

Учреждение образования  
«Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь»

**АКТУАЛЬНЫЕ  
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ  
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ  
ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
И ФОРМИРОВАНИЯ ИМИДЖА  
ОРГАНОВ ПРАВОПОРЯДКА**

Сборник материалов

Минск  
Академия МВД  
2020

УДК 351.74:159.9:37  
ББК 67.401.213 + 88.4 + 74  
А43

Раздел I  
**АКТУАЛЬНЫЕ  
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ  
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ  
ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Редакционная коллегия:

доктор педагогических наук, кандидат психологических наук, доцент  
*В.Г. Стуканов* (председатель) (Республика Беларусь);  
кандидат исторических наук, доцент *А.А. Урбанович*  
(заместитель председателя) (Республика Беларусь);  
доктор педагогических наук, профессор *Ф.В. Кадол* (Республика Беларусь);  
доктор психологических наук, профессор *Т.В. Казак* (Республика Беларусь);  
доктор психологических наук, профессор *С.Л. Кандыбович*  
(Российская Федерация);  
доктор психологических наук, профессор *В.М. Крук* (Российская Федерация);  
доктор социологических наук, профессор *Е.Е. Кучко* (Республика Беларусь);  
доктор социологических наук, профессор *С.В. Латина* (Республика Беларусь);  
доктор психологических наук, профессор *А.Н. Пастушеня*  
(Республика Беларусь);  
доктор педагогических наук, профессор *А.В. Торхова* (Республика Беларусь);  
доктор психологических наук, профессор *И.А. Фурманов*  
(Республика Беларусь);  
доктор психологических наук, профессор *В.А. Янчук* (Республика Беларусь)

УДК 37.013

*Н.Ф. Гейжан*, доктор педагогических наук, профессор;  
*И.А. Сошникова*

**ОРГАНИЗАЦИЯ ВОСПИТАНИЯ И ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ  
С ОБУЧАЮЩИМИСЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ  
МВД РОССИИ**

Воспитание личного состава подразделений Министерства внутренних дел России традиционно четко регулируется и регламентируется. В образовательных ведомственных организациях оно осуществляется в соответствии с нормативными документами специально уполномоченными лицами в рамках воспитательной работы. Таким образом, можно сказать, что воспитание и воспитательная работа соотносятся как общее и частное, причем частное определено особенностями служебной деятельности и служебных отношений, в которые включены курсанты и слушатели с первых дней обучения в образовательных организациях МВД России.

Анализ практики воспитательной работы позволяет выделить ряд ее отличительных черт в системе воспитания.

Во-первых, воспитательная работа осуществляется в специализированных образовательных организациях, типы которых определены Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

Во-вторых, лица, осуществляющие воспитательную работу, определены нормативными документами. Их обязанности и ответственность по качеству воспитательной работы предусмотрены должностными регламентами (инструкциями).

В-третьих, воспитательная работа всегда носит плановый характер, с четко поставленными целями, заранее определенными формами и путями их достижения. Процесс и содержание этой работы в обязательном порядке получает отражение в служебной документации.

ISBN 978-985-576-263-9

© УО «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь», 2020

Направления и содержание воспитательной работы с сотрудниками полиции определяет приказ Министерства внутренних дел России «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности».

В образовательных организациях МВД России создается концепция воспитательной работы с обучающимися, определяющая общие направления развития воспитательной работы на определенный период. На ее основе разрабатывается программа воспитательной работы с курсантами и слушателями образовательных организаций на весь период обучения.

В соответствии с программой разрабатываются разделы планов работы образовательных организаций на год. В них предусматриваются конкретные мероприятия по каждому виду морально-психологического обеспечения службы сотрудников органов внутренних дел, в том числе и по воспитательной работе. На уровне факультетов эти планы конкретизируются и расписываются на каждый семестр обучения. В свою очередь, руководство каждого курса планирует воспитательную работу на месяц и на неделю. Здесь предусматриваются конкретные мероприятия с четко определенной категорией курсантов и (или) слушателей.

Анализ планов на семестр обучения по нескольким факультетам Санкт-Петербургского университета МВД России показал, что восемь разделов плана, освещающих все виды деятельности факультета (учебная, научная, служебная и т. д.), занимают, в среднем, 30 страниц; 16 из них посвящены морально-психологическому обеспечению службы курсантов и слушателей, в том числе и воспитательной работе. Следовательно, мероприятия по морально-психологическому обеспечению в строевых подразделениях занимают 53 % от общего числа мероприятий, проводимых с личным составом.

Как показывает практика, содержание данных планов формализовано и заштамповано. Копирование из года в год форм и методов, используемых в воспитательной работе с курсантами, понижает ее эффективность. Такое положение тесно связано с двумя факторами. С одной стороны, устаревающая форма планирования входит в противоречие с запросами сегодняшнего дня – современные молодые люди по-иному воспринимают воспитательные воздействия. С другой – эта неэффективность заставляет субъектов воспитательной работы предъявлять все более строгие требования к ее проведению.

Согласно нормативным документам субъектами воспитательной работы с обучающимися в образовательных организациях МВД России являются начальники образовательных организаций, их заместители, профессорско-преподавательский состав, подразделение по работе с

личным составом. Непосредственно воспитательную работу осуществляют офицеры строевых подразделений, имеющие в своем подчинении курсантов и слушателей: начальник факультета, заместитель начальника факультета по работе с личным составом, начальник курса, его заместитель, командир взвода. Обязанность проводить воспитательную работу и ответственность за ее качество прописаны в их должностных регламентах.

Такая система воспитательной работы складывалась на протяжении многих десятилетий, но постепенно она входит в противоречие с уровнем подготовленности обучающихся в информационную эпоху и требованиями к личности будущего специалиста, которому придется решать сложные служебные задачи, общаясь с разными категориями граждан. Современное понимание воспитания утверждает, что курсанты и слушатели не являются пассивными объектами воспитательной работы, они должны быть равноправными субъектами всего образовательного процесса. Такое понимание закреплено и в нормативных документах. В частности, ст. 7.2 Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования третьего поколения утверждает: «Уз обязан сформировать социокультурную среду, создать условия, необходимые для всестороннего развития личности»<sup>1</sup>. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» определяет воспитание как деятельность, направленную «на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающегося на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства»<sup>2</sup>. Традиционное понимание воспитания как «воздействия на психику» с целью формирования необходимых качеств специалиста заменяется на создание условий для развития личности. Такой нормативный документ, как Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации до 2016 года<sup>3</sup> предполагает решение воспитательных задач через развитие системы молодежных проектов. Еще более инновационный и креативный характер носят задачи, поставленные в Стратегии развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 030900 Юриспруденция (квалификация (степень) «бакалавр») : приказ М-ва образования и науки РФ, 4 мая 2010 г., № 464.

<sup>2</sup> Об образовании в Российской Федерации : Федер. закон, 29 дек. 2012, № 273-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

<sup>3</sup> Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации до 2016 года : распоряжение Правительства Рос. Федерации, 18 дек. 2006 г., № 1760-р.

<sup>4</sup> Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года.

Воспитательная работа в вузе как часть целостной системы воспитания должна быть согласована с этим новым пониманием и нормативными требованиями. Однако в рамках существующей организации воспитательной работы проявление субъектности курсантов и слушателей затруднительно.

В связи с этим необходимо искать и апробировать такие методы и технологии воспитания, которые позволили бы строить воспитательную работу в образовательных организациях МВД России в рамках субъект-субъектных отношений. Анализ опыта организации воспитания в высшей школе показывает, что продуктивными здесь оказываются два основных направления – внедрение в практику интерактивных технологий воспитательной работы, в том числе метода проектов, и использование возможностей самоуправления. Эти направления противоречат жесткой ее регламентации в ведомственных вузах. Тем не менее опыт нашей исследовательской работы показывает, что здесь имеются значительные неиспользованные ресурсы. Их исследование и методическая инструменталка – задача дальнейшей экспериментальной работы.

УДК 159.9

*Э.В. Зауторова*, доктор психологических наук, доцент

### **ФОРМИРОВАНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА У ОСУЖДЕННЫХ**

Развитие эмоционального интеллекта – важный фактор адаптации человека в социальном окружении. Эмоции сигнализируют о благополучном или неблагополучном развитии событий, положении субъекта в системе его предметных и межличностных отношений и обеспечивают тем самым регулирование его поведения в условиях общения и деятельности.

В местах лишения свободы личность сталкивается с условиями жизни, которые значительно отличаются от привычных условий жизнедеятельности на свободе. Однообразие и бедность атмосферы исправительного учреждения, строгая регламентация жизни, отсутствие общения с близкими людьми значительно снижают у осужденных эмоциональную отзывчивость, а нередко приводят к искажению чувств. Вследствие чего осужденный начинает существовать в своеобразном вакууме, личность преступника претерпевает ряд существенных изменений: наблюдается снижение контроля над своими эмоциями и поведением, способности понимать чувства и настроения других людей, понижается эффектив-

ность действия, т. е. наблюдается общая эмоциональная неустойчивость и низкая степень развития эмоционального интеллекта личности.

Данные проявления у осужденных в значительной мере затрудняют исправительный процесс в местах лишения свободы. В связи с этим появляется необходимость проведения специальной работы по психологической адаптации осужденных к жизни в новых условиях. При помощи целенаправленных воздействий на лишенных свободы формируется психологическая готовность принимать адекватно различные жизненные обстоятельства, жить в новых условиях, находить общий язык с окружающими.

Если подробнее обратиться к понятию «эмоциональный интеллект», то можно его рассматривать как совокупность ментальных способностей к пониманию собственных эмоций и эмоций других людей, а также к управлению своей эмоциональной сферой [1]. Впервые к проблеме эмоционального интеллекта обратились зарубежные психологи Р. Бар-Он, Д. Гоулмен Дж. Мейер, П. Саловей. В отечественной психологии феномен эмоционального интеллекта рассматривался в рамках исследования проблем мышления в трудах Л.С. Выготского, Б.В. Зейгарник, А.Н. Леонтьева, А.Р. Лурия, С.Л. Рубинштейна. Вопросами эмоционального интеллекта осужденных, находящихся в местах лишения свободы, занимались И.Н. Андреева, В.Г. Деев, М.С. Козловская, И.В. Михалева и др.

Ученые отмечают, что большинство из осужденных испытывают такие чувства, как гнев, отвращение, пренебрежение (60,5 %); у них также отмечается чувство страха перед будущим: освобождение, возможность получить повторный срок или «остаться здесь», совершив еще одно преступление (39,5 %). Среди лиц, лишенных свободы, нередко встречаются люди (41 %), для которых характерна так называемая эмоциональная тупость, проявляющаяся в слабых эмоциональных реакциях на окружающее: они вялы, пассивны, у них трудно вызвать какие-либо эмоции, их часто называют бессердечными. Встречаются также осужденные с повышенной эмоциональной возбудимостью и неуравновешенностью (27 %): на любое воздействие они отвечают излишне сильной и глубокой крайне неадекватной эмоциональной реакцией (это раздражительные, неуживчивые люди, не находящие себе места в коллективе). Некоторые осужденные (32 %), особенно из числа молодых, демонстрируют искусственную возбудимость и неуравновешенность, пытаясь показать свою удаль.

Постоянное пребывание на глазах у множества людей, необходимость в связи с этим все время контролировать свое поведение, сдерживать эмоции и чувства, «быть начеку» приводят к возникновению тревожности (результаты исследования с использованием методики

«Несуществующее животное» показали, что это состояние характерно для 95 % осужденных). Именно высоким уровнем тревожности можно объяснить сильное психическое напряжение человека, откладывающее отпечаток на отношения между осужденными, представителями администрации, другими сотрудниками пенитенциарного учреждения, выражающееся в острых конфликтах, при этом нередко возникающих практически без какого-либо существенного повода и переходящие порой в насильственные преступные действия.

Нами было проведено исследование в ИК-1 УФСИН России по Вологодской области с осужденными женщинами (18–40 лет; группа 21 человек), которые впервые отбывали наказание в виде лишения свободы. Целью исследования было выявление у них степени сформированности эмоционального интеллекта. При этом были отобраны, изучены и использованы (в различных вариантах) следующие методики: методика М. Холла, представленная Е.П. Ильиным, и являющаяся опросником; Self Report Emotional Intelligence Test (SREIT), сконструированная Н. Шуте с коллегами на базе ранней модели Дж. Мэйера и П. Саловея; ЭМIQ-2 – методика, созданная в России в 2004–2006 гг. В.В. Одинцовой под научным руководством А.Г. Шмелева на основе ранней методики Е.А. Орла; тест ЭМИн Д. Люсина, опирающийся на собственную модель эмоционального интеллекта автора [2]. В целом данные методики направлены на выявление способностей личности точно выражать и распознавать эмоции, определять те из них, которые повышают эффективность мышления и деятельности, понимать состав сложных эмоций, переходы одной эмоции в другую, а также те обстоятельства, которые вызывали ту или иную эмоцию. При этом важным является умение сохранять или изменять свое эмоциональное состояние, а также определять настроение и эмоции у другого человека.

Проведенное исследование показало, что наиболее часто переживаемыми состояниями осужденных женщин являются усталость, депрессия (90 %), упрямство (75 %), несдержанность (85 %), чувство бесперспективности (80 %), наблюдается слабое регулирование неблагоприятных эмоций (85 %), отмечается зависимость эмоций от влияния группы (87%). Полученные данные показали низкий уровень выраженности отдельных компонентов эмоционального интеллекта испытуемых. В связи с этим осужденным необходима психолого-педагогическая поддержка в овладении способностями, как распознавание эмоций, сознательное управление эмоциями, умения осуществлять анализ эмоционального состояния своего и других людей, использовать эмоциональный тонус для повышения эффективности мышления, деятельности, восприятия, оценки и выражения эмоций.

Эффективными методами и формами работы с осужденными будут являться:

тренинги, направленные на развитие эмоциональной сферы личности, формирование умений вызывать эмоции, позволяющие решать определенные задачи, и др.;

обсуждение конфликтных ситуаций, которые учат способности управлять своими чувствами;

ролевые игры, способствующие идентифицировать эмоции других людей;

методы арт-терапии, направленные на внутреннюю регуляцию психической деятельности;

перестройка самосознания личности по отношению к потребностям через осмысление своих эмоций (Ю.М. Орлов);

различные психокоррекционные программы на включение осужденных в работу с собственными эмоциональными состояниями.

Целенаправленное и систематическое использование разнообразных методов, форм и приемов приводит к качественному изменению стереотипов поведения осужденных, отмечается его некоторая уравновешенность и сдержанность; уровень выраженности отдельных компонентов эмоционального интеллекта повышается. Вместе с тем наблюдение показало, что более эффективному воздействию подвергаются впервые осужденные, так как криминализация и антисоциальная направленность их личности еще жестко не закреплена во внутренней ее структуре, отсутствуют необратимые изменения, которые имеют место у рецидивистов и являются следствием длительного пребывания человека в условиях социальной изоляции.

Таким образом, формирование чувств, развитие эмоциональных проявлений у лиц, отбывающих наказание, является одной из сложных коррекционно-воспитательных задач в исправительном учреждении. Для повышения степени развития эмоционального интеллекта необходима организация психолого-педагогического сопровождения осужденных, включение их в различные программы и занятия, способствующие расширению способностей принимать и распознавать эмоциональные состояния свои и других людей, формированию и развитию эмоциональной сферы, адекватному реагированию на окружающую действительность.

#### Список использованных источников

1. Андреева, И.Н. О становлении понятия «эмоциональный интеллект» / И.Н. Андреева // *Вопр. психологии.* – 2008. – № 5. – С. 83–93.
2. Изард, К. *Психология эмоций* / К. Изард. – СПб. : Питер, 2010. – 563 с.

### ПРИМЕНЕНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА ПРИ ОЦЕНКЕ КАДРОВ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

В настоящее время использование компетентностного подхода является одним из перспективных направлений при психологическом сопровождении деятельности кадров правоохранительных органов. Этот подход базируется на положениях концепции управления персоналом, предусматривающей возрастающую роль личности сотрудника, ориентацию на общеорганизационные цели и ценности, соответствие конкретной политике организации, корпоративной культуре в целом, учет интересов отдельных групп персонала, ориентацию на мотивацию сотрудников, интегрированное и координированное участие персонала в достижении организационных целей.

В Воронежском институте МВД России этот подход реализован в методике оценки профессиональных компетенций, предполагающей их изучение и анализ уровня развития у сотрудников, а также определение степени их соответствия выполняемой деятельности, в том числе, управленческой. Данная методика позволяет также «построить» компетентностный профиль, под которым понимается показатель соотношения идеальных (требуемых) и измеренных в ходе опроса и обследования значений профессиональных компетенций. Совокупность минимальных требований к уровню развития профессиональных компетенций сотрудника органов внутренних дел определяется как нормативный компетентностный профиль.

Разработка данной методики была осуществлена в рамках выполнения научно-исследовательской работы «Разработка комплекса мер по формированию высококвалифицированного кадрового состава правоохранительной службы» в 2011 г. и апробирована на базе института.

В ходе разработки методики была выделена четырехуровневая модель оценки выраженности профессиональных компетенций (компетенция не развита, базовый уровень развития компетенции, основной уровень развития компетенции, управленческий уровень развития компетенции). Каждый уровень содержит определенные поведенческие характеристики сотрудников, например:

базовый уровень выраженности – специалист демонстрирует ожидаемый результат, выполняет конкретное поручение, не пытаясь спланировать свою деятельность, или отталкивается от сиюминутных задач, не предвидит последствия своих действий;

основной уровень выраженности – специалист не просто демонстрирует ожидаемый результат, но может объяснить и другим людям, как он получил этот результат, почему он действовал именно так, а не иначе; сотрудник знает стоящие перед ним цели, самостоятельно ставит перед собой реалистичные задачи, направленные на выполнение целей, и предвидит последствия своих действий;

управленческий уровень – специалист не только демонстрирует ожидаемые результаты, не только способен объяснить то, как он их получил, но и может научить других людей действовать так же эффективно.

Ключевым этапом в разработке методики явилось «конструирование» компетентностной модели, включающей в себя компетенцию построения межличностных отношений, компетенцию ориентированности на граждан, компетенцию организационной идентичности, компетенцию сотрудничества, когнитивную компетенцию, компетенцию личной эффективности, интеллектуальную компетенцию, профессиональную компетенцию, управленческую компетенцию.

В свою очередь, каждая из компетенций измеряется своим «набором» показателей (шкалой). Данные показатели были определены на основе поведенческих индикаторов: как демонстрирует себя средний и наилучший исполнитель в той или иной рабочей ситуации. Компетенции отличаются по количеству показателей, поскольку в одних компетенциях было обнаружено больше вариаций, чем в других. Уровни каждого показателя различаются по интенсивности, сложности и т. д., некоторые показатели компетенции имеют отрицательные значения, которые обозначают поведение, характеризующее в большей степени неэффективное (или среднее) выполнение служебных обязанностей. Отрицательные значения показателей компетенции отражают примеры того, какое поведение соответствует минимальному уровню ее развития.

Комплексная оценка полученных результатов производится на основе *компетентностного профиля*, под которым понимается показатель соотношения идеальных (требуемых) и измеренных значений профессиональных компетенций в организации. На наш взгляд, работа с компетенциями позволяет уйти от субъективной оценки «хорошо» или «плохо» трудится сотрудник.

Опыт использования компетентностного подхода в оценке кадров показал, что он требует значительных затрат с точки зрения временных ресурсов. Кроме того, существуют сложности в процессе выделения ключевых компетенций, в ходе которого руководителю необходимо тщательно проанализировать стиль и особенности деятельности конкретного подчиненного, дать объективную оценку его профессиональ-

ных знаний, умений, навыков, выделить существующие проблемы, наметить пути развития, определить ресурсы.

Преимущества компетентностной модели могут проявиться только при заинтересованности руководителей подразделений органов внутренних дел в системе подобного оценивания, формировании установки на объективное и ответственное отношение к анализу ресурсов и перспектив в деятельности своего персонала. Активное участие руководителей в работе с компетентностной моделью позволяет определить конкретные требования к должностям сотрудников подразделений органов внутренних дел; поведенческие характеристики, необходимые для эффективного выполнения своих обязанностей; «проигрышные» и «выигрышные» ценностные ориентиры, которым должны следовать или избегать сотрудники, и пр.

Применение модели предполагает прозрачность ее интерпретации, ясность для сотрудника своих слабых сторон и ресурсов, степень его соответствия ожиданиям организации. Эти возможности компетентностной методики крайне актуальны в период адаптации сотрудников правоохранительных органов к службе. Поступая на службу, молодой сотрудник должен ясно понимать стандарты успешного выполнения своей работы, знать «верхнюю планку» профессионализма, к которой он будет стремиться для построения своей карьеры. Такое осмысление своей профессиональной позиции будет способствовать развитию профессиональной саморегуляции молодого специалиста.

Определение в дальнейшем профессионального рейтинга (рейтинговой позиции) каждого сотрудника подразделения, составленного на основе экспертных оценок, дает возможность каждому из них провести «ревизию» своей профессиональной деятельности (за оцениваемый период), определить проблемные аспекты и недоработки, спланировать свое дальнейшее развитие, оценить перспективы профессионального и служебного роста. Рейтинговая позиция нацелена также на стимулирование сотрудников к самообразованию и личностному развитию.

#### Список использованных источников

1. Леонова, О.В. Компетентностный подход как способ управления персоналом предприятия военно-промышленного комплекса / О.В. Леонова, О.В. Колодова // Вестн. ТГТУ. – 2010. – Т. 16. – № 4. – С. 993–1000.
2. Музыченко, В.В. Мастер-класс по управлению персоналом / В.В. Музыченко. – М. : ГроссМедиа : РОСБУХ, 2009. – 648 с.
3. Спенсер, Л. Компетенции на работе / Л. Спенсер, С. Спенсер. – М. : ГИППО, 2010. – 384 с.

4. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация : учеб. пособие для студентов вузов / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М. : Экзамен, 2003. – 336 с.

5. Эденборо, Р. Практическая психометрия. Эффективное интервьюирование / Р. Эденборо. – СПб. : Питер, 2003. – 384 с.

УДК 343.8:316.614.034

*А.В. Гришина*, кандидат психологических наук, доцент;

*Д.А. Жукова*

#### СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ РЕСОЦИАЛИЗАЦИИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ОСУЖДЕННЫХ В УСЛОВИЯХ ЛИШЕНИЯ СВОБОДЫ

В условиях перестроечных процессов в Украине, усугубленных мировым государственным кризисом, резко повышается уровень преступности. Увеличение числа несовершеннолетних осужденных в возрасте от 14 до 18 лет требует пристального внимания к этой проблеме не только ученых-пенитенциаристов, но и ученых, занимающихся педагогической психологией.

В этой связи приобретает первостепенное значение не только практическая реализация принципа неотвратимости наказания, но и совершенствование всей пенитенциарной системы с целью предотвращения случаев повторных преступлений со стороны отбывающих наказание несовершеннолетних осужденных. Статистика свидетельствует о высоком уровне рецидивной преступности. Это говорит о недостаточно эффективной ресоциализирующей деятельности воспитательных колоний.

Нахождение в местах лишения свободы отражается на психике человека. Особенности психологии осужденных прежде всего проявляются в определенном комплексе психических состояний, которые развиваются в местах лишения свободы. К наиболее типичным из них следует отнести состояние ожидания изменений (пересмотра дела, освобождения); нетерпимость; состояние постоянного страха, опасения быть подверженным физическому и другим видам насилия, унижению человеческого достоинства, быть преданным близкими людьми.

Социальная изоляция усиливает угнетенное состояние. Оно является результатом фрустрации, следствием полного краха жизненных планов, целей, крушения надежд, отдаленность от привычных мест. У осужденного может появиться неверие в свои силы, в возможность снова об-

рести нормальную жизнь. К моменту прибытия в колонию некоторые осужденные уже испытывают состояние угнетенности, подавленности от сознания своей вины перед обществом, семьей. Такие осужденные не нарушают режим, хорошо работают, выполняют требования администрации исправительного учреждения.

Типичным состоянием в местах лишения свободы является тоска. Именно тоска по дому, родным, близким, свободе с особой силой действует на осужденных. Именно надежда вновь увидеть родных, дом и помогает выживать в местах лишения свободы, является важным психологическим ресурсом [1].

В результате появляется раздражительность, возбудимость, внутреннее напряжение. В некоторых случаях у осужденного на свободе никого нет, либо в связи с попаданием в тюрьму, близкие просто отворачиваются, отстраняются. Именно из-за этого человек перестает верить людям, как в колонии, так и на свободе, ему всегда кажется, что его не поймут, предадут. В результате появляется обида на всех и на все, что окружает, и порождает безразличие ко всему происходящему, а это, на наш взгляд, самое негативное.

Процесс ресоциализации несовершеннолетних осужденных является методологически представленной системой, и это подтверждено историческим опытом – воспитательная система основателя отечественной пенитенциарной педагогики А.С. Макаренко.

Система А.С. Макаренко, которая реализовывалась еще в 20–30-х гг. XX в., базируется на разумном отношении к вопросам поведения подростков группы риска, выработку у них положительных паттернов поведения с формированием сознательного отношения к праву и дисциплине. А.С. Макаренко подчеркивает, что: «Главные основы воспитания закладываются до пяти лет – это 90 % всего воспитательного процесса, а затем воспитание человека продолжается» [2].

Степень педагогической и социальной запущенности несовершеннолетних осужденных, содержащихся в воспитательных колониях, колеблется от глубоко ошибочных взглядов и убеждений, позорных привычек, до менее значимых отклонений от нормы в свойствах личности и ее поведении. За время пребывания в воспитательной колонии со всеми осужденными должна быть проведена целенаправленная работа, которая в результате имела бы эффективную ресоциализацию осужденных.

Процесс эффективной ресоциализации несовершеннолетних осужденных возможен лишь при условии учета достоверной информации о существенных психологических свойствах и качествах их личности [3]. Знание сотрудниками воспитательных колоний наиболее значимых осо-

бенностей психологического психотипа делинквентного подростка открывает перед ними возможность применения адекватных методов и приемов в работе с осужденными.

Таким образом, лишение свободы в определенной степени влияет на судьбу осужденного после освобождения. Тип наказания на дальнейший процесс социальной реабилитации является неоднозначным и противоречивым. Во-первых, одной из целей наказания является исправление осужденного, т. е. приспособление его к условиям социального существования. Достичь этой цели можно с помощью устранения, в крайнем случае, ослабления негативных черт личности, которые затрудняют его адаптацию. Во-вторых, вынужденный отрыв осужденного от семьи, ближайшего бытового окружения и трудового коллектива неизбежно создает адаптационные проблемы [4].

Кроме того, режим лишения свободы вряд ли способствует воспитанию таких необходимых для организации собственной жизни качеств, как предприимчивость и целеустремленность. Самое главное – влияние неблагоприятного психологического микроклимата, когда осужденные с отрицательной ориентацией задают тон в группе. Вместо того, чтобы научить человека жить в обществе людей, наказание создает новые, часто непреодолимые препятствия.

Таким образом, только совместная напряженная работа всех заинтересованных государственных структур и негосударственных общественных организаций даст возможность преодолеть имеющиеся негативные тенденции в работе с несовершеннолетними осужденными. Общество должно быть заинтересовано в создании, разработке и внедрении специальных программ, которые будут предусматривать разноплановую и поэтапную работу по ресоциализации несовершеннолетних преступников, учитывая комплекс превентивных мероприятий, эффективной психокоррекции и планомерной социальной реабилитации.

#### Список использованных источников

1. Башкатов, И.П. Основы исправления и перевоспитания несовершеннолетних осужденных в ВТК / И.П. Башкатов, М.Н. Фицула. – М., 1984. – С. 62.
2. Нежинский, Н.П. А.С. Макаренко и педагогика школы / Н.П. Нежинский. – К. : Рад. шк., 1976. – С. 172.
3. Яковлев, А.М. Об эффективности исполнения наказания / А.М. Яковлев // Сов. государство и право. – 1964. – № 1. – С. 101–102.
4. Янчук, О.Б. Ресоциализация несовершеннолетних, отбывающих наказание / О.Б. Янчук // Соц. политика и соц. работа. – К., 2002. – № 1. – С. 75–83.



*Г.А. Витольник*, кандидат педагогических наук, доцент

### **НРАВСТВЕННО-ЭСТЕТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Наиболее общими целями в современной системе воспитания является всестороннее развитие личности. Именно поэтому духовно-нравственное и эстетическое воспитание занимает центральное место в любой воспитательной системе и осуществляется в значительной степени через искусство. Конечно, искусство – это и средство отдыха, и психоэмоциональной разгрузки, и развлечение, и средство общения. Но если рассматривать его через призму формирования профессиональных и личностных качеств, то прежде всего это эффективное средство формирования и развития нравственных и мировоззренческих устоев, высокой культуры, в том числе и культуры служебной деятельности. И в этом контексте развитие нравственной, правовой, профессиональной культуры сотрудника органов внутренних дел, культуры делового общения через эстетическое воспитание, через искусство – как цель, где искусство – как одно из наиболее действенных средств. Не случайно, когда речь заходит о нравственном воспитании, сразу встает вопрос о воспитании эстетическом, об искусстве.

Искусство – великий воспитатель, в том числе и воспитатель нравственности. Конечно, необходимо владеть и знанием науки этики, и общепринятыми нравственными нормами, и существующими моральными принципами и традициями. Главный воспитатель все же жизненный опыт: те жизненные ситуации, в которых мы участвуем, тот нравственный пример, который наблюдаем, те ошибки, из которых извлекаем уроки. Но при этом личный опыт человека узок, ограничен, субъективен. Лишь искусство, в произведениях которого аккумулируется нравственный опыт всех времен и народов, соединенный с высшими духовными идеалами и через них получающий оценку, дает нам всестороннее представление о нравственности. Этот опыт преподносится не умозрительно, не дидактически-наставительно, но проходит через наше сердце, через яркое эмоциональное переживание и именно поэтому остается в нашей душе как свой собственный. «Вам кажется, что это случилось с вами, – писал Эрнест Хемингуэй об этом волшебном свойстве искусства, – и так это с вами и остается».

Искусство раскрывает перед нами человеческие пороки, и мы выучиваемся определять их в жизни. Искусство учит нас гуманности: оно показывает нам всю глубину человеческих страданий и вызывает у нас желание сострадать людям в несчастье, быть по отношению к ним спра-

ведливыми, более снисходительными, побуждает нас быть терпимыми и человечными. Искусство исправляет наши неверные понятия о людях и явлениях действительности, учит нас совершенным правилам поведения. Оно проникает во все области человеческого знания и поведения, охватывает любые жизненные ситуации и несет эти знания к уму и сердцу людей кратчайшей дорогой через художественные образы.

Характерным явлением современной эпохи, возникшим в качестве прямого следствия демократизации, отказа от преимущественного использования командно-административного принципа в управленческой деятельности и замещения его предприимчивостью и инициативностью каждого работника, ориентацией на интересы дела, является резкое повышение значимости такого профессионального качества, как творческое мышление личности. Способность к творческому мышлению стала одним из определяющих критериев профессиональной ценности специалиста. Особенное значение это качество приобретает в тех профессиях, которые связаны с возникновением в процессе деятельности нестандартных, нестандартных, экстремальных ситуаций. Именно такой характер носит практически любая служба в органах внутренних дел.

Сущность системы нравственно-эстетического воспитания заключается в целенаправленном и систематическом воздействии на духовные потребности сотрудника органов внутренних дел с целью формирования у него высокого уровня нравственной и эстетической культуры, личностных качеств, необходимых для эффективного выполнения служебного долга. Таким образом, воспитание и самовоспитание личного состава должно быть школой в прямом смысле этого слова: школой культуры досуга, быта, труда и поведения, школой культуры общения, школой гражданской ответственности, школой нравственности, школой знания жизни, т. е. работа в области нравственно-эстетического воспитания в органах внутренних дел должна быть организована с учетом многих аспектов. Основной целью этой работы является выработка у сотрудников умения не только результативно, но и культурно бороться за законность.

Нравственно-эстетическое воспитание – школа, формирующая как профессионала, так и личность в целом. И в этой школе нужно не «проводить мероприятия», а целеустремленно, содержательно и методически правильно учиться. Должным образом организованная работа по нравственно-эстетическому воспитанию вырабатывает у сотрудников органов внутренних дел ряд необходимых профессиональных качеств, противостоит нравственной деформации личности, формирует сознание общественной значимости их работы, гуманизирует их воззрения и деятельность.

### ПСИХОГРАММЫ ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

В соответствии с российским законодательством прием на службу в правоохранительные органы проводится на основе отбора, включающего в себя медицинское обследование и всестороннюю оценку профессионально-личностных компетенций претендентов<sup>1</sup>.

Современные технологии отбора кандидатов на службу в правоохранительные органы отличаются высокой эффективностью. В то же время выявление соответствия профессионально-личностных компетенций кандидатов на вакантные должности требованиям профессионального стандарта не может гарантировать соответствующего ожиданиям качества работы, а также закрепления сотрудника в организации на продолжительный период. В литературе имеются работы, основанные на анализе кадровых процессов по контингенту молодых специалистов, в которых отмечается проблема текучести кадров в правоохранительных органах. Эта тенденция объясняется тем, что существующая система профотбора не позволяет выявить ряд компонентов «... из составляющих психологического потенциала личности...»<sup>2</sup>.

Основываясь на данных проведенного теоретического анализа информационных источников и результатах эмпирического исследования, можно констатировать, что изучение причин увольнения молодых специалистов и механизмов личностной адаптации/деадаптации к деятельности представляет актуальность для психологии и может иметь практическую значимость для кадровых служб правоохранительных органов и образовательных учреждений, обеспечивающих подготовку юристов.

Целью проведенного исследования являлось изучение особенностей адаптационного потенциала (как интегральной характеристики, включающей в себя личностные особенности и поведенческие стратегии) молодых сотрудников, уволившихся в течение года после первого трудоустройства из правоохранительных органов.

<sup>1</sup> Душкин А.С. Оценка социально-психологической компетенции кадрового резерва руководителей органов внутренних дел // Актуальные проблемы психологического обеспечения практической деятельности силовых структур : сб. материалов Третьей Всерос. науч.-практ. конф. специалистов ведомств. психол. и кадр. служб с междунар. участием. СПб., 2014. С. 185.

<sup>2</sup> Маклаков А.Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях // Психол. журн. 2001. № 1. Т. 22.

В исследовании приняли участие 236 студентов в возрасте от 21 до 25 лет, поступившие после окончания академии на службу в правоохранительные и правоприменительные органы. Все респонденты проходили тестирование в оценочном центре социально-психологической службы академии. Для каждого студента составлен психологический профиль (психограмма) личности, составными элементами которого являлись следующие факторы: коммуникативные, когнитивные, эмоциональные, мотивационные, волевые качества, а также адаптационный потенциал и поведенческие стратегии.

Молодые сотрудники принимали участие в исследовании в течение первого года после трудоустройства. Уволившиеся проходили консультирование в социально-психологической службе академии по поводу дальнейшего трудоустройства.

В выборке выделены три группы: уволившиеся в течение первого года работы (составляет 12 %); прошедшие адаптационный период успешно, но не в полной мере удовлетворенные деятельностью (26 %); прошедшие адаптационный период успешно и довольные своей деятельностью (62 %).

Полученные в исследовании данные были подвергнуты математико-статистической обработке с использованием программы SPSS 17.0, применялись кластерный и факторный анализ, анализ различий. Сбор данных тестирования проводился с использованием программы Psychometric Expert 6, SurveyMonkey.

Исследование основано на сравнительно-лонгитюдном, системном и личностно-ориентированном подходах. Для проведения сравнительных анализов в выборке выделены группы по фактору «успешность адаптации» (адаптировавшиеся к профессиональной деятельности и уволившиеся в течение первого года после трудоустройства).

Мнение респондентов о причинах увольнения и трудностях, с которыми они столкнулись в процессе деятельности, взаимодействия с руководителем и коллективом, изучали с помощью специально составленного авторского опросника, состоящего из 45 вопросов, отражающих влияние организационных, социальных и психологических факторов на принятие решения об увольнении.

Личностный адаптационный потенциал, стратегии и механизмы адаптации определялись с помощью ряда опросников и методик (в том числе и авторских), выявляющих разноуровневые свойства личности<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Маклаков А.Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях // Психол. журн. 2001. № 1. Т. 22.

Комплекс применяемых методик позволил выявить общие адаптивные способности (ОАС), нервно-психическую устойчивость (НПУ), коммуникативные особенности (КО), моральную нормативность (МН), а также адаптационный потенциал личности, способствующий адаптации к социально-ролевой структуре организации (СП), социальной адаптации (во внешних и внутренних образах «Я»), информационным потокам (ИП), взаимоотношениям в коммуникативной системе (КС), графику работы и энергетическим затратам (ЭЗ), переживанию времени (ПВ). С помощью авторской методики «Механизмы адаптации» определены 20 стратегий совладающего поведения в процессе профессиональной адаптации.

Адаптационный потенциал личности рассматривался как системное свойство, взаимосвязь физиологических, психологических, социально-психологических особенностей, наиболее значимых для регуляции психической деятельности и процесса адаптации. Адаптация рассматривалась как процесс и результат внутренних изменений, внешнего активного приспособления и самоизменения личности к новым условиям деятельности.

Полученные в исследовании данные позволили сделать следующие выводы:

1. В результате сравнительного анализа групп с высокими и низкими показателями по фактору «успешность адаптации» обнаружены различия по нескольким личностным факторам, динамике профессиональной мотивации и поведенческим стратегиям.

2. Большинство молодых сотрудников принимают решение об увольнении в течение первых шести месяцев после трудоустройства.

3. В результате анализа причин увольнения (психологические, организационные и социальные) было выявлено, что главными являются психологические, а наименее значимые – экономические.

Выявленные закономерности позволили составить рекомендации по оптимизации процессов адаптации молодых сотрудников правоохранительных органов и усилению личностного адаптационного потенциала в период обучения в академии и в начале трудовой деятельности.

На основе полученных результатов составлены психogramмы и разрабатываются модели успешной и неуспешной личностной адаптации на этапе вхождения в должность при первом трудоустройстве молодых сотрудников в правоохранительных органах.

## ФОРМИРОВАНИЕ ПРАВОВОГО СОЗНАНИЯ В ХОДЕ ОНТОГЕНЕЗА ПСИХИКИ

Правовая культура формируется в ходе индивидуального развития (онтогенеза) психики посредством применения воспитательных, образовательных и трудовых мероприятий. Соблюдение правовых норм немислимо без самоконтроля, когда человек осознанно действует в соответствии с усвоенной им системой социальных эталонов. Роль этих эталонов выполняют образцы поведения, указывающие на определенную направленность поведения людей и способствующие стабильности общества.

Формирование правового сознания происходит постепенно, по мере появления самосознания, понимания того, что часть индивидуальных потребностей не может быть удовлетворена без ущемления интересов других лиц. Соблюдение правовых норм должно становиться ценностным мотивом, который регулирует образ жизни человека. Этот мотив должен определять представления человека о себе, смысле жизни, отношении к миру.

Усвоение норм правовой культуры может происходить с учетом двух факторов: возрастного и деятельностного. Воспитание уважения к закону следует начинать с детства, по мере развития психики ребенка. Сначала это простейшие житейские правила (нельзя драться без причины, брать чужое, ломать игрушки и пр.), затем, по мере становления характера, развития интеллекта, совершенствования личности, мотивация поведения определяется сформированными потребностями, шкалой индивидуальных ценностей, приоритетными жизненными целями. Использование деятельностных факторов сводится к тому, что мотив правоупослушного поведения создается через правоознакомительную деятельность (информирование о социальных стандартах поведения, последствиях их нарушения и др.) в ходе игры, воспитательных мер, образовательной и трудовой деятельности.

Появившийся на свет ребенок не способен управлять своей психикой, а соответственно, целенаправленным поведением. В начале жизни он очень далек от проблематики права, его жизнь полностью зависит от матери. Только переход ребенка от случайных действий к целенаправленным поступкам знаменует начало организации самосознания, возможность планировать цели и достигать их. Полезный опыт откладывается в памяти, что позволяет избегать прошлых ошибок. С появлением и развитием самосознания появляется возможность формировать элемен-

ты поведения, относящиеся к правопослушному образу жизни: соблюдение принятых в обществе норм и правил, подчинение индивидуальных интересов в ряде случаев групповым, понимание необходимости порицания негативных поступков и др. В переходный период от раннего детства к дошкольному возрасту желания ребенка, его эмоции часто не дают возможности соблюдать общепринятые нормы. В этот период не он владеет своими желаниями, а они владеют им.

К трем годам ребенок стремится соотнести свои действия с действиями другого индивида. В это время формируются зачатки психических свойств, которые могут позволить в дальнейшем усвоить правовые нормы. Огромная роль в этом принадлежит игре, которая обеспечивает развитие способности ориентироваться на других, контролировать ситуацию, обеспечивать самоконтроль поведения, оценивать себя и окружающий мир.

Период жизни ребенка от появления языка до возраста четырех лет можно выделить как период формирования «понятийного мышления». Усвоение «понятий» упрощает процесс объяснения взрослыми некоторых терминов, связанных с «правом», позволяет выделять наиболее общие и характерные свойства объектов, думать о них отвлеченно и понимать социальные ограничения, которые вытекают из правовых норм. В начале жизни это простейшие правила общественного поведения человека, по мере развития индивида – современные законодательные документы, регулирующие взаимоотношения в существующем правовом поле.

Действия ребенка становятся поступком при формировании самосознания и осознании существующих общественных отношений. В 3–4 года дети уже способны соотносить свои поступки со своей личностью. Их поступки являются формой проникновения в «сопротивляющуюся среду» и способом ее проверки. В этот период ребенок умеет сравнивать объекты и выводить заключения об их взаимосвязи, что приводит к развитию логической памяти, которая к 6–7 годам уже полностью сформирована. Используя ее в ходе воспитания следует подкреплять стремление ребенка вести себя послушно, создавать в памяти соответствующие причинно-следственные связи (например, за проступком следует наказание, правильное поведение поощряется и др.).

У семилетнего ребенка уже отчетливо обнаруживается способность к логическому мышлению, что позволяет делать умозаключения типа «будешь послушным – поедешь играть с детьми, не будешь слушаться – останешься дома...». В дошкольном возрасте начинает возникать соподчинение мотивов, основанное на сознательно принятом намерении, т. е. на преобладании таких мотивов, которые способны побуждать деятельность ребенка вопреки существующим у него непосредственным желаниям. Если преобладающим мотивом будет стремление к соблюдению

принятых социальных норм, то он будет формировать и соответствующую правовую культуру.

В школьные годы уже существует реальная возможность дать ребенку «зачаточные» знания о правовых отношениях. В младшем школьном возрасте происходит активное усвоение норм и правил поведения. Поступки в этом возрасте во многом зависят от внешних обстоятельств, авторитета и одобрения (или порицания) со стороны взрослых. Здесь важна роль правильного воспитания, объясняющего ребенку «что такое хорошо, а что такое плохо...».

В младшем школьном возрасте ребенок совершает поступки без учета их последствий. В этот период он чаще действует по указанию взрослых и ждет от них соответствующей оценки. Ребенок недостаточно критичен, оценки им своих и чужих поступков несоизмеримы действительным отношениям людей. Для привития навыков правового сознания взрослым следует подкреплять любое действие ребенка, направленное на соблюдение общепринятых правил поведения. Важно показывать преимущества правопослушного образа жизни и негативные последствия нарушения «правовых рамок».

В подростковом и юношеском возрасте есть стремление к большей самостоятельности, к руководству собственными возможностями в управлении и регулировании поведения. У подростков 12–13 лет прежде всего это касается самооценки. Идет процесс самоутверждения в группе сверстников, анализ оценки их личности окружающими. Попытки утвердить себя часто бывают чреваты нарушениями общественного порядка. В этот период взрослым важно объяснять, что проявить свою индивидуальность подросток или юноша может в ходе деятельности, не затрагивающей интересы других людей. В возрасте 13–15 лет активно идут процессы самовоспитания человека, саморегуляции его поведения. Мотивировка поступков служит регулятором поведения и деятельности личности в целом. Представление «о себе» всегда соотносится с групповым образом «мы», но никогда не совпадает с ним полностью. Идентификация себя с группой заставляет поддерживать групповые ценности. В подростковой среде следует формировать «правильные» общие ценности в противовес элементам отклоняющегося группового поведения.

По мере развития психики формируется индивидуальный стиль поведения, способность сделать личный выбор. Этот выбор требует наличия потребности «не нарушать», которая должна стать «предметной», т. е. принять понятную и привлекательную форму (например, в виде преимуществ жизни на свободе – возможности планировать свое время, определять круг общения, иметь свободу перемещения, личного выбора, независимость в реализации планов и др.). Потребность, став осознанной «опредмеченной» целью, трансформируется в мотивацию поведения, что выражается в наших желаниях. Это начало волевого дей-

ствия личности, где есть выбор действий, ведущих к цели (формированию правового сознания).

Таким образом, онтогенез психики создает материальную основу для формирования правовой культуры посредством соответствующего воспитания, обучения, организации трудовой деятельности. Правовое сознание следует развивать по мере совершенствования психических функций, с учетом особенностей каждого возрастного периода.

УДК 796/799

**В.В. Чумак**, кандидат юридических наук

### **ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ: ОПЫТ ЛИТВЫ**

Чрезвычайно актуальная проблема – подготовка высококвалифицированных специалистов, способных после получения образования включиться в выполнение профессиональной деятельности, решать на высоком уровне сложные задачи и отвечать за их выполнение. Современный мир, который быстро меняется, заставляет и действующего сотрудника органов внутренних дел, и будущего полицейского постоянно находиться в ситуации выбора и быстро адаптироваться к изменяющимся экономическим, социальным и рискоопасным условиям профессии. Одновременно развиваются информационные технологии, требующие постоянного профессионального и личностного развития специалиста. Обеспечить такой уровень подготовки призваны вузы МВД [1, с. 11].

Исследование опыта подготовки кадров полиции в зарубежных странах является полезным, поскольку позволяет заимствовать положительный зарубежный опыт, который оправдал себя на практике, а также учесть те или иные негативные факторы, которых следует избегать. Для успешного проведения правовых реформ в Украине на принципах демократии и верховенства права актуализируется опыт создания правовой системы в бывших странах социалистического лагеря. Одной из таких стран является Литва – государство, в котором правовая реформа проводилась в подобных украинских условиях на фоне демократизации рыночных преобразований и государственного развития.

Исследованию опыта подготовки кадров полиции в зарубежных странах посвящали свои труды такие отечественные ученые, как В.Б. Аверьянов, А.Н. Бандурка, В.М. Бесчастный, С.М. Гусаров, Е.В. Додин, Д.П. Калаянов, Р.А. Калюжный, А.П. Ключниченко, А.Т. Комзюк, В.К. Колпаков, Я.Ю. Кондратьев, С.Ф. Константинов, А.В. Копан, М.В. Корниенко,

М.В. Лошицкий, Н.Р. Нижник, В.И. Олефир, А.Ю. Олейник, П. Рабиновича, Ю.И. Рымаренко, А.А. Стародубцев, Х.П. Ярмаки, А.Н. Ярмыш и др. Однако необходимо проведение более детального исследования зарубежного опыта подготовки кадров полиции.

Основным правоохранительным органом в Литовской Республике является полиция. В соответствии со ст. 11 Закона Литовской Республики «О полиции» полиция состоит из департамента полиции, специализированных полицейских подразделений, территориальных подразделений полиции, специализированных учебных заведений полиции [2].

Отметим, что есть и другие правоохранительные органы для выполнения полицейских функций в конкретных областях: служба расследования финансовых преступлений при Министерстве внутренних дел Литовской Республики, Государственная пограничная служба при Министерстве внутренних дел Литовской Республики, служба специальных расследований, департамент государственной безопасности и военная полиция.

Общее руководство и контроль за деятельностью полиции является обязанностью Генерального комиссара полиции Литвы. Генеральный комиссар полиции Литвы находится в прямом подчинении Министра внутренних дел и подотчетен Президенту Литовской Республики [3].

В свою очередь, специализированные учебные заведения полиции являются полицейскими профессиональными подразделениями, обеспечивающими постоянное повышение квалификации полицейских.

Цель литовской школы полиции заключается не только в том, чтобы обеспечить дальнейшее обучение для повышения профессиональных навыков, но и чтобы оценить профессиональные навыки во время прохождения полицейских учебных курсов; повысить квалификацию персонала полиции для эффективного, профессионального и этического выполнения полицейских задач; подготовить полицейских к исполнению своих обязанностей на территории Европейского союза [3].

Итак, подводя итог, отметим, что исследование опыта подготовки кадров полиции в зарубежных странах является полезным для совершенствования деятельности и дальнейшего развития системы органов внутренних дел Украины.

Завершая рассмотрение подготовки кадров в высших учебных заведениях системы МВД, необходимо подчеркнуть, что умелое овладение полученными знаниями, навыками и умениями, а также комплексное их применение позволит совершенствовать свою служебную деятельность, направленную на обеспечение всех необходимых условий для решения правоохранителями сложных задач их оперативно-служебной деятельности.

### Список использованных источников

1. Гусаров, С.М. Шляхи розвитку психологічної науки в Харківському національному університеті внутрішніх справ / С.М. Гусаров // Актуальні проблеми сучасної психології та педагогіки вищих навчальних закладів МВС України : матеріали наук.-практ. конф. (Харків, 14 берез. 2014 р.) / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2014. – С. 11–13.
2. Lietuvos Respublikos Policijos Veiklos Bstatymas 2000 m. spalio 17 d. Nr. VIII-2 048 Vilnius [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokraieska.showdoc\\_l?p\\_id=435630](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokraieska.showdoc_l?p_id=435630). – Закон Литовской Республики о полиции от 17.10.2000.
3. Policijos departamento prie vidaus reikalų ministerijos [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.policija.lt>.

УДК 616.092.19:159.9

*А.С. Колесниченко*, кандидат психологических наук;

*Я.В. Мацегора*, кандидат психологических наук

### ВОЗМОЖНОСТИ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ОСТРОГО СТРЕССОВОГО И ПОСТТРАВМАТИЧЕСКОГО СТРЕССОВОГО РАССТРОЙСТВА У ВОЕННОСЛУЖАЩИХ НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ УКРАИНЫ

В настоящее время особую актуальность приобретает разработка автоматизированных психодиагностических комплексов для прогнозирования и диагностики развития посттравматического стрессового расстройства (ПТСР) и острого стрессового расстройства (ОСР).

Для решения поставленной проблемы в лаборатории морально-психологического сопровождения служебно-боевой деятельности Национальной гвардии Украины разрабатывается автоматизированный психодиагностический комплекс «Посттравматическое стрессовое расстройство», в основе которого положены эмпирические исследования психологических особенностей военнослужащих, участвующих в антитеррористической операции на востоке Украины.

Разрабатываемый комплекс предусматривает автоматизацию процедуры индивидуального и группового тестирования, обработки результатов тестирования, их хранения и защита, а также различные способы представления результатов индивидуальных и групповых тестирований в зависимости от задач, стоящих перед психологом.

Комплекс «Посттравматическое стрессовое расстройство» способен решать несколько задач:

прогнозировать вероятность развития ПТСР. Комплекс позволяет устанавливать совокупность личностных черт, которые делают воен-

нослужащего склонным к стрессовым расстройствам. Такие данные позволяют разрабатывать адекватную программу индивидуальной и групповой профилактической работы;

диагностировать ПТСР и ОСР, осуществлять ретроспективную диагностику состояний военнослужащих при выполнении тех или иных служебных задач. Данная информация незаменима при разработке коррекционных и реабилитационных программ.

Для прогнозирования вероятности развития ОСР и ПТСР используются следующие методики: «Локус контроля» (модификация Е. Ксенофоновой); «Диагностика копинг-стратегий» (методика СОРЕ – Ч. Карвер, М. Шейер, Д.К. Вентрауб в адаптации Т.А. Гордеевой, Е.Н. Осина, А.И. Рассказов, О.А. Сычева, В.Ю. Шевяковой); методика психологической безопасности (И.И. Приходько); «Стиль саморегуляции поведения» (В. Моросанова); «Волевая регуляция личности» (М.С. Гуткина, Г.Ф. Михальченко); «Опросник травматического стресса» для диагностики психологических последствий (И.А. Котенев); «Шкала толерантности личности» Т. Адорно, Э. Френкель Бруневик, Д. Левинсон, Р. Сэнфорд; методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла.

Данные методики позволяют описать, сложился ли у военнослужащего способ взаимодействия с окружающим миром и, соответственно, его устойчивость к стрессовым ситуациям. Кроме того, для расчета вероятностного уровня ОСР и ПТСР используется и такая переменная, как количество дней в ожидаемой командировке. Полученные таким образом характеристики позволяют с точностью более 70 % спрогнозировать ожидаемый уровень ПТСР и ОСР для военнослужащего. Естественно, что оставшиеся 30 % зависят, в какие конкретно стрессовые ситуации попадет военнослужащий, их силу, продолжительность – плен, гибель товарищей, ранения и т. д.

При разработке программ групповой профилактической работы можно использовать данные проведенного нами исследования, согласно которым повышению вероятности развития ПТСР способствуют повышение показателей интернальности в области неудач как основа склонности к самообвинениям; использование отрицания и успокаивающих фармакологических средств в качестве ведущих копинг-стратегий; страх проявления настоящих чувств. Такие данные свидетельствуют, что провоцирует развитие ПТСР уход от переживания ситуации (что подчеркивает важность дебрифинга в качестве профилактики ПТСР и ОСР), излишняя открытость социальному миру, уязвимость, ранимость.

Снижают вероятность ПТСР развитая ценностно-смысловая регуляция деятельности, формирование воли на основе ценностно-смысловой

сферы, просоциальная (ориентация на ценности общества) позиция военнослужащего; способность контролировать ситуацию общения как с товарищами, так и с окружающими, компетентность в общении, дипломатичность, способность уходить от конфликтных ситуаций; способность самостоятельно принимать решения; умение в воображении проигрывать стрессовые ситуации, ситуации неуспеха; уверенность в себе и своих ценностях и в правильности своих действий; оптимизм, умение проявлять свои чувства.

Сходные факторы выявлены и при исследовании ОСР, к перечисленному можно добавить, что острый стресс тем ниже, чем больше военнослужащие способны использовать в качестве копинга юмор, отходить от заданного плана действий и намеченного результата, чем больше они готовы к действиям в стрессовых условиях.

Для диагностики ПТСР и ОСР в комплексе используется методика И.О. Котенева.

Проведенные эмпирические исследования показали, что можно говорить о двух типах протекания ПТСР. Один связан с фрустрацией ценностной сферы и развития недоверия своему окружению (он более характерен для военнослужащих, части которых принадлежат к Восточному ОТО). Второй тип, который свойствен для участников боевых действий во Вьетнаме и Афганистане, и характеризуется обострением поведенческих реакций, связанных с адаптацией к ситуациям, опасным для жизни, повышением агрессивности, обострением переживания чувства гордости, справедливости, которые ведут к сложностям в общении, конфликтам с окружающими и руководством. Данный тип более часто диагностируется у военнослужащих Западного ОТО. Для таких военнослужащих реинтеграция должна включать меры по снижению возбуждения, восстановлению адекватности самооценки и оценки ситуации, снижению агрессивности отношений с социальным окружением, снижению нереалистичности ожиданий от будущего (в качестве профилактики фрустрации в будущем).

Для уточнения того, переживания каких ситуаций привело к развитию ОСР и ПТСР, можно применить методику ретроспективной диагностики психических состояний.

Таким образом, получаемая при помощи вышеназванного комплекса информация позволяет разрабатывать адекватные программы профилактики и коррекции ПТСР и ОСР.

УДК 53.04

*С.Н. Боков*, кандидат медицинских наук, доцент;

*А.С. Фомина*, кандидат юридических наук, доцент

### **ФЕНОМЕН НЕЗАВЕРШЕННЫХ ДЕЙСТВИЙ («ЭФФЕКТ ЗЕЙГАРНИК») В МЕХАНИЗМЕ СЕРИЙНЫХ НАСИЛЬСТВЕННЫХ ПРЕСТУПЛЕНИЙ**

Совершенствование раскрытия и расследования преступлений предполагает и постоянное совершенствование исследования их механизмов, при этом по вполне понятным причинам первостепенное значение имеют психологические механизмы. К числу давно изучаемых и до настоящего времени не изученных относятся серийные насильственные преступления (в том числе серийные сексуальные убийства). Имеющиеся научные исследования сконцентрированы главным образом на криминологическом и криминалистическом анализе серийных насильственных преступлений, проблемах их раскрытия и расследования, без достаточного учета их психологической составляющей.

Можно с высокой степенью достоверности предполагать, что в основе (по крайней мере – психологической, оставим за рамками публикации биологические основы) их важное место занимает феномен незавершенных действий (эффект Зейгарник – ЭЗ). ЭЗ – одна из фундаментальных особенностей психики. Он возникает в соответствующих ситуациях при соответствующих условиях произвольно у каждого, т. е. не зависит от желаний и воли самого человека. Сущность ЭЗ заключается в том, что нереализовавшиеся действия не исчезают, а находят свое выражение в многообразных скрытых формах. При этом они запоминаются значительно лучше, полнее, чем завершенные и несут в себе значительный эмоциональный компонент, часто с явными нейровегетативными изменениями. «Остатки» незавершенных дел создают у человека систему напряжений («квазипотребностей»), которые постоянно стремятся быть снятыми – людям некомфортно пребывать в состоянии незавершенности. Длительность таких состояний может быть неограниченно долгой, в зависимости от личностного смысла незавершенного события. Если действие будет завершено, то степень эмоционального напряжения снижается и очень часто само действие забывается. При этом следует помнить, что, в зависимости от личностного смысла незавершенного действия, его продолжительность может быть весьма различной, вплоть до десятилетий.

С большой уверенностью (хотя научных публикаций по данному вопросу в русскоязычной литературе мы не встретили) можно предполагать, что в механизмах большинства (если не всех) серийных насиль-

ственных преступлений ЭЗ занимает одно из ведущих мест. С его действием связано и то, что преступники подробно запоминают ситуации преступлений, и то, что они имеют необыкновенную тенденцию возвращаться на место преступления и (что связано именно с возвращением) совершать новые эпизоды в достаточной пространственной близости от предыдущих.

По данным В.Н. Исаенко, «более 85 % серийных убийств, выявленных в Российской Федерации в 1995–2004 гг., имели достаточно четкую привязку к одному и тому же участку открытой местности, к одному и тому же жилому массиву, району, а также иному пространству с поддающимися определению границами»<sup>1</sup>. Этот автор пишет о том, что «подобная локализация мест совершения однотипных преступлений давно рассматривается криминалистами как одно из оснований версии о совершении их одними и теми же лицами»<sup>2</sup>. Полученные данные используются в практической деятельности органов полиции<sup>3</sup>. С учетом рассматриваемого феномена незавершенных действий можно предполагать, что правоохранительные органы в состоянии рассчитать примерный «ареол» деятельности лица, совершающего серийные насильственные преступления, и использовать в дальнейшем эту информацию для организации засад и иных форм поимки преступника. В Липецкой области на протяжении 1998–2001 гг. совершено 17 убийств молодых женщин, сопряженных с изнасилованиями, оставшихся нераскрытыми (Прим. авт. – Серийные преступления внезапно прекратились, причины неизвестны). При этом было установлено, что места обнаружения трупов – лесные массивы и лесополосы на окраинах г. Липецка, расположенные вдоль единой огибающей город автотрассы Тамбов – Орел – Липецк – Усмань. Трупы были найдены на расстоянии от 0,5 до 4 км. Все жертвы были обнажены, обнаружены в похожих позах, одежда и ювелирные украшения отсутствовали. Причина смерти практически всех потерпевших – механическая асфиксия в результате сдавления шеи петлей (возможно, предметами одежды погибших). В то же время правоохранительные органы располагали информацией о том, что внешность жертв – однотипна, сходны места первичного контакта потерпевших с преступником – центральные улицы г. Липецка, время – вечернее и ночное (23:00 – 03:00), ситуация – преступник останавливает автомашину, предлагая (соглашаясь) подвезти девушку домой. Исходя из данной информации и, что очень важно, в контексте нашей статьи, основываясь

<sup>1</sup> Исаенко В.Н. Проблемы теории и практики расследования серийных убийств. М., 2005. С. 138.

<sup>2</sup> Там же. С. 138–139.

<sup>3</sup> Протопопов А.Л. Расследование сексуальных убийств. СПб., 2001. С. 33.

на ЭЗ, правоохранительные органы, как представляется, могли своевременно пресечь данную серию убийств, организовав тактическую операцию с так называемыми «подсадными» (специально подготовленными сотрудниками правоохранительных органов, выступающими в роли потенциальных «жертв») и организацией круглосуточных дежурств, при необходимости – засад), так как, напомним, радиус «разброса» (оставления трупов) составлял от 0,5 до 4 км вдоль единой трассы.

В отечественной криминалистической литературе причины возвращения преступника на места совершенных им преступлений объясняются в основном двумя факторами: некрофильские наклонности преступника и в связи с этим желание производить различные манипуляции с трупом; рациональное объяснение, состоящее в том, что преступник стремится «контролировать» деятельность правоохранительных органов, проверяя, обнаружены ли трупы жертв, производятся ли неотложные следственные действия, в частности, осмотр места происшествия, и часто, находясь в толпе любопытствующих, делая выводы о своих просчетах, объеме работы, произведенной правоохранительными органами, и ставшей известной им информации.

Как нам представляется, феномен незавершенных действий является еще одним очень важным объяснением действий лиц, совершающих серийные насильственные преступления, в контексте его психологической составляющей. Эффект Зейгарник подлежит дальнейшему серьезному изучению в рамках рассматриваемой темы, и с учетом комплексного подхода к раскрытию и расследованию серийных насильственных преступлений может существенно оптимизировать деятельность правоохранительных органов в этом направлении.

УДК 539.37

**В.В. Шульга**, кандидат психологических наук, доцент

### СОЦИАЛЬНАЯ СРЕДА КАК ФАКТОР ПРОФДЕФОРМАЦИИ ЮРИСТА

Человек с момента рождения формирует в процессе жизнедеятельности разнообразные навыки функционирования в социуме, выработанные социальным окружением. При этом в жизни каждого социум выступает многоаспектно: как естественная среда обитания, как культурный фон, как прямые требования, санкции и критериальные условия профессиональной деятельности, как стереотипы и нормы поведения. Становление человека как личности и как субъекта своей жизнедеятель-



ности немыслимо вне и без освоения и присвоения им мощных пластов социальных накоплений человечества, вне и без широкой сети как прямых, так и опосредованных межличностных взаимодействий.

Влияние социальной среды на личность настолько велико, что, преломляясь через призму индивидуальных особенностей, оно находит отражение и в субъектных характеристиках человека. Особенности проявления личностных характеристик, иерархии мотивов, профессиональной направленности в течение жизни и деятельности индивида детерминируются различными переменными и прежде всего социальным окружением личности. Л.П. Буева подчеркивает, что «личность формируется в известной степени „по образу и подобию“ типичных социальных отношений».

Анализируя субъективные факторы, влияющие на процесс профессионального становления специалиста, можно выделить две наиболее значимые группы. В первой находятся его собственные мотивационно-ценностные ориентации и ожидания от самого себя как профессионала. Ко второй относятся ожидания и оценочные суждения представителей его непосредственного социального окружения: коллег, администрации, клиентов, подчиненных, которые интериоризируются специалистом юридического профиля в процессе социального взаимодействия и общения.

Здесь необходимо вспомнить о таком понятии, как «организационная культура» (или «корпоративная культура», или «психологическая культура организации»). Это понятие хорошо известно в психологии управления и определяется Р. Рюттингером как система коллективно разделяемых и принимаемых ценностей и способов деятельности. Пребывание юриста в любой организационной структуре, выполнение им своих профессиональных обязанностей в иной профессиональной среде накладывает свой отпечаток на формирование его личности. Не вдаваясь в детализацию отношений между юристом и организацией, юристом и администрацией, юристом и коллективом, отметим лишь, что эти отношения далеки от идеальных. Конформизм неизбежен, если юрист намерен продолжать работать в данной организационной структуре.

Считается, что конформность функциональна с точки зрения достижения группой общей цели. Каузальная структура этого феномена такова. Власть других людей, дающая право награждать или наказывать (т. е. принимать в группу или отвергать), порождает у индивида потребность в социальном одобрении и боязни оказаться не таким, как они. Человек будет стремиться оправдать ожидания группы или подчиниться другим формам группового давления, проявляя конформность по отношению к группо-

вой норме. Существует немало доказательств того, что люди создают социальные нормы и проявляют конформность по отношению к ним, что социальным контактам присущи различные формы влияния и скрытого принуждения к согласию даже без каких-либо специальных приказов повиноваться при очевидной принадлежности к данной группе.

Можно обозначить и другую линию анализа проблемы, применительно к конкретному работнику юридического профиля – важно разобраться, о чем идет речь: о соотносении себя с представителями конкретного трудового коллектива, или о соотносении им себя с социально-профессиональной группой. Дело в том, что соотносимость себя с социальной группой предполагает видение себя в качестве носителя определенных ценностей и образа жизни, не всегда связанных с самой профессиональной деятельностью.

Этот экскурс в социальную психологию имеет одну цель – подчеркнуть влияние внешних социальных установок и ценностей на формирование личности юриста, работающего в том или ином коллективе.

Ценности среды, как правило, имеют объективную референцию в действительности и непосредственно обеспечивают жизнедеятельность индивида и благорасположенность окружающих. Явные и неявные культурные ценности фактически усваиваются через ежедневное подчинение сформированным обычаям, законам и организационным нормам. Таким образом, адаптация к реальной социально-экономической действительности, требованиям организации имеет для специалиста не менее важное значение, чем ценности профессии, декларированные на официальном уровне. Погруженный в чужую профессиональную среду, имеющую иные цели и ценности, юрист не всегда может оставаться верным своей профессиональной позиции. Это не означает, что цели и ценности сотрудников организации плохие или неправильные. Они другие и, видимо, должны быть другими в силу разницы между профессиональными задачами.

Само пребывание юриста в той или иной организации обусловлено тем, что своими личностными качествами он релевантен требованиям, существующим в этой организации к личности профессионала любого профиля.

Участие людей в общей трудовой деятельности, обладающей общими признаками, ведет к формированию у них сходных черт личности. Профессионализация субъекта деятельности детерминируется различными переменными, и прежде всего его социальным окружением, следовательно, общая обстановка в конкретной организации будет накладывать свой отпечаток на формирование личности юриста. Чем

дольше он будет работать в учреждении, тем в большей степени будет проявлять необходимые черты характера для того, чтобы вписываться в организационную структуру, какой бы специфической она ни была.

Закономерно возникает вопрос о профессиональной адаптации юристов и сохранения их профессионального долголетия. Перспективным в этом плане будет разработка и использование разнообразных видов социальной, профессиональной поддержки, предупреждающих деструктивный путь развития специалиста. Очевидна необходимость дальнейшей работы над проблемой профессионального развития юриста, связанная с процессом подготовки специалистов юридического профиля в вузах и затрагивающая образовательные и воспитательные технологии.

УДК 002.2(571)

*Т.А. Вилюжанина*, кандидат психологических наук,  
доцент

#### **ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ ГИБКОСТЬ КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЮРИСТА**

Профессиональная деятельность юриста отличается рядом специфических особенностей: четкая регламентация законом, нормами права, высокая эмоциональная напряженность, экстремальный характер, властный характер профессиональных полномочий, чрезвычайно широкий диапазон решаемых задач и т. д. Юридическая деятельность весьма разнообразная и сложная, требует не только высшего образования, целого ряда профессиональных знаний, навыков и умений, но и предъявляет к личности юриста комплекс разнообразных требований, на основании которых создаются психogramмы различных юридических профессий и специализаций, где перечислены профессионально значимые свойства и качества, обеспечивающие эффективность правоохранительной деятельности.

В настоящее время особую актуальность, на наш взгляд, приобретают вопросы включения в психogramмы и активизации такого профессионально важного качества юриста, как интеллектуальная гибкость. Деятельность юриста полифункциональна, а эффективная реализация многочисленных профессиональных функций возможна, если будут созданы условия и механизмы развития интеллектуальной гибкости, являющейся, на наш взгляд, необходимым элементом личности юриста, во многом определяющим успешность его деятельности. Каждое новое дело для следователя, прокурора, судьи, адвоката представляет собой

новую задачу, юристу постоянно приходится сталкиваться с различными жизненными ситуациями, судьбами разных людей, анализировать возникшие правоотношения.

Чтобы квалифицированно и адекватно оценивать те или иные действия, решать тот или иной вопрос, юристу необходимо обладать достаточно развитой интеллектуальной гибкостью. Отсутствие интеллектуальной гибкости характеризуется инертностью, ригидностью, консерватизмом, что может привести к негативным явлениям – профессиональной стагнации, а также к профессиональным кризисам и профессиональной деформации. Юрист, у которого не развита интеллектуальная гибкость, испытывает трудности в своей работе, часто не готов к большим интеллектуальным нагрузкам, избегает ситуаций принятия решений, с трудом меняет свое мышление и поведение.

Со стажем работы в юриспруденции при низком уровне интеллектуальной гибкости у субъекта юридической деятельности возрастает стереотипность, шаблонность мышления, закрепляются защитные психологические реакции, ведущие к снижению критичности, повышению авторитарности, неспособности принять иную, отличную от его, точку зрения, ригидности. Все это снижает эффективность юридической деятельности, поэтому одной из наиболее актуальных научно-практических проблем является выявление условий и факторов, детерминирующих развитие интеллектуальной гибкости юриста.

В научной литературе интеллектуальную гибкость рассматривают в аспекте общепринятой трехкомпонентной структуры психологической гибкости личности, которая представляется в виде совокупности эмоциональной, когнитивной (интеллектуальной) и поведенческой гибкостей. Психологическая гибкость трактуется как интегративное, обобщенное понятие, характеризующее систему внутренних качеств, определяющих оптимальную позицию субъекта (Л.М. Митина, 2003). Это сложное многомерное психическое образование, сочетающее в себе содержательные и динамические характеристики, обуславливающие способность субъекта легко отказываться от несоответствующих ситуаций и способов поведения, приемов мышления и эмоционального реагирования и вырабатывать или принимать новые, оригинальные подходы к разрешению проблемной ситуации при неизменных принципах и нравственных основаниях жизнедеятельности. Гибкость определяют такие понятия, как подвижность, пластичность, текучесть, изменчивость, лабильность, широкий набор поведенческих реакций, нестандартность решений (Л.Э. Завалкевич, 2002).

Анализ литературы дает возможность дифференцировать понятия «гибкость мышления» и «интеллектуальная гибкость»: гибкость

мышления является процессуальным свойством интеллекта, обеспечивающим его операциональную деятельность и характеризующимся наличием у субъекта определенных знаний, способов действий, системы умственных операций; интеллектуальная гибкость – инвариантная личностная характеристика, представляющая собой оптимальное сочетание двух групп психологических характеристик, объединенных в блоки интеллектуальной вариативности и интеллектуальной стабильности (Н.С. Ефимова, 2001).

Интеллектуальная вариативность (от лат. *variatis* – изменчивый) обеспечивает многообразие идей, легкость перехода от одного класса явлений к другому (социальная смелость, активность, склонность к экспериментированию, поиску, исследовательской деятельности); позволяет быстро перестраиваться, адекватно ситуации менять свое поведение в зависимости от условий, обеспечивает своевременный отказ от неэффективных идей, поиск нового решения.

Интеллектуальная стабильность (от лат. *stabilis* – устойчивый) обеспечивает устойчивость проявляемых признаков, среди основных характеристик стабильности (устойчивости) в интеллектуальной сфере можно выделить самостоятельность мышления, устойчивые познавательные потребности. В целом интеллектуальная гибкость реализует рефлексивно – прогностическую функцию. Психологическим условием развития интеллектуальной гибкости является повышение уровня самосознания, главным образом, его когнитивного компонента – самопознания.

В качестве критериев интеллектуальной гибкости выступают такие показатели, как целесообразное варьирование способов действий, а также смена способов действий, перестающих быть эффективными. Противоположные характеристики относятся к ригидности (консервативности). Ригидность (от лат. *rigidus* – жесткий, твердый) выражает неготовность к изменениям программы действия в соответствии с ситуационными требованиями. Исследователи выделяют такую существенную черту ригидности, как неспособность к новой деятельности, стереотипность применения сформированных операций. В ситуации решения мыслительных задач этот феномен выражается в привязанности к привычному (отработанному) способу действия, в неспособности изменить установку. В поведенческом плане ригидность выступает как недостаточная адаптивность поведения. Интеллектуальная ригидность (ригидность в когнитивной сфере) отражает нарушение способности принимать чужую внешнюю оценку, что приводит к трудностям осознания собственных психологических проблем, актуального состояния, мотивов и потребностей, и в конечном итоге негативно влияет на психи-

ческое здоровье личности, поскольку становится фактором деструктивной профессионализации.

Таким образом, интеллектуальная гибкость как интегральная характеристика личности юриста обеспечивает ему возможность успешного разрешения широкого спектра профессиональных и жизненных проблем в нестабильных, резко изменяющихся, часто экстремальных условиях среды. Интеллектуальная гибкость как профессионально значимая характеристика юриста исследована в настоящее время недостаточно, и это сказывается на решении практических вопросов в области повышения эффективности и качества труда в юриспруденции.

УДК 802.07.07

*Г.Г. Романович*, кандидат психологических наук

#### **КЕЙС-МЕТОД: ВОЗМОЖНОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ**

Характерной особенностью современного образовательного процесса является использование широкого спектра образовательных технологий. В современной педагогической науке нет устоявшегося понимания самого термина «педагогическая технология», но имеется значительное количество определений этого понятия (В.П. Беспалько, И.П. Волков, Б.Т. Лихачев, В.М. Монахов и др.). Так, В.М. Кларин (в книге Селевко Г.К. *Современные образовательные технологии : учеб. пособие.* – М. : Нар. образование, 1998. – С. 14–15) определяет педагогическую технологию как системную совокупность и порядок функционирования всех личностных, инструментальных и методологических средств, используемых для достижения педагогических целей.

Одним из методов, входящих в системную совокупность инструментальных средств, используемых для достижения цели образования, могут служить кейс-метод, *case-study*, метод казусов, которые относятся к неигровым имитационным активным методам обучения. Как и в прошлом, так и сейчас этот метод на серьезном уровне используется в обучении различным наукам (экономика, право, бизнес и т. д.) в странах дальнего и ближнего зарубежья, университетах, системе переподготовки и повышения квалификации кадров, а также при отборе кадров на ответственные должности. Впервые он был применен в учебном процессе в школе права Гарвардского университета в 1870 г. Первые подборки кейсов были опубликованы в 1925 г. в Отчетах Гарвардского университета о бизнесе.

В 1973 г. был создан *The Case Clearing House of Great Britain and Ireland*, а с 1991 г. он стал называться *European Case Clearing House*

(ЕССН). ЕССН связана с организациями, предоставляющими и пользующимися кейсами, расположенными в различных странах мира. В настоящее время в состав ЕССН входит около 340 организаций, среди которых The Harvard Business School Publishing, Лондонская бизнес-школа в Англии, а также Школа менеджмента в Кранфилде, Институт развития менеджмента (IMB) в Лозанне и др. В этих организациях имеется своя библиотека кейсов, а право на распространение их имеет только ЕССН.

Внедрение этого метода в систему образования является объективной причиной, поскольку в настоящее время ставка в образовании делается на формирование комплекса профессиональных компетенций, необходимых для становления и эффективной работы специалистов различного профиля.

Кейсы составляются на основе конкретных жизненных ситуаций для дальнейшего их разбора, анализа и принятия решения.

Классификация кейсов может быть осуществлена по различным основаниям. Так, известные специалисты в этой области Н. Федянин и В. Давиденко выделяют следующие виды кейсов:

структурированный кейс. Он содержит минимальное количество дополнительной информации. При работе с ним студент должен применить определенную модель или формулу; у задач этого типа существует оптимальное решение;

«маленькие наброски». Материалы кейса изложены на нескольких страницах (включая приложения);

большие неструктурированные кейсы. Дается большой объем очень подробной (нужной для решения задачи и ненужной) информации;

первооткрывательские кейсы. При разборе заданий от студентов требуется не только применить имеющиеся знания и практические навыки, но и предложить новое, нестандартное решение [3].

В качестве источников материалов, на основе которых составляется кейс, могут быть события, происходящие в стране и за рубежом, материалы из реальной работы консультационных кабинетов, материалы уголовных дел, данные науки, художественная литература, сюжеты художественных, научно-популярных или документальных фильмов и т. д.

Ведущие специалисты в области применения кейс-технологий (Н. Федянин и В. Давиденко [3], Н. Логунова [1], Е. Михайлова [2] и другие ученые) выделяют следующие основные этапы создания кейсов: определение целей, подбор ситуации, подбор необходимых источников информации, подготовка первичного материала для кейса, его экспертиза и разработка методических материалов по его применению.

Этап формирования дидактических целей требует определения места конкретного кейса заданий в изучаемой дисциплине или в от-

дельном ее разделе; выявление комплекса знаний, навыков и умений, которые могут проявить студенты или обнаружить недостаточно глубокий уровень знаний по предметам; определение проблемной ситуации; построение программной карты кейса, состоящей из тезисов, которые необходимо реализовать в тексте задания; поиск организаций, которые имеют отношение к тезисам, изложенным в программной карте; сбор применительно к заданиям информации в практических органах; выбор и построение модели ситуации, которая отражает рассматриваемое в кейсе событие, проверка его на отражение реальности; выбор вида и написание текста кейса; проведение учебно-методического эксперимента; корректировка заданий и доведение кейса до окончательного варианта; написание методических рекомендаций; разработка дополнительных заданий студентам и вопросов для активизации дискуссии при защите проектов.

По нашему мнению, в процессе практической подготовки студентов психологической и юридической специальности необходимо использовать ситуации для создания кейсов, с которыми сталкивается специалист в процессе своей практической деятельности:

1. Типичная ситуация. Она достаточно стандартна и часто встречается в практической работе. Имеет точные и конкретные, обусловленные теорией, законодательством и практикой, способы решения.

2. Ситуация аналогичная типичной, но имеющая свои отличительные особенности. Решения ее требуют глубокого погружения в теорию проблемы и привлечения иных специалистов.

3. Нестандартная ситуация. Она либо не встречалась в практической работе специалиста, либо встречается крайне редко и требует от него нахождения и принятия нестандартного решения.

Такой подход может быть использован преподавателем как на начальной стадии освоения профессии, так и на факультетах повышения квалификации.

Занятия с использованием кейс-метода могут быть организованы с привлечением для работы в команде студентов различных или смежных специальностей (например, курсантов – будущих работников оперативных служб, будущих следователей и экспертов различного профиля). Такие занятия носят обучающую, контролирующую, развивающую и диагностическую функции.

Если кейс-метод изначально был направлен на реализацию обучающей и контролирующей функций, то современные подходы к качеству образования требуют развития и личностных качеств специалистов. Так, в процессе использования рассматриваемого метода у студентов

совершенствуются такие личностные качества, как аналитические способности ума, креативные способности, умения работать в команде, умения стать на позицию другого человека, слушать и слышать его, умения логично и грамотно излагать свои мысли, сосредотачиваться на практической стороне решения служебных или производственных задач.

Диагностическая функция может быть успешно реализована при подборе и приеме специалистов на ответственную работу, когда кандидата ставят в ситуацию необходимости решения конкретных задач, связанных с выполнением им тех должностных обязанностей и по той должности, на которую он претендует.

Практика использования кейс-метода, как следует из научной и научно-практической литературы, способствует развитию личности студентов и формированию их профессиональных компетенций.

#### Список использованных источников

1. Логунова, Н. Обучение как общение и сотворчество / Н. Логунова // Высш. образование в России. – 2000. – № 3. – С. 108–110.
2. Михайлова, Е.А. Кейс и кейс-метод: общие понятия / Е.А. Михайлова // Маркетинг. – 1999. – № 1. – С. 109–117.
3. Федянин, Н. Чем «кейс» отличается от чемоданчика? / Н. Федянин, В. Давиденко // Обучение за рубежом. – 2000. – № 7. – С. 52–55.

УДК 343.98

*А.П. Пацкевич*, кандидат юридических наук, доцент

#### ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТАКТИКИ ДОПРОСА

Допрос является наиболее распространенным следственным действием в процессе расследования преступлений. Потенциал допроса может рассматриваться в качестве некоторого объема доказательственной информации, которая находится в скрытом состоянии в источнике доказательств (допрашиваемом). Эта доказательственная информация может быть обнаружена, правильно воспринята и использована сотрудником органа уголовного преследования только при условии свободного владения им тактики допроса, всей системой специальных приемов и методов, в том числе психологических, которые образуют интеллектуально-культурную культуру следователя как профессионала.

Рассматривая допрос как разновидность общения, следует подчеркнуть, что такого рода общению присущи специфические особенности, которые

отсутствуют в других видах общения, к ним относятся специфичность повода для вступления в общение, наличие множественности целей в общении, конфликтный характер общения, высокая степень формализованности общения, специфические психические состояния, сопутствующие общению, особенности в уровнях, стадиях развития общения.

Анализ следственной практики показывает, что при допросе, который проводит даже опытный сотрудник, причинами нежелательных результатов могут быть: отсутствие должной подготовки и четко поставленных целей допроса; отсутствие структурированности допроса, необоснованный переход от темы к теме без какого-либо плана достижения истины; непонимание допрашивающим механизма расследуемого преступления, а также отсутствие представления о следах, которые преступник должен был оставить; отсутствие прогноза по поводу оправдательных версий допрашиваемого; недостаточная детализация вопросов, позволяющая допрашиваемому скрыть правду простым уклонением и утаиванием; отсутствие (при наличии признательных показаний) стремления получить более подробную информацию о месте, способе совершения преступления, лицах, участвовавших в нем, и иных обстоятельствах, знание о которых впоследствии поможет подтвердить показания допрашиваемого, материальными доказательствами; склонность к проявлению злости, невыдержанности, если допрос идет не по плану; необоснованное вмешательство в рассказ допрашиваемого, попытки как можно быстрее распознать все признаки вины или невиновности; недостаточная настойчивость следователя при игнорировании допрашиваемым прямых вопросов по существу; отсутствие индивидуального подхода к выбору тактики допроса с учетом собственных возможностей и личностных качеств допрашиваемого (например, ошибочное представление о том, что успешные допросы должны быть жесткими; однако гибкий, мягкий, профессиональный, открытый, чуткий подход во многих случаях более эффективен); недостаточно убедительное разъяснение ответственности за дачу ложных показаний, в том числе санкций, предусмотренных за данные преступления; отсутствие попытки внушения допрашиваемому веского мотива для дачи правдивых показаний; при подготовке, производстве допроса и оценке показаний следователи не всегда учитывают возрастные, половые, этнические и профессиональные различия восприятия и запоминания информации.

По нашему мнению, этих недостатков можно избежать за счет выбора соответствующих тактико-психологических приемов и эффективного их использования в процессе допроса различных участников уголовного процесса, при расследовании уголовных дел.

На основании анализа криминалистической и психологической литературы, посвященной распознаванию лжи, нами выделяется ряд основных факторов, которые необходимо учитывать допрашивающему (следователю, сотруднику органа дознания) для достижения желаемого результата в ходе допроса:

подготовленность и сочетание различных способов и техник распознавания лжи;

наблюдательность;

внутренняя готовность;

уход от стереотипов восприятия;

контроль и управление вниманием;

личностная сила;

наличие оптимального эмоционального состояния;

информированность;

выбор правильной ролевой позиции и роли.

Исследование практической деятельности правоохранительных органов показывает, что сотрудники органов уголовного преследования чаще всего используют при допросе следующие тактические приемы: «беседа», «допущение легенды», «снятие напряжения», «создание напряжения», «отвлечение внимания, или косвенный допрос», «использование слабых мест личности», «побуждение допрашиваемого к раскаянию», «контрастность», использование доказательств при допросе, «инерция» и др.

Критически проанализировав тактические приемы, которые наиболее часто используются следователем при допросах, мы пришли к выводу о нецелесообразности использования некоторых тактических приемов в отношении лиц с определенными акцентуациями характера и о недостаточном использовании ряда тактических приемов. Так, например, тактический прием «побуждение к раскаянию» не окажет какого-либо воздействия на допрашиваемых обвиняемых по делам о насильственных преступлениях, поскольку нравственная сфера у них не развита. Тактический прием «использование доказательств» в отношении лиц с застревающей акцентуацией характера неэффективен в том случае, если от него получены ложные показания. Следователи, на наш взгляд, недостаточно используют тактические приемы «снятие напряжения», «контрастность», «допущение легенды» и др.

Главная составляющая деятельности сотрудников оперативных и следственных подразделений правоохранительных органов – работа с людьми, включающая в себя ряд взаимосвязанных аспектов: проблемы исследования и оценки личности, участвующей в уголовном судопроиз-

водстве, установление и развитие контактов с ней, оказание на нее своего влияния и т. д. В связи с этим получение психологических знаний для таких категорий сотрудников становится объективной необходимостью. Вместе с тем исследование практики и опросы сотрудников следственных подразделений свидетельствуют о явной недостаточности криминалистических разработок и, соответственно, методических рекомендаций в области психологии допроса.

Объективная реальность делает совершенно очевидным, что профессионально-психологическая подготовка сотрудника – это неперемнная составляющая профессионального мастерства. В настоящее время правоохранительные органы имеют на вооружении множество различных средств, позволяющих оценивать поведение человека, контролировать его общение с другими людьми в целях получения изобличающей информации. Однако исследование имеющегося практического опыта показывает, что наличие и использование только этих средств не позволяет с точностью определить ложность или достоверность сведений, полученных в процессе допроса. Практика показывает, что для понимания любого поведения, в том числе преступного, необходимо подлинно знать психологию личности, психологические механизмы и мотивы, социально-психологические явления и процессы.

Владение сотрудниками правоохранительных органов знаниями психических закономерностей и применение в процессе следственной и оперативно-розыскной деятельности определенных психологических методов способствуют правильному регулированию и построению взаимоотношений с участниками уголовного процесса, определению мотивов действий, пониманию и точности оценки объективной действительности.

От профессионализма следователя, сотрудника органа дознания в проведении допроса во многом зависит установление истины по делу, решение задач, стоящих перед правоохранительными органами в целом, их авторитет. Результативность допроса определяется умением сотрудников органа уголовного преследования налаживать отношения с представителями различных слоев общества. При этом умение правильно строить беседу, а затем допрос предполагает как теоретическую подготовку, так и постоянное совершенствование практических навыков в данной области. Умелое проведение допроса – необходимое условие успешного расследования уголовного дела.

*А.С. Душкин*, кандидат психологических наук, доцент

### **ПРЕДПОСЫЛКИ ЭФФЕКТИВНОГО ПРИМЕНЕНИЯ ПРАВОМЕРНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ В ОПЕРАТИВНО-СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКА ПОЛИЦИИ МВД РОССИИ**

В настоящее время особую актуальность вопросы психологического воздействия приобретают в тех видах деятельности, в которых общение между людьми имеет кардинальное значение для решаемых совместно задач и в содержании которых нередки противостояния, конфронтации, конфликтные ситуации. Оперативно-служебная деятельность сотрудников полиции в целом и органов внутренних дел в частности относится именно к таким видам. Наличие у сотрудника полиции права «требовать от граждан и должностных лиц прекращения противоправных действий, а равно действий, препятствующих законной деятельности государственных и муниципальных органов, депутатов законодательных (представительных) органов государственной власти, депутатов представительных органов муниципальных образований, членов избирательных комиссий, комиссий референдума, а также деятельности общественных объединений» содержит в себе неиссякаемый источник межличностных конфликтов и взаимного недовольства.

Реализуя властные полномочия, сотрудник полиции использует имеющиеся у него на законных основаниях способность и возможность оказывать отдельные меры государственного принуждения. Данный факт показывает, что принуждение – это такое действие, которое неизбежно порождает противоречия и разночтения в психологии общающихся и взаимодействующих между собой субъектов.

Выйти из конфликта, предупредить острое противостояние с правонарушителем, не допустить грубого физического противостояния, невинных жертв, потерь среди личного состава и эффективно выполнять при этом оперативно-служебные задачи возможно лишь при умелом использовании сотрудниками полиции возможностей психологического воздействия, лишь дополняемого в ряде случаев воздействием физическим.

Содержание пограничных для нескольких научных дисциплин понятий «требовать», «предъявление требований», используемых законодателем и отражающих некоторую весьма существенную правовую категорию, сопоставимо с психологическими понятиями «психологически

воздействовать», «оказание целенаправленного психологического воздействия». Различие между этими группами понятий, используемыми разными науками, состоит в том, что первая по своему объему несколько шире второй.

Для сотрудников полиции более предпочтительными являются, конечно, формы и методы психологического, а не физического воздействия, поскольку они наименее затратные, не связанные с невинными жертвами и потерями среди личного состава органов внутренних дел. Искусство психологического воздействия может в наибольшей степени гарантировать желательные правовые последствия усилий сотрудников полиции. Но эта форма воздействия часто наиболее сложна, требует учета многих психологических факторов и невозможна без должной психологической подготовки сотрудника полиции. Широкое использование последним возможностей психологического воздействия есть, по нашему убеждению, подлинный показатель профессионализма выполняемой оперативно-служебной деятельности. Напротив, средства физического воздействия применяются, как правило, тогда, когда исчерпаны возможности чисто психологического влияния сотрудников полиции на граждан или это влияние не приносит желаемых правовых результатов.

Следует подчеркнуть, что направленность деятельности различных подразделений и служб системы МВД России предполагает специфические особенности психологического воздействия, в зависимости от особенностей объекта воздействия и стоящих перед сотрудниками полиции оперативно-служебных задач. По нашему мнению, в юридической психологии надлежит рассматривать психологическое воздействие существенным и доказуемым только в тех случаях, когда то или иное действие (или бездействие) одного лица (субъекта психологического воздействия) побуждает другое лицо (объекта воздействия) изменить свое поведение, выбрать не тот вариант и тип поступков, который выполнялся ранее либо замышлялся на будущее, а иной.

Если воздействие одного лица изменяет только ход мысли, чувств или ощущений у другого, а это не отражается существенным образом на поведении последнего, на его юридически значимых поступках, а равно на чести и достоинстве, то психологического воздействия в психолого-правовом смысле нет, либо оно малосущественно.

Следовательно, психологическое воздействие есть мера необходимая, но нормативно ограниченная. Под психологическим воздействием в общем случае следует понимать целенаправленные либо неосознанные действия (бездействие) одного человека, которые побуждают личность другого к изменению варианта юридически значимого поведения.

Необходимо рассматривать правомерное психологическое воздействие так, что само по себе оно не обуславливает, не диктует конкретного юридически значимого действия объекта, не исключает показаний того или иного содержания, а, вмешиваясь во внутренние психические процессы, формирует такую принципиальную позицию человека, которая побуждает его действовать в соответствии со своими гражданскими обязанностями, предусмотренными Конституцией Российской Федерации.

Практический опыт применения мер психологического воздействия показывает, что применение этого исключительно эффективного средства профессиональной деятельности весьма результативно.

Применение психологического воздействия только тогда дает необходимый эффект, когда сотрудник полиции учитывает совокупность определенных предпосылок (условий, факторов), условий психологического воздействия. К их числу относятся:

- объект воздействия (правонарушители, граждане);
- методы и приемы воздействия (технология);
- субъект (сотрудник полиции).

Объект воздействия, с психологической точки зрения, характеризуется:

базовыми психологическими характеристиками (устойчивые, присущие психологии данной личности или группы, психологические характеристики), выполняющими функцию принципиальной ориентации поведения, выступающие исходными, фоновыми для воздействия со стороны сотрудника полиции;

ситуативными психологическими характеристиками, отражающими реальное, фактическое состояние лица или группы в конкретной ситуации;

тактико-психологическими характеристиками поведения (предпринимаемые конкретные действия объекта, выстраивающиеся в определенную логическую линию поведения, а также его намерения, стремления, замысел и психологический расчет его действий).

Одной из самых главных предпосылок эффективного применения психологического воздействия является наличие у сотрудника полиции правильного представления о типовых и ситуативных психологических характеристиках.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в юридической психологии под психологическим воздействием, осуществляемым органами внутренних дел, понимается сознательное, целенаправленное воздействие на психические состояния и процессы личностей, вступающих в контакт с сотрудниками полиции, реализуемое с учетом определенных

условий и тактических особенностей ситуации в пределах закона и не влекущее нарушения законных прав и интересов граждан, в целях решения оперативно-служебных задач.

УДК 34.61:342.7

*В.И. Петров*, кандидат медицинских наук

## ВРАЧЕБНАЯ ОШИБКА В СОВРЕМЕННОМ ПРАВОВОМ ПОЛЕ

Объектом медицинской практики является здоровье человека, что подчеркивает огромную социальную и индивидуальную значимость качества оказания медицинской помощи. Только в США ежегодно вследствие непредотвратимых медицинских ошибок в больницах погибают от 44 тыс. до 98 тыс. человек. Действительно, здравоохранительные отношения в диаде «врач-пациент» в отдельных случаях связаны с нарушением законных прав и интересов больных, влекущим за собой различные виды юридической ответственности врача.

Не является преступлением действие или бездействие врача, формально содержащее признаки какого-либо деяния, предусмотренного Уголовным кодексом Республики Беларусь, но в силу малозначительности не обладающее общественной опасностью, присущей преступлению. Малозначительным признается деяние, которое не причинило и по своему содержанию и направленности не могло причинить существенного вреда охраняемым уголовным законом интересам людей. Такое действие обычно рассматривается как проступок, который может повлечь применение мер административного или дисциплинарного характера.

Возникновение и формирование медицинского права стало реализацией насущной потребности государства в области регулирования общественных отношений, возникающих в сфере оказания медицинской помощи. В этой важнейшей отрасли, связанной с нормальной жизнедеятельностью человека, роль личности врача всегда была велика. Он был и остается субъектом правовых отношений в деле охраны здоровья населения, имеет свой круг прав и обязанностей, от выполнения которых зависит его индивидуальный имидж медработника, а также медицины в целом.

Исходя из истории нам известны не только факты эволюции медицинской науки и практики, но и примеры ответственности врачей за результаты врачевания. Так, уже в Древнем Риме и Греции, Китае и Индии на повестку дня ставили вопросы о причинении вреда здоровью людей или причинах смерти человека после медицинских вмешательств. Оче-



нивали правильность действий врача, обращали внимание на его ответственность за допущенные ошибки. В частности, законы Хаммурапи (2250 г. до н. э.) предписывали отсекать врачу пальцы в случае смерти свободного человека по его вине. Законы Шумерского царства (2050 г. до н. э.) обязывали взимать определенные денежные суммы за нанесение телесного ущерба одним человеком другому с помощью какого-либо инструмента.

На начальных исторических этапах врачебная деятельность регламентировалась только правилами медицинской этики, позже они трансформировались в правовые нормы, которые повысили ответственность врача за результаты работы. Теперь это не только моральные принципы общения с пациентами, но и правовые нормы (законодательство о здравоохранении, ведомственные приказы и инструкции Министерства здравоохранения Республики Беларусь), необходимость соблюдения которых обязательна. Медицинские работники могут быть привлечены к правовой ответственности, если при выполнении (или невыполнении) ими своих профессиональных или должностных обязанностей возникнут общественно опасные последствия, т. е. будет причинен существенный вред здоровью или наступит смерть больного. В отдельных случаях причиной неблагоприятного исхода может стать врачебная ошибка.

Врачебная ошибка (ВО) – это понятие медицинское, а не юридическое. В правовой литературе такого понятия нет. К нему обращаются в случаях, когда требуется оценить результаты врачебного вмешательства, связанного с причинением вреда здоровью. Под ВО с современных позиций принято понимать добросовестное заблуждение врача в его суждениях и действиях, если последние не содержат элементов халатности, самонадеянности и медицинского невежества. Это невиновное причинение вреда, в большинстве случаев, исключает уголовную ответственность.

Сама трактовка понятия «врачебная ошибка» также неоднозначна. Известный врач И.В. Давыдовский считал, что под ВО следует понимать «добросовестное заблуждение врача, основанное на несовершенстве самой медицинской науки и ее методов, либо в результате атипичного течения заболевания или недостаточной подготовки врача, если при этом не обнаруживаются элементов халатности, невнимательности и медицинского невежества». Таким образом, в приведенном определении исключаются виновные действия врача. Противоположный подход сформулирован Р. Ригельманом, который понимал под ВО «нежелательные результаты в лечении больного, связанные с неведением или недомыслием врача по причине нехватки информации о пациенте и его болезни». Данное определение в качестве основы явно тяготеет к

установлению виновности врача. При этом часто в основе ВО лежит несовершенство медицинских знаний, методов диагностики и лечения. Возникновению ошибок могут способствовать и объективно трудные условия работы врача: чрезмерная загруженность, нехватка времени, недостаточная техническая оснащенность, физическая и эмоциональная усталость. В зависимости от причин ВО разделяют на диагностические, тактические и технические.

Наиболее часто встречаемая категория ошибок медицинской практики – диагностические. Из их причин следует выделить недостаточную подготовку и малый по времени опыт врача, трудности диагностики по независящим от специалиста причинам (бессознательное состояние пациента, интоксикация психоактивными веществами, чаще алкоголем, нетипичные, скудные признаки болезни, отсутствие сведений о лекарственной переносимости препаратов и др.). Тактические ошибки встречаются реже и касаются назначения лечения и ведения пациентов, в частности, несовершенства самого метода лечения, недостаточного профессионализма в действиях самого врача. Ошибки в организации лечебной помощи (технические) бывают обусловлены самыми разными организационными упущениями администрации лечебных учреждений: поздняя госпитализация проблемных больных, неправильная транспортировка, недостатки в хозяйственном и медицинском снабжении.

В рамках оценки неблагоприятных исходов следует различать служебную халатность и врачебную ошибку. Неблагоприятный исход лечения при ВО может быть обусловлен тяжестью и неизлечимостью самого заболевания, запоздалостью обращения больного, лекарственной непереносимостью и др. При служебной халатности всегда имеет место недобросовестное отношение медработника к работе, его небрежность, самонадеянность и невежество, при ВО – добросовестное заблуждение врача в правильности его действий.

При разбирательстве ВО с причинением вреда больному должны учитываться значимость нанесенного вреда, причины и условия неправильных действий, правовая оценка ошибки. Это позволяет их классифицировать и определить ответственность врача в каждом конкретном случае:

ВО с причинением вреда больному, причины которых находятся за пределами знаний и умений современной медицины или они возникли случайно, независимо от врача, а их предотвращение было невозможно (в этих случаях врач не подсуден, так как нет состава преступления);

ВО, совершенные врачом непреднамеренно в связи с пробелами в медицинских знаниях и недомыслием при ответственном исполнении своих обязанностей и не содержат состава проступка или преступления, что исключает юридическую ответственность;

ВО с причинением вреда больному, причины которых связаны с безответственными действиями врача, его халатностью, небрежностью, невежеством, которые юридически классифицируются в качестве проступка или преступления и поэтому юридически наказуемы.

Правильность или ошибочность действий врача при неблагоприятном исходе вмешательства в каждом конкретном случае устанавливают специалисты комиссионной судебно-медицинской экспертизы, а окончательный вердикт выносится судом.

УДК 343.35

*Ю.В. Котляр*, кандидат психологических наук;  
*Л.А. Кириенко*

#### ПСИХОДИАГНОСТИКА РАННЕГО ВЫЯВЛЕНИЯ СКЛОННОСТИ ЛИЧНОСТИ К СОВЕРШЕНИЮ КОРРУПЦИОННЫХ ДЕЯНИЙ

Одной из самых острых для современного украинского общества является проблема коррупции в органах исполнительной власти, в частности, в органах внутренних дел (ОВД), чья профессиональная деятельность находится под пристальным вниманием общественности и средств массовой информации. Любые противоправные действия, допускаемые работниками милиции, имеют значительный негативный резонанс среди населения, подрывают доверие не только к конкретным представителям ОВД, но и ко всей правоохранительной системе. Для борьбы с коррупцией в Украине созданы специальные структуры, в частности Антикоррупционный комитет, Временная депутатская комиссия Верховного Совета Украины по вопросам борьбы с организованной преступностью, коррупцией и взяточничеством, Координационный комитет по борьбе с коррупцией и организованной преступностью, Межведомственный научно-исследовательский центр по проблемам борьбы с организованной преступностью и др. Однако осуществляемая система мер не привела к заметному улучшению ситуации и ощутимым положительным результатам – уровень и масштабы коррупции остаются достаточно значительными.

Вместе с тем сами мероприятия и методы, используемые для обеспечения антикоррупционной надежности персонала ОВД, нуждаются в совершенствовании (в частности, по углублению психологических знаний). Работу в этом направлении целесообразно проводить комплексно, планомерно, последовательно, по следующим этапам:

выявление и анализ тех психологических качеств, которые формируют предрасположенность к совершению коррупционных деяний;

подбор верификационных методов и методик для оценки указанных психологических качеств;

внедрение соответствующих методов и методик в систему профессионального психологического отбора системы МВД;

разработка и внедрение в деятельность ведомственной психологической службы комплекса психопрофилактических и психокоррекционных мероприятий по снижению негативного воздействия на личность указанных качеств. Решение перечисленных задач является актуальным для обеспечения надежности персонала ОВД, поскольку позволит проводить профессиональный психологический отбор и осуществлять сопровождение оперативно-служебной деятельности на качественно новом уровне.

Психологический анализ коррупционных правонарушений убедительно доказывает: коррупция среди сотрудников органов внутренних дел является проявлением диспозиционного девиантного поведения как отрицательного отклонения от задекларированных в обществе антикоррупционных норм; само коррупционное поведение обусловлено факторами двух уровней – *социально-психологическим* и *индивидуально-психологическим*. При этом выделяют две модели коррупционного поведения милиционера: *ситуативную* и *системную*. Основу первой модели составляет ситуативное совершение коррупционных действий, а поведение в рамках второй – проявляется целенаправленным и постоянным противоправным применением служебного положения и возможностей для удовлетворения личных потребностей. Сам тип модели такого поведения детерминирован коррупционными диспозициями.

Изучение психологических механизмов показало, что склонность к коррупционному поведению обусловлена индивидуальной направленностью сотрудников органов внутренних дел, которой присущи следующие *характерологические черты*: завышенная самооценка и уровень притязаний, амбициозность; отсутствие самокритики; чрезмерная обидчивость, склонность к резким колебаниям настроения; выраженный эгоизм; неудовлетворенность самореализацией; предприимчивость, авантюризм, склонность к риску и острым ощущениям; энергичность; недостаточность духовного развития; низкая мотивация к добросовестному выполнению своих служебных обязанностей; склонность к обману; приоритет материальных ценностей; карьеризм.

Указанные черты определяются психодиагностическими методиками и выражаются в следующих *показателях*:

низкий уровень социальной зрелости, склонность к асоциальным поступкам (оценочные шкалы ММРІ, методики профессиональной мотивации и профессиональной адаптации молодых сотрудников органов внутренних дел);

негативная мотивация профессиональной деятельности (методики профессиональной мотивации, мотивации к успеху и избегания неудач Элерса);

недостаточность сформированности (или деформации) ценностно-мотивационной сферы (методики изучения ценностно-мотивационной сферы личности, Рокича, «Семантический дифференциал», «Репертуарные решетки» Келли);

высокий уровень склонности к риску (методика Шуберта);

низкий уровень тревожности (методики Тейлора, Леонгарда-Шмишека, Спилбергера);

высокий уровень демонстративности (методика Леонгарда-Шмишека);

высокий уровень экзальтированности, склонность к авантюризму (методика Леонгарда-Шмишека, шкалы ММРІ);

низкий уровень застревания (методика Леонгарда-Шмишека);

низкий уровень педантичности (методика Леонгарда-Шмишека);

средний или высокий уровень эмотивности в сочетании с высокими баллами по шкале экзальтированности (методика Леонгарда-Шмишека);

низкий уровень рефлексии (методика Терстоуна);

высокий и средний уровень интеллекта (методики оценки мыслительных способностей, с учетом специфики деятельности);

высокие показатели по шкалам коррекции ЕРІ Г. Айзенка, ММРІ;

высокие баллы по «клиническим» шкалам методики ММРІ.

Для выявления «коррупционных черт» были протестированы «контрольная» и «экспериментальная» (коррупционная) группы сотрудников правоохранительных органов. Установлено, что статистически значимо показатели двух групп отличаются по методикам Кеттелла ( $p < 0,01$ ) и Леонгарда-Шмишека ( $p < 0,01$ ). Заслуживает внимания также факт низкой валидности, надежности и информативности базовых шкал теста ММРІ в отношении обнаружения «коррупционных черт» сотрудников правоохранительных органов, что обязательно следует учесть при соответствующей дифференциальной диагностике. Обобщение результатов статистической обработки свидетельствует о наличии значимых различий между индивидуально-психологическими особенностями сотрудников органов внутренних дел контрольной группы и сотрудников-коррупционеров.

Индивидуально-психологический уровень детерминации коррупционного поведения может проявляться как в целом, так и дифференциально, что выявляет два типа индивидуально-психологических факторов: обуславливающих общую склонность к коррупционному поведению (общая детерминация); обуславливающих склонность к проявлