhdenie-razvitiya-tvorchestva-detey-v-obrazovatelnom-prostranstve-doshkolnoy-organizatsii> (дата обращения: 20.07.2023).
4. *Лазарев В. А.* Педагогическое сопровождение одаренных старшеклассников: дис. ... д-ра пед. наук. Ярославль, 2005.
5. *Леонтьев Д. А.* Методика изучения ценностных ориентаций. Москва, 1992.
6. *Пояркова Н. В.* Педагогическое сопровождение профессионально-нравственного становления будущего учителя в педагогическом колледже: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Волгоград, 2009.
7. *Склярченко И. С., Якунов Ф. А.* Технология интенсивного обучения иностранному языку сотрудников органов внутренних дел в аспекте аксиологического подхода // Правоохранительные органы: теория и практика. 2021. № 1 (40).
8. *Ткаченко А. М.* Педагогическое сопровождение социально-профессиональной самоактуализации курсантов образовательных учреждений ФСБ России: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Хабаровск, 2008.
9. *Турчак С. К.* Педагогическое сопровождение развития креативности младших школьников: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Москва, 2007.
10. *Тютин Е. А.* Психолого-педагогическое сопровождение детей, больных туберкулезом: дис.... канд. пед. наук. Ставрополь, 2005.
11. *Узнадзе Д. Н.* Теория установки. Москва – Воронеж, 1997.
12. *Уманский А. Л.* Педагогическое сопровождение детского лидерства: монография. Кострома, 2004.
13. *Шакурова М. В.* Педагогическое сопровождение становления и развития социокультурной идентичности школьников: дис. ... д-ра пед. наук. Москва, 2007.

14. *Шишкина В. А.* Педагогическое сопровождение личностно-профессионального становления будущих учителей изобразительного искусства: дис. ... д-ра пед. наук. Москва, 2006.

15. *Эльканова П. А.* Педагогическое сопровождение социализации подростка: на примере Заполярья: дис. ... канд. пед. наук. Москва, 2000.

16. *Юдин И. В., Щедилов А. В.* Особенности смысловой сферы военнослужащих войск национальной гвардии Российской Федерации, переживших боевой стресс (к опыту специальной военной операции на Украине) // Вестник адъюнкта выпуск. 2022. № 1.

17. *Яковлев Е. В., Яковлева Н. О.* Сопровождение как педагогический феномен // Современная высшая школа: инновационный аспект. 2010. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/soprovozhdenie-kak-pedagogicheskiy-fenomen> (дата обращения: 07.07.2023).

Психотехнологии формирования оптимальных эмоциональных состояний в кризисных ситуациях

Аннотация

Статья посвящена исследованию основных психотехнологий формирования оптимальных эмоциональных состояний в различных кризисных ситуациях субъекта. Произведен анализ таких основных техник, как Mindfulness, медитативной, нейролингвистического программирования, для улучшения уровня тревожности и выработки стрессоустойчивости.

Ключевые слова и словосочетания: психотехнологии; кризисная ситуация; эмоциональное состояние; тревожность; Mindfulness; нейролингвистическое программирование; медитация.

*Невозможно решить проблему на том уровне
сознания, на котором она создана*
А. Эйнштейн

Кризисные ситуации в широком смысле рассматриваются как ситуации невозможности, то есть такие ситуации, в которых субъект сталкивается с невозможностью реализации внутренних потребностей своей жизни [3]. Многие кризисы в большинстве своем возникают по причине неготовности субъекта изменить собственные представления, мотивы и стремления.

В настоящее время под кризисом понимают переломный момент какого-либо сценария, после которого все запланированные действия и стратегии личности перестают функционировать, а новые адекватные подходы еще не выработались. Можно сказать, что кризис является моментом времени, после которого возникает чувство неопределенности. При столкновении с неопределенностью в первую очередь необходимо понять, на каком этапе находится личность, и с помощью технологий оценить ее состояние качественными или количественными показателями, при этом не обращая внимания на ощущение эмоций. В кризисной ситуации, а также в моменте неопределенности эмоции будут носить в большей степе-

ни негативный, преувеличенный характер, что отдаляет психолога от объективной картины сложившейся ситуации.

Меняя оценку на наблюдение и принимая факт возникновения страха, приобретает возможность смотреть шире на сложившуюся ситуацию. Например, если реакцией на неопределенность выступает страх, то человек закрывается и не принимает никаких действий. Изменив оценку на наблюдение, человек начинает искать непривычные пути решения, анализируя все возможные варианты.

Одним из главных навыков в период неопределенности является умение пользоваться критическим мышлением, а не бросаться из крайности в крайность, что означает оценивать свои идеи.

Обычно в кризисной ситуации субъект старается избежать чувств, тем самым ограждаясь от боли, подавлением себя. Осознание и принятие кризиса как невозможности разрешить трудности и противоречия является необходимым этапом успешного разрешения кризисной ситуации.

Психологический кризис следует характеризовать следующим образом:

- событие, нарушившее привычный уклад жизни субъекта;
- возникает ситуация, при которой субъект ощущает себя в ловушке: жить, как прежде, невозможно, а по-новому – непонятно;
- потребности субъекта не реализуются, а связанные с ними эмоции усиливаются;
- мышление аффектируется, критика состоянию и поступкам снижается;
- невротизация, психопатизация, соматизация, психотизация;
- преодоление или хронизация кризиса.

После возникновения кризисной ситуации субъекту при работе с психотерапевтом необходимо уделить внимание следующим фазам: реакция в словах и эмоциональных проявлениях; совместное обсуждение сложившейся ситуации, восстановление критического мышления; работа с ограничивающими убеждениями и, наконец, совместный поиск способов решения конкретных проблем до возвращения к «нормальной жизни».

Сама по себе структура кризисного состояния включает в себя четыре основных компонента:

1) информационную неопределенность, которая в большинстве случаев порождает тревожное состояние (период дезорганизации длится от нескольких часов до трех дней);

2) эмоциональное напряжение, которое включает в себя тревогу, стресс, депрессию и напряженность (данный период длится до трех месяцев);

3) потенциальную возможность развития и становления личности;

4) экзистенциальные аспекты переживания.

В основном кризис имеет два пути проявления: конструктивный и деструктивный [2, с. 22–26].

Конструктивный путь заключается в разрешении конфликта и осознании новых убеждений и моделей поведения субъекта. Деструктивный путь по другому еще называют путь «цикличности», поскольку он включает в себя противостояние ценностям и подавление негативных эмоций, не устраняя первоначальных причин кризиса.

Основной целью работы психолога в условиях кризисной ситуации клиента является направление его личности к целостности, актуализирование ресурсов для выхода из данной ситуации, чтобы клиент мог взять на себя ответственность за собственную жизнь.

Отразим основные современные психотехнологии, позволяющие вывести человека из кризисной ситуации.

1. Mindfulness.

2. Медитативные техники.

3. Техника нейролингвистического программирования (далее – НЛП) для уменьшения уровня тревожности.

4. Техника НЛП для выработки стрессоустойчивости.

Mindfulness (в переводе с англ. означает внимательность). Данное понятие подразумевает способность безоценочно, предметно и буквально осознавать свой жизненный опыт и одновременно осознавать, что ощущения, которые переживает человек, есть его внутренняя репрезентация опыта или же субъективная картина реальности, а не объективная реальность. Технология Mindfulness позволяет справиться с кризисными ситуациями; уменьшить раздражительность, тревогу и проявления депрессии; снизить степень проявления хронического стресса. Данная техника основана на нескольких составляющих: дыхание, отключение от беспокойства, включение осознанности и другие [4, с. 18–28]. В ходе проведения психотехнологии Mindfulness человек учится не подавлять негативные качества, а переживать их, что необходимо после возникновения критических ситуаций.

Медитативные техники подразумевают некую совокупность психологических приемов для улучшения физического самочувствия человека, снятия нервно-психологического напряжения и облегчения сознания при разрешении кризисных ситуаций [6, с. 1086–1093]. Базовой основой данного направления является проведение медитаций, в результате чего приобретаются

навыки саморегуляции, аутотренинга, появляется возможность проведения коррекции нервно-психических и психосоматических расстройств.

Также при работе с данной техникой необходимо уделить внимание и таким диагностическим методикам, как:

- 1) цветовой тест Люшера;
- 2) опросник САН (Самочувствие-Активность-Настроение);
- 3) тест ситуативной и личностной тревожности Спилбергера – Ханина;
- 4) шкала оценки эмоциональных состояний Уэсмана – Рикса;
- 5) опросник нервно-психического напряжения Немчина и др.

Техники НЛП для уменьшения уровня тревожности и выработки стрессоустойчивости. Одно из направлений практической психологии, основанное на моделировании вербального и невербального поведения людей и наборе связей между формами речи, движением глаз, тела и памятью [1, с. 28–31].

Нейро – связанное с нервной системой (использование чувств и ощущений для того, чтобы понимать, что происходит вокруг).

Лингвистическое – связь нервной системы и лингвистики (использование слов и то, как эти слова влияют на человека и окружающих).

Программирование – алгоритмы поведения (как человек управляет своими реакциями и как эти реакции влияют на него и окружающих).

Вышеуказанная психотехнология чаще всего применяется после возникновения травматических стрессовых расстройств, что позволяет улучшить эмоциональное, поведенческое и психосоматическое состояния клиента.

Таким образом, стоит отметить, что при работе с клиентами, пережившими кризисную ситуацию различного характера, актуальным является применение современных психотехнологий, направленных на некий диалог с бессознательным человека. При этом у человека появляется возможность услышать свой внутренний голос и принять ситуацию, что позволит освободиться от деструкции и восстановить психологическую целостность [5, с. 321–326].

В период неопределенности у человека могут возникать мысли, что он не справится со сложившейся ситуацией, однако преодолеть данную ситуацию легче человеку, обладающему такими качествами, как гибкость, адаптивность и способность меняться. И если человеку кажется, что он не способен пережить данный период, то, скорее всего, это как раз время для достижения поставленных целей. Поло-

жительный результат будет зависеть не только от изменения состояния в лучшую сторону, но и от личностного роста.

Список литературы:

1. *Акатова А. А.* Теоретическое становление практического опыта нейролингвистического программирования // Психологические науки. 2020. № 54.
2. *Билык В. И., Митракова Е. Н.* Проблемы формирования адаптационного потенциала сотрудников правоохранительных органов к напряженным условиям профессиональной деятельности // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2023. № 3.
3. *Мальцева Т. В.* Подходы к преодолению внутриличностных конфликтов у сотрудников органов внутренних дел // Прикладная юридическая психология. 2014. № 1.
4. *Пуговкина О. Д., Шильникова З. Н.* Концепция Mindfulness (осознанность): неспецифический фактор психологического благополучия // Современная зарубежная психология. 2014. № 2.
5. *Туренко В. В.* Применение медиативных технологий в образовательной организации // Психология: новые горизонты. 2023.
6. *Шулым Ю. В.* Психотерапевтический потенциал медитации // Психологические науки. 2020. № 9.

Екатерина Анатольевна Сумина,
*кандидат юридических наук,
доцент кафедры психологии, педагогики
и организации работы с кадрами
Академия управления МВД России
E-mail: katren-sum@yandex.ru*

Нормативное правовое регулирование совершенствования высшего образования в Российской Федерации в период 2023–2026 годов

Аннотация

В статье рассмотрены основные нормативные правовые акты, регулирующие систему образования в Российской Федерации. В 2023 г. Президентом Российской Федерации объявлена реформа системы высшего образования в России и стартовал пилотный проект, направленный на изменение уровней профессионального образования.

Ключевые слова и словосочетания: образование; реформирование; компетенции; законодательные акты.

21 февраля 2023 г. Президент Российской Федерации В.В. Путин, обращаясь к Федеральному Собранию Российской Федерации, обратил особое внимание на систему образования Российской Федерации, в частности: «Очень важный вопрос – о нашей высшей школе. Здесь также назрели существенные изменения с учетом новых требований к специалистам в экономике, социальных отраслях, во всех сферах нашей жизни. Необходим синтез всего лучшего, что было в советской системе образования, и опыта последних десятилетий... Переход на новую систему должен быть плавным. Правительству совместно с парламентариями потребуются внести многочисленные поправки в законодательство об образовании, о рынке труда и так далее. Здесь нужно все продумать, проработать до мелочей. У молодежи, у наших граждан должны появиться новые возможности для качественного образования, для трудоустройства, профессионального роста»¹.

¹ Послание Президента России Федеральному Собранию Российской Федерации 21 февраля 2023 г. // Президент России: сайт. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/70565> (дата обращения: 10.09.2023).

Необходимо отметить, что в 2022 г. Министерство образования и науки Российской Федерации выступило инициатором разработки российской модели системы высшего образования, которая должна отвечать требованиям и запросам российского общества и «национальной идентичности, которая лежит в основе мощи России» [1].

Учитывая изложенное, Президентом Российской Федерации подписан Указ Президента Российской Федерации от 12 мая 2023 г. № 343 «О некоторых вопросах совершенствования системы высшего образования»¹.

Следует отметить, что В. В. Путиным был сделан акцент на то, что в системе образования необходим синтез всего лучшего, что было в советской системе и в наработках последних 10 лет.

На сегодняшний день система образования регламентирована Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»². Так, ст. 11 регламентировано, что федеральные государственные образовательные стандарты и федеральные государственные требования обеспечивают:

1) единство образовательного пространства Российской Федерации;

2) преемственность основных образовательных программ;

3) вариативность содержания образовательных программ соответствующего уровня образования, возможность формирования образовательных программ различного уровня сложности и направленности с учетом образовательных потребностей и способностей обучающихся;

4) государственные гарантии уровня и качества образования на основе единства обязательных требований к условиям реализации основных образовательных программ и результатам их освоения.

В соответствии со ст. 10 ФЗ «Об образовании» готовятся специалисты по следующим уровням профессионального образования:

– среднее профессиональное образование;

– высшее образование – бакалавриат, специалитет, магистратура;

– высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации.

Образовательный процесс в образовательных организациях Российской Федерации ориентирован в первую очередь на соблю-

¹ О некоторых вопросах совершенствования системы высшего образования: Указ Президента Рос. Федерации от 12 мая 2023 г. № 343. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

дение и выполнение требований федеральных государственных стандартов. Современные федеральные государственные образовательные стандарты разработаны на основе компетентного подхода, то есть основой в проектировании основной образовательной программы являются планируемые образовательные результаты, заданные во ФГОС в виде компетенций.

Компетентностное образование весьма интересно и актуально, но при этом оно связано с многочисленными изменениями:

1) компетентность – приобретается и развивается только самим участником образовательного процесса – обучающимся, а роль профессорско-преподавательского состава направлена на помощь в этом сложном и многогранном процессе;

2) инструментально-дидактические основы – это современный учебно-методический комплекс, широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий, развитие фонда оценочных материалов;

3) создание условий для развития обучающихся в информационном пространстве (умение работать с информацией и адаптировать ее в современный жизненный цикл);

4) педагогическое управление учебной деятельностью в образовательном процессе как система целенаправленного взаимодействия участников образовательного процесса относительно содержания образовательного процесса, в результате которого осуществляется согласование компонентов образовательного процесса с целью достижения результатов [2].

Отметим, что, Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» приблизил систему российского образования к международным нормам и правилам. Тем не менее система российского профессионального образования продолжает соблюдать принципы поэтапного воспитания и всестороннего развития специалистов, совершенствовать образовательные программы.

С мая 2023 г. в России стартовала реформа высшего образования Российской Федерации. Указом Президента Российской Федерации от 12 мая 2023 г. № 343 «О некоторых вопросах совершенствования высшего образования» запущен пилотный проект, направленный на изменение уровней профессионального образования. В данном нормативном правовом акте определены сроки реализации пилотного проекта: 2023/24 – 2025/26 гг., а также образовательные организации высшего образования, участвующие в пилотном проекте: ФГАОУ ВО «Балтийский федеральный университет им. И. Канта», ФГБОУ ВО «Московский авиационный

институт», ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский технологический университет «МИСИС», ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет», ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский горный университет императрицы Екатерины II», ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Томский государственный университет».

На образовательные организации высшего образования – участников пилотного проекта возложен ряд задач:

- разработка и утверждение образовательных стандартов и требований образования по уровням образования, образовательных программ высшего образования и программ аспирантуры;
- осуществление приема на обучение по укрупненным группам специальностей и направлений подготовки, группам научных специальностей;
- представление в Правительство Российской Федерации докладов о ходе реализации пилотного проекта.

В вышеуказанном законодательном акте установлены уровни высшего образования: базовое высшее образование, специализированное высшее образование и уровень профессионального образования – аспирантура. Также предусмотрен срок освоения программ базового высшего образования от четырех до шести лет, программ магистратуры специализированного высшего образования от одного года до трех лет в зависимости от направления подготовки, специальности и (или) профиля подготовки либо от конкретной квалификации.

Таким образом, Указом Президента Российской Федерации от 12 мая 2023 г. № 343 в тестовом режиме запущена новая модель системы высшего образования, которая должна определить не только перспективы развития всей системы образования в Российской Федерации, а также создать особую модель образования в нашей стране.

Список литературы:

1. Егорова В. Путин: Национальная идентичность лежит в основе мощи России // Российская газета: сайт. URL: <https://rg.ru/2022/12/05/putin-nacionalnaia-identichnost-lezhit-v-osnove-moshchi-rossii.html?ysclid=ln1pxnlz51690680073> (дата обращения: 10.09.2023).
2. Игнатьева Е. Ю. Реализация федеральных государственных стандартов в вузе: анализ опыта // Киберленинка: сайт. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/realizatsiya-federalnyh-gosudarstvennyh-obrazovatelnyh-standartov-v-vuze-analiz-opyta/viewer> (дата обращения: 10.09.2023).

Оксана Азатовна Терегулова,
*кандидат психологических наук,
доцент кафедры психологии, педагогики
и организации работы с кадрами
Академия управления МВД России*

Саркис Валериевич Айвазян,
*слушатель 2-го факультета
Академия управления МВД России*

Особенности разрешения межличностных конфликтов в органах внутренних дел

Аннотация

В статье подчеркивается необходимость развития конфликтологической компетентности сотрудников органов внутренних дел. Определяются факторы и причины конфликтов, которые могут иметь место в деятельности сотрудников полиции. Раскрывается влияние психологической несовместимости на развитие конфликтов внутри служебных коллективов. Приводятся краткие рекомендации по предотвращению конфликтов среди сотрудников полиции.

Ключевые слова и словосочетания: *конфликт; сотрудники органов внутренних дел; межличностные конфликты; внутриличностные конфликты; психологическая несовместимость; профилактика конфликтов.*

Сотрудник МВД России при выполнении своих обязанностей, работе с населением, общении с коллегами должен руководствоваться не только моральными, правовыми, но и психологическими критериями.

В современном мире проблема конфликтов является одной из самых актуальных проблем, с которой человек сталкивается во всех сферах жизнедеятельности. Управление конфликтами – это процесс обработки и разрешения разногласий или конфликтов между отдельными лицами или группами, который включает в себя понимание коренных причин конфликта, содействие открытому общению и поиску взаимоприемлемых решений. Управление конфликтами является одной из наиболее важных компетенций для руководителей и сотрудников органов внутренних дел, а также для каждого человека в жизни.

Сотрудники полиции в своей повседневной деятельности сталкиваются с различными категориями граждан, множеством противоречивых ситуаций, требующих высокой стрессоустойчивости, эмпатии, терпения. В условиях их труда приходится соблюдать особые требования к деловой и нравственной стратегии поведения и этике общения, выбору и использованию средств и методов воздействия и воспитания.

Важным аспектом является избежание насильственных методов разрешения конфликтов. Применение физического и психологического насилия не приведет к конструктивному разрешению конфликта, но разрушит отношения между участниками конфликта.

Сотрудники ОВД чаще всего сталкиваются с такими конфликтами, как:

- конфликтные ситуации при проведении следственных и оперативных мероприятий, задержаний, ограничении прав и свобод (с задерживаемыми, их родственниками, носителями различных социальных девиаций);
- при проведении профилактических мероприятий и разъяснительной работы (спору с пострадавшими, свидетелями, членами семейно-бытовой ссоры, детьми, которые вовлечены в круг их общения);
- конфликтные ситуации, возникающие в процессе организации деятельности (например, конфликты с руководителями, коллегами) [5].

Эмоциональное напряжение вызывают переговоры с руководителями, также недобросовестные подчиненные, коллеги по работе.

Сотрудники полиции сталкиваются с внутриличностными конфликтами, например нежелание выполнять работу в ущерб своим интересам, отказ от участия в мероприятиях в ущерб своим делам. Внутриличностные конфликты могут перетекать в межличностные.

Одной из причин конфликтов может выступать психологическая несовместимость. Психологическая несовместимость между коллегами по работе может негативно повлиять на динамику работы подразделения, эффективность работы и общий моральный дух.

Приведем несколько факторов, которые могут стать причинами психологической несовместимости:

- стили общения. Неправильный выбор стиля общения с коллегами, панибратство, высокомерие, нарушение личных границ могут привести к недопониманию и конфликтам;
- различия в жизненных позициях и ценностях;

– нежелание одного из коллег идти на компромисс, учитывать интересы коллектива, стремление удовлетворить только личную выгоду;

– недостаток эмоционального интеллекта может привести к недопониманию и плохим отношениям. Необходимо развивать навыки эмоционального интеллекта, такие как самосознание, эмпатию и эмоциональное регулирование;

– ролевые конфликты. Каждый сотрудник должен выполнять тот функционал, который соответствует его должности и его социальному статусу в коллективе. Если ситуация на службе будет вынуждать сотрудника соответствовать разным социальным ролям, это может привести к конфликту как внутриличностному, так и межличностному [4, с. 73];

– проявление агрессии, эмоциональной неустойчивости, нарушение этики, грубое отношение к коллегам. Подобный конфликт характеризуется отсутствием желания разбираться в причине недоброжелательного отношения, нежеланием понимать своего партнера и неумением понять его. Желание обидеть и оскорбить часто проявляется в агрессивном поведении, не поддающемся контролю со стороны партнера. Конфликт может носить длительный характер, что приводит к разрушению межличностных отношений до минимального уровня [1, с. 29].

Каждый из описанных типов конфликта характеризуется различными формами, которые могут быть обусловлены как объективными и субъективными факторами, например темпераментом (мышлением, эмоциональным состоянием), так и индивидуальными особенностями участников такого взаимодействия, в том числе характером поведения, психическими процессами (мышлением, эмоциями) и уровнем развития личности [5, с. 71].

В межличностных конфликтах обычно присутствует огромное количество негативных эмоций. Американская исследовательница конфликтов Дж. Г. Скотт обнаружила, что в межличностных конфликтах чаще всего проявляются такие эмоции, как гнев, зависть, ревность и обида на кого-либо. Если в отношениях между двумя партнерами возникает раздражение по любому поводу, то это может привести к порочной спирали, которая приведет к скандалу или полному прекращению отношений. [3, с. 68].

Конфликт между партнерами может возникать и вследствие раздражения одного из них (или обоих) на то, что он испытывает гнев или страх по поводу чего-либо. То же происходит, если один из супругов или оба полностью поглощены ревностью друг к другу. В этом случае любое действие, даже простое слово может стать при-

чиной конфликта. Чаще всего конфликты между людьми возникают из-за того, что они «заряжены отрицательными эмоциями» или «настроены негативно» [2, с. 34].

По интенсивности можно выделить три основные формы межличностного конфликта:

- взаимное соперничество, направленное на достижение общей цели и нацеленное на то, чтобы обогнать партнера по достижению общей цели;
- изоляция – стремление отделить соперника от окружающего мира и общения с ним;
- вражда – это устойчивые межличностные отношения и действия людей, окрашенные взаимной злобой, завистью, ненавистью, неудовольствием.

Можно выделить несколько шагов для эффективного управления конфликтом:

1. Определение конфликта: признайте, что конфликт существует. Понимание проблем будет первым шагом к разрешению конфликтной ситуации.

2. Активное слушание: создайте безопасное и уважительное пространство для всех сторон, чтобы они могли выразить свои взгляды, опасения и эмоции. Практикуйте активное слушание, перефразируя и резюмируя, чтобы обеспечить понимание.

3. Поиск точек соприкосновения или общих целей. Сосредоточьтесь на интересах, а не на позициях, чтобы добиться взаимопонимания между сторонами.

4. Генерация различных вариантов. Поощряйте мозговой штурм и творческое мышление, чтобы найти множество возможных решений. Учитывайте как краткосрочные, так и долгосрочные результаты.

5. Оценка решения: оцените плюсы и минусы каждого варианта, принимая во внимание такие факторы, как осуществимость, справедливость и потенциальное влияние. Выберите решение, которое лучше всего отвечает интересам всех сторон.

6. Эффективное общение: четко и уважительно сообщайте о выбранном решении всем вовлеченным сторонам. Убедитесь, что все понимают причину решения.

7. Контроль: претворяйте согласованное решение в жизнь и следите за его ходом.

8. Подведение итогов. После того, как конфликт разрешен, подумайте о своем опыте и определите все извлеченные уроки. Используйте эти идеи, чтобы улучшить общение и предотвратить будущие конфликты.

Необходимо помнить, что конфликт – это естественная часть человеческого взаимодействия, и при эффективном управлении он может привести к позитивным изменениям и росту.

Мероприятия по сплочению коллектива будут способствовать развитию доверия, сотрудничества и взаимопонимания между коллегами, могут помочь улучшить отношения и создать более позитивную рабочую атмосферу. Руководителям важно оперативно решать проблемы психологической несовместимости, чтобы предотвратить их обострение, поощрять открытое общение, оказывать поддержку когда это необходимо.

Список литературы:

1. *Бочкарев М. В.* Управление конфликтами в подразделениях органов внутренних дел: методические рекомендации. Москва, 2011.
2. *Бутырина С. А., Бутырин Н. Г., Симонова М. М.* Медиация как метод досудебного разрешения конфликтов: монография. Москва, 2021.
3. *Гришина Н. В.* Психология конфликта. 3-е изд. Санкт-Петербург, 2021.
4. *Денисов О. И.* Развитие конфликтологической компетентности руководителей: дис. ... канд. психол. наук. Москва, 2001.
5. *Душкин А. С., Липницкий А. В.* Психология управления конфликтами в деятельности сотрудников органов внутренних дел: теория и практика. Санкт-Петербург, 2019.

Оксана Азатовна Терегулова,
*кандидат психологических наук,
доцент кафедры психологии, педагогики
и организации работы с кадрами
Академия управления МВД России*

Игорь Сергеевич Барсуков,
*слушатель 2-го факультета
Академия управления МВД России*

Детерминанты профессионального выгорания сотрудников органов внутренних дел и направления его профилактики

Аннотация

Проблема эмоционального выгорания сотрудников органов внутренних дел в последнее время становится все более актуальной. Особенности правоохранительной деятельности, экстремальность условий ее осуществления оказывают большое влияние на деформацию личности. С уверенностью можно сказать, что личностные изменения, которые происходят с человеком, отражаются на его действиях, стиле общения и поведении как на службе, так и в обыденной жизни. В статье раскрываются основные причины возникновения эмоционального выгорания у сотрудников органов внутренних дел и предлагаются меры его профилактики.

Ключевые слова и словосочетания: *эмоциональное выгорание; профессиональное выгорание; сотрудники органов внутренних дел; причины эмоционального выгорания.*

Синдром профессионального выгорания представляет собой состояние, которое может возникнуть у людей, чья работа связана с постоянным взаимодействием с другими людьми, требующими эмоциональной поддержки, заботы и помощи. Деятельность сотрудников органов внутренних дел постоянно связана со стрессовыми ситуациями, эмоциональными перегрузками, в связи с чем они относятся к числу лиц, для которых угроза синдрома профессионального выгорания имеет высокую степень вероятности.

В синдроме профессионального выгорания принято выделять несколько компонентов, среди которых:

- эмоциональное истощение, проявляющееся в возникновении у сотрудников органов внутренних дел эмоциональной усталости, истощения по причине постоянного взаимодействия с большим количеством людей, включая лиц криминальной направленности, настроенных на активное противодействие;
- деперсонализация, которая проявляется в отношении к окружающим как к объектам служебной деятельности, при утрате эмпатии и сочувствия, в развитии циничности;
- снижение личной реализации (снижение личной эффективности), выражающееся в возникновении сомнений в своих способностях, эффективном выполнении служебных обязанностей, и, как следствие, осуществляемая деятельность воспринимается как бессмысленная [4, с. 63].

Профессиональное выгорание сотрудников органов внутренних дел в своем развитии обычно проходит три этапа:

1. Начальная стадия выгорания находит свое выражение в забывчивости по отношению к деталям и обязанностям (например, о присутствии на инструктаже, докладах), в нарушении двигательных действий. Этот этап длится от 3 до 5 лет, на него во многом влияют индивидуальные особенности личности, интенсивность трудовой деятельности. Выявить начало этой стадии достаточно сложно.

2. Вторая стадия проявляется в снижении интереса к семье, общению, работе, а также к служебным обязанностям.

3. Третья стадия выражается в утрате интереса к работе и личной жизни, гибкости мышления, самостоятельности, физическому и эмоциональному выгоранию. Этой стадии присуще эмоциональное отчуждение, ощущение загнанности.

Эффективная профилактика эмоционального выгорания возможна только при условии выявления причин этого негативного явления и воздействия на них в целях нейтрализации. Традиционно выделяют две группы детерминант, обуславливающих профессиональное выгорание сотрудников органов внутренних дел: профессиональные и личностные [2, с. 372].

Детерминанты профессиональной среды (внешние факторы) представлены следующими:

1. Неблагоприятное влияние социального и профессионального окружения, взаимодействие сотрудника с правонарушителями, маргинальными представителями общества.

2. Чрезмерная загруженность на работе, постоянные переработки и работа в ночное время, большой объем профессиональных задач порождает усталость, стресс, депрессию, состояние фрустрации.

3. Отсутствие возможности полноценно отдохнуть, развитие синдрома хронической усталости, вызванного интенсивным повседневным ритмом, высокими физическими и психическими нагрузками.

4. Частые звонки с работы по служебным вопросам в выходные дни, во время отпуска или нахождения на лечении.

5. Требования руководства выполнять задачи, напрямую не связанные со своими профессиональными обязанностями.

6. Перманентное возникновение неожиданных задач приводит к краху запланированного графика дня и недели.

7. Перевод сотрудника в другое, совершенно отличное от предыдущего подразделение, вызванный нехваткой кадров.

8. Излишний трудоголизм (в особенности руководящих сотрудников), который негативно сказывается на психофизиологическом состоянии, создавая перегрузки для организма, влечет проблемы в личностной сфере (за пределами трудового коллектива), поскольку нет свободного времени для необходимого общения, поддержания родственных связей.

9. Если сотрудник занимает должность, подвергающуюся сокращению, то у него отсутствует уверенность в завтрашнем дне, он не может полноценно продолжать службу, в нужный момент выйти в отпуск, планировать свои затраты, это неизбежно приводит к тревоге о своем профессиональном будущем, что сопряжено с постоянным стрессом.

10. Отсутствие карьерного роста, задержка человека на одном месте приводят к потере мотивации и ухудшению качества работы. Психологи рекомендуют один раз в пять лет менять направленность своей профессиональной деятельности или хотя бы стиль выполнения профессиональных задач. Выполнение одной и той же рутинной деятельности приводит к возникновению скуки и утрате стремлений к профессиональному развитию.

11. Отсутствие четких обязанностей у сотрудника приводит к тому, что у него возникает состояние неопределенности и неясности предъявляемых к нему требований, а также ожиданий от него.

12. Кадровые перестановки и изменения структуры подразделения вызывают у сотрудника чувство неопределенности и неуверенности, а также приближает его к синдрому профессионального выгорания.

13. Постоянный риск штрафных санкций и наказаний, зачастую проявляющихся в том, что сотруднику увеличивают и без того большую нагрузку, заставляя работать за себя и других.

Личностными причинами (внутренними факторами) выступают характерологические качества и качества личности [1, с. 111].

1. Разочарование и неоправданные ожидания от своей профессиональной деятельности (излишняя романтизация службы в органах внутренних дел и последующее понимание рутинности работы).

2. Низкий уровень самоорганизации, который приводит к постоянным задержкам на работе и невыполнению поставленных задач в отведенный срок.

3. Низкий уровень самооценки и неуверенности в себе существенно увеличивают влияние факторов стресса.

4. Отсутствие у сотрудника коммуникативной компетентности и умения устанавливать конструктивные отношения с коллегами по службе.

5. Высокий уровень эмоциональной включенности в работу, который приводит к эмоциональным перегрузкам и несоответствию результатов деятельности затрачиваемым усилиям.

6. Отсутствие навыков регуляции собственных эмоциональных состояний.

7. Низкий уровень мотивации в выполнении профессиональных задач. Этот фактор может быть вызван как отсутствием карьерного роста, так и низким уровнем материальных доходов, что порождает у сотрудника представление о неценности его труда.

Выявление причин профессионального выгорания сотрудников органов внутренних дел предполагает необходимость принятия определенных мер для их нейтрализации. Так, достаточно эффективным для этих целей может стать:

- развитие у сотрудников профессиональной независимости, самостоятельности и мотивации;

- обеспечение комфортной обстановки как на рабочем месте, так и в коллективе;

- осуществление морального и материального стимулирования сотрудников [5, с. 71].

Немаловажная роль в профилактике профессионального выгорания отведена руководителю органа внутренних дел, который при поддержке психологов должен принимать меры к оптимизации труда подчиненных и поддержанию благоприятного социально-психологического климата. Среди них существенное значение имеет:

- определение допустимого уровня нагрузки на сотрудника и исключение случаев его превышения;
- соблюдение режима труда и отдыха;
- профилактика и разрешение служебных конфликтов, включая справедливый дифференцированный подход к распределению материальных и моральных поощрений;
- повышение уровня организационной культуры, соблюдение традиций, нравственных ценностей;
- оптимизация руководящей деятельности.

Профилактика эмоционального выгорания сотрудников органов внутренних дел невозможна без учета определенных психологических условий и их коррекции. Применительно к рассматриваемому аспекту эффективным может быть принятие мер, направленных на:

- снижение уровня перфекционизма отдельных сотрудников, выражающегося в завышенных требованиях к себе, концентрации внимания на допускаемых ошибках;
- снижение уровня раздражительности, излишней эмоциональности, агрессивности;
- повышение уровня самоуважения, уверенности в своих силах;
- повышение самоинтереса и уровня самоконтроля, стремления к самопоследовательности [3, с. 25].

Таким образом, можно сказать, что эффективность профилактики эмоционального выгорания сотрудников органов внутренних дел возможна лишь при условии принятия определенных мер руководителем, направленных на снижение служебной нагрузки на подчиненных и обеспечение соблюдения режима труда и рабочего времени, а также проведения психокоррекционной работы, осуществляемой по следующим направлениям:

- коррекция детерминирующих профессиональное выгорание факторов;
- коррекция личностной структуры сотрудников с различными уровнями эмоционального выгорания.

Список литературы:

1. Бубнов А. Л. Социально-психологические факторы эмоционального выгорания и развития стресса у сотрудников органов внутренних дел // Общественная безопасность, законность и правопорядок в III тысячелетии. 2022. № 8-3.

2. *Норден А. П., Шувалова Н. В., Чапурин М. Н.* Синдром эмоционального выгорания как механизм психологической защиты личности // Проблемы современного педагогического образования. 2020. № 68.

3. Синдром эмоционального выгорания специалиста: монография / Е. И. Чердымова, Е. Л. Чернышова, В. Я. Мачнев. Самара, 2019.

4. *Тимчик О. Б.* Профессиональное выгорание. Понятие и меры профилактики // Молодой ученый. 2023. № 3 (450).

5. *Толстых М. В.* Профессиональная деформация полицейского: проблема и пути ее решения // Проблемы противодействия преступности в современных условиях. Орел, 2021.

Ирина Владимировна Фролова,
слушатель 2-го факультета
Академия управления МВД России
E-mail: frolokina_07@bk.ru

Конфликты в организации, роль руководителя в управлении конфликтом

Аннотация

В статье анализируется деятельность руководителя, а также стратегия его поведения в решении конфликта. Показана профилактическая работа, выполняемая руководителем, для предотвращения конфликтной ситуации.

Ключевые слова и словосочетания: *руководитель; сотрудники органов внутренних дел; конфликт; конфликтная ситуация; профилактика.*

При организации работы в трудовом коллективе руководитель неизбежно сталкивается с возникающими недопониманиями между сотрудниками, перерастающими в конфликты. К сожалению, не каждый руководитель обладает необходимыми знаниями и умениями нейтрализации конфликта, который может отразиться на работоспособности коллектива, продуктивности труда сотрудников, успешности организации, а также на имидже и авторитете руководителя. Конечно, избегать конфликтных ситуаций не всегда возможно, особенно в крупных организациях с большим штатом сотрудников, а также если трудовая деятельность людей связана с общением с гражданами из разных слоев населения.

Для минимизации возникновения конфликтов и их отрицательного воздействия на организацию в целом и на сотрудников в частности нужно применять имеющиеся знания по разрешению конфликтов, а также обладать необходимыми способностями получения положительного опыта при их разрешении.

В современной действительности и сложившейся социальной напряженности в обществе тема возникновения конфликтов в организации актуальна. Ее изучение может помочь выявить имеющиеся слабые стороны в организации, необходимые рабочие резервы, раскрыть потенциал дальнейшего развития.

Образованный и знающий руководитель должен видеть назревающий конфликт, обладать необходимыми знаниями и возможно-

стями по его предотвращению, а в случае возникновения конфликта уметь его разрешить и извлечь положительные моменты, а также исключить его отрицательную сторону.

Но прежде чем проводить вышеуказанные манипуляции, необходимо знать в принципе, что же такое конфликт.

Определений понятия конфликта большое множество. Так, А. Я. Анцупов и А. И. Шипилов при выведении определения конфликта изучили 52 работы по конфликтологии, сделав следующий вывод: «Под конфликтом понимается наиболее острый способ разрешения противоречий, возникающих в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями».

Из вышеизложенного можно сделать вывод, что конфликт имеет свою определенную структуру, которая состоит из:

- 1) субъектов (сторон) конфликта;
- 2) условий конфликта;
- 3) предмета (причины) конфликта;
- 4) действий участников конфликта;
- 5) исхода (результата) конфликта.

Рассуждая о субъектах конфликта, чаще всего имеют в виду лиц, между которыми возникли острые разногласия, однако в процессе развития ситуации негласно присутствуют и иные участники конфликта, интересы которых может затрагивать произошедшее, и о них забывать при рассмотрении сторон нельзя.

Под условиями конфликта понимают определенные обстоятельства внешней и внутренней среды, которые способствовали возникновению конфликта.

Предмет (причины) конфликта – это то, из-за чего возникли существенные разногласия, приведшие к противостоянию интересов, то есть конфликту в целом.

Действия участников конфликта – это взаимодействие, состоящее из противоположно направленных действий сторон конфликта.

Любой конфликт имеет свой исход, который представляет собой не столько результат конфликта, сколько определенное идеальное представление о результате, которое присутствует у сторон взаимодействия, определивших его направленность.

Руководителю в организации для успешного управления конфликтной ситуацией необходимо четко определять стадии конфликта.

Можно выделить следующие стадии:

– предконфликтная ситуация (исток конфликта в большинстве случаев, неочевидная стадия);

- стадия открытого конфликта;
- стадия разрешения конфликта;
- послеконфликтная стадия.

Предконфликтная ситуация – это стадия, включающая сосредоточение предрасположенностей для перехода к стадии открытого конфликта. На этой стадии возникает проблема у участников конфликта. Возникшая проблема осознается участниками, каждый из них испытывает дискомфорт при взаимодействии и общении, ощущает скрытые угрозы от противодействующей стороны. В результате все перечисленное развивается и нарастает. Оппоненты здесь либо предпринимают попытки разрешить противоречия без столкновения, либо готовятся к открытому противоборству.

На этой стадии руководитель может уловить незримые сигналы назревающего конфликта. Это возможно сделать по эмоциональному состоянию сторон, появлению разногласий между оппонентами по острым вопросам, враждебным отзывам субъектов друг о друге, появлению немотивированной агрессии при упоминании об одном из субъектов при другом.

На данной стадии есть возможность разрешить конфликт без больших пагубных последствий.

Стадия открытого конфликта – это конкретные целенаправленные действия сторон конфликта. Начало определяется очевидным столкновением сторон, ситуацией, подтолкнувшей к взаимным конфликтным действиям в отношении друг друга.

Для руководителя организации данная стадия всегда очевидна, и он должен предпринять конкретные действенные меры, направленные на разрешение конфликтной ситуации.

Стадия разрешения конфликта может характеризоваться несколькими вариантами развития событий:

1. Явное аргументированное превосходство одной стороны дает возможность навязать более нерешительному оппоненту свое понимание разрешения конфликта.
2. Противодействие сторон до полной победы одной стороны над другой.
3. Затяжная борьба из-за недостаточного обеспечения необходимыми ресурсами.
4. При израсходовании имеющихся ресурсов и не определив лидера, субъекты уступают друг другу.
5. Остановка конфликта под давлением третьей стороны.

Послеконфликтная стадия представляет собой новую окружающую действительность, в которой имеет место новое распределение сил, иное взаимодействие и общение сторон между собой

и окружающей действительностью, иной, ранее незнакомый взгляд, на имеющиеся собственные силы и существующие собственные возможности.

Конфликты в организации подразделяются в большинстве случаев на 4 вида:

1. Межгрупповые конфликты (возникают между определенными группами трудового коллектива, имеющими общие интересы).

2. Конфликты между личностью и группой (при этом один член трудового коллектива имеет разногласия с определенной группой этого же коллектива).

3. Межличностные конфликты (между двумя индивидами в организации).

4. Внутриличностные конфликты (возникшие внутри индивида сложно разрешимые противоречия).

Имеющиеся знания о природе конфликта помогают руководителю грамотно управлять организацией в целом и при возникновении конфликтной ситуации в частности.

Ему нужно понимать, какова его роль, стратегия поведения в решении конфликта и что он хочет приобрести и извлечь при управлении конфликтной ситуацией. Также он должен учитывать необходимость выявления конфликта и умения его пресечения, при этом соблюдать и не нарушать нормы морали и нравственности, действовать в рамках правового поля. При примирении сторон конфликта руководителю следует уяснить обстоятельства, ставшие причиной конфликта, произвести анализ сложившейся ситуации.

Кроме того, руководителю необходимо проводить профилактическую работу, направленную на предотвращение конфликтной ситуации, которая может заключаться в проведении индивидуальных бесед, распределении времени труда и отдыха подчиненных, оценке и оплате труда по достоинству, применении соразмерных мер принуждения, убеждения и поощрения, уделении внимания сплоченности коллектива, организации совместного коллективного досуга, проявлении заботы не только о подчиненных, но и о членах их семей.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что изучение руководителем феномена конфликта и умение управлять им позволяют грамотно руководить организацией, способствуют ее успешности и приобретению авторитета среди сотрудников.

Маргарита Вениаминовна Храмова,
*кандидат педагогических наук,
старший преподаватель кафедры
психологии, педагогики
и организации работы с кадрами
Академии управления МВД России
E-mail: akademmoskva@yandex.ru*

Контрпедагогика в непрерывном образовании сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации

Аннотация

В статье аргументируется необходимость сохранения и развития научно-педагогической идеи – контрпедагогика – в обучении и воспитании будущих и действующих сотрудников органов внутренних дел, разработанной доктором педагогических наук, профессором, профессором кафедры психологии, педагогики и организации работы с кадрами Академии управления МВД России Анатолием Валентиновичем Будановым. Обосновывается актуальность анализа и использования в современной практике обучения и воспитания сотрудников и руководителей органов внутренних дел результатов научно-педагогических исследований А. В. Буданова, который изучал данную тему. В статье приводятся цитаты педагога-исследователя и ссылки на них, комментарии и выводы автора, отражающие преемственность его научно-педагогической идеи, проявляющие себя в современной системе воспитания сотрудников органов внутренних дел.

Ключевые слова и словосочетания: *контрпедагогика; непрерывное образование; обучение; воспитание; развитие личности; сотрудники органов внутренних дел; социально-педагогические условия.*

Впервые определение «контрпедагогика» было введено доктором педагогических наук, профессором, ученым-исследователем Академии управления МВД России Анатолием Валентиновичем Будановым в самом начале третьего тысячелетия. Прошло более двадцати лет, и актуальность данной проблемы стала приобретать лишь более существенное значение. Связано это в первую очередь со сложными социально-педагогическими условиями в нашей стра-

не, которые находят, безусловно, в том числе и негативное отражение в сознании и поведении действующих и будущих сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

Педагог А. В. Буданов к вопросу исследования проблемы формирования у курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России способности к сопротивлению негативным воздействиям указывает на применение общеметодологического цивилизационного подхода к педагогическим явлениям [1]. Мы разделяем эту точку зрения и полагаем, что этот подход необходимо использовать в непрерывном образовании сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, то есть на протяжении всей профессиональной деятельности.

Проблема, по мнению А. В. Буданова, заключается в том, что на российское общество в конце 80-х гг. XX в. под влиянием глобализации серьезное влияние оказала система ценностей и норм «общества потребления», которая в 90-е гг. и начале 2000-х гг. окончательно укрепилась. Необходимо отметить, что американские и европейские ученые, исследовавшие эту проблему, описывали печальный исход всеобщего потребительского подхода в сфере жизнедеятельности [2; 4; 5]. Однако внутренние проблемы в стране и внешние динамично развивающиеся события в указанный период, повлекшие утрату устоявшихся традиционных российско-советских духовно-нравственных ценностей, стали основой к развитию такого негативного явления как правовой нигилизм. Именно в тот период формируется убеждение, что «вне правового поля» эффективнее и легче решать личные и профессиональные проблемы. Более того, как указывает А. В. Буданов, правовой нигилизм превращается в установку на действие, своеобразную «ценностную ориентацию» [1].

А далее педагог А. В. Буданов доказывает, что ценности «общества потребления» и правовой нигилизм взаимосвязаны и выделяются по двум причинам: первая причина – обе «антиценности» обеспечивают реализацию негативного поведения у сотрудников органов внутренних дел (коррупционные действия, использование служебного поведения в личных целях, преступное сращивание страж правопорядка с криминалитетом); вторая причина – воздействия на личность, обладающие системным и пролонгированным характером, впоследствии которых наступают самые неблагоприятные явления для будущих и действующих сотрудников (профессиональная и социальная деформация личности). Источниками воздействия могут быть как средства массовой информации, так и бытовые мнения. Здесь

важным фактором является длительный и многократно повторяющийся характер.

С целью преодоления негативных последствий «педагогика мероприятий» в работе с действующими и будущими сотрудниками органов внутренних дел малоэффективна. По мнению А. В. Буданова, с системой можно бороться только с помощью контрсистемы [1]. Поэтому А. В. Буданов разрабатывает педагогические основы и практические механизмы действия контрсистемы нового направления профессиональной педагогики органов внутренних дел и дает ему рабочее название – контрпедагогика. Таким образом, под контрпедагогикой мы понимаем специфическое направление и условие утверждения позитивной программы развития личности сотрудника органов внутренних дел (в том числе курсантов и слушателей) в противоречивых и динамичных социально-педагогических условиях [1]. Ключевой идеей и целью контрпедагогики выступают профилактика и преодоление у действующих и будущих сотрудников негативных отклонений в развитии личности, вызванных системными и пролонгированными негативными воздействиями.

В своем исследовании ученый предлагает рассмотреть логику контрпедагогических воздействий на примере профилактики развития правового нигилизма у курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России. Но прежде дает характеристику тому, против чего она направлена.

К сожалению, факт сформированной установки «правового нигилизма» наблюдается у определенного числа поступающих в ведомственные вузы. Причины данного явления были перечислены выше. Во-первых, мотивация на обучение связана с тем, что на уровне бытовых мнений деятельность органов внутренних дел оценивается как источник получения исключительно личных доходов. Во-вторых, часть поступающих в ведомственные вузы имеет собственный негативный опыт «общения» с правоохранительными органами, при котором произошло рассогласование между их представлениями о законности и справедливости и реальным исходом решения дел (или ожидание длилось так долго, что утеряло для человека всякий смысл). В-третьих, важным фактором формирования у будущих стражей порядка установок на правовой нигилизм могут выступать материалы средств массовой информации, в которых приоритетным аспектом становится негативная информация о самом факте преступления, а не положительная линия его раскрытия. Исследователь подтверждает это проведенным опросом курсантов и слушателей, которые, находясь под влиянием информации СМИ, приходят к мнению о криминале как «норме жизни», от кото-

рой не застрахован ни один человек. Как итог – укрепление мировоззренческой позиции о криминальном пути реализации личных и профессиональных вопросов. Утверждение «антиценностной» позиции наступает и в результате влияния телевизионных фильмов, телепередач, сериалов, в которых справедливое возмездие преступникам наступает не в результате высокопрофессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов, а вне «правового поля». Таким образом, формируется представление о малоэффективности борьбы с преступностью законными методами. Не имея личного социального и профессионального опыта, курсанты и слушатели попадают в «ловушку» и идеализируют «героев», представленных СМИ.

Педагог А. В. Буданов предлагает ряд принципиальных положений для контрпедагогического воздействия. Во-первых, демонстрацию противоречий, несоответствия здравому смыслу имеющихся искаженных оценок и взглядов. Во-вторых, переключение мышления человека, имеющего искаженные взгляды и оценки, с восприятия оценок явления на восприятие самого явления. Здесь, по мнению А. В. Буданова, необходимо задействовать интеллект, здравый смысл человека, его критическое мышление – важнейшее условие успешности контрпедагогического воздействия. В-третьих, перевод осмысления социальной и профессиональной практики последовательно из «однолинейного», фрагментарного в «многомерное» (противоречивое, неоднозначное), а далее – в системное. В-четвертых, выстраивание негативной перспективы и дискредитация «псевдопозитива». Одной из контрпедагогических задач является доказательство будущему сотруднику реальной негативной перспективы иллюзорной свободы от социальных, профессиональных и моральных обязательств. В-пятых, эмоциональную девальвацию негативных взглядов и источников, их формирующих. Ученый А. В. Буданов в качестве методов предлагает использовать юмор, сарказм, иронию как продуктивные способы воздействия. В-шестых, формирование системы объективных образов практики и практиков. Здесь важную роль играет образ преподавателя, руководителя, их педагогический и исключительно положительный имидж. Кроме того, в качестве примеров необходимо использовать образы реальных сотрудников вместо киногероев. В-седьмых, системность, пролонгированность и опережающий характер контрпедагогического воздействия. Пребывание курсантов, слушателей и действующих сотрудников в позитивно настроенных коллективах, где деятельность построена на взаимовыручке и взаимоуважении, преемственности добрым традициям бескорыстному

служению Отечеству и его гражданам – вот залог успешной контрпедагогики [3].

Таким образом, мы рассмотрели проблемы и решения реализации контрпедагогики в работе с действующими и будущими сотрудниками органов внутренних дел, выдвинутые и обоснованные доктором педагогических наук, профессором, ученым-исследователем А. В. Будановым. Ценность исследования контрпедагогики заключается, безусловно, в ее актуальности: в настоящее время, обусловленное сложными социально-педагогическими условиями, мы имеем возможность использовать наследие ученого А. В. Буданова в современной практике непрерывного образования сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

Список литературы:

1. Актуальные проблемы совершенствования профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел: материалы межвузовской научно-практической конференции / под общ. ред. Ю. Н. Демидова, В. В. Мотина; сост. М. А. Акимова, А. В. Целуйко // Труды ВИПК МВД России. Вып. 21. Домодево, 2008.
2. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Москва, 2004.
3. Педагогика в деятельности руководителя органа внутренних дел: учебник / под ред. проф. А. В. Буданова. Москва, 2013.
4. Тоффлер Э. Шок будущего. Москва, 2004.
5. Хантингтон С. Столкновение цивилизаций. Москва, 2006.

Для заметок

Для заметок

Научное издание

**ИСТОРИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ
ИССЛЕДОВАНИЙ ПРОБЛЕМ РАБОТЫ
С ЛИЧНЫМ СОСТАВОМ**

(к 50-летию кафедры психологии, педагогики
и организации работы с кадрами
Академии управления МВД России)

*Сборник материалов
Международной научно-практической конференции
(Москва, 29 ноября 2023 г.)*

*В авторской редакции
Верстка А. А. Мельниковой*

Подписано в печать 27.11.2023. Формат 60 x 84 ¹/₁₆.
Усл. печ. л. 14,65. Уч.-изд. л. 12,65. Тираж 81 экз. Заказ 63у.

Отделение полиграфической и оперативной печати РИО
Академия управления МВД России
125171, Москва, ул. Зои и Александра Космодемьянских, д. 8

ISBN 978-5-907721-08-1



9 785907 721081 >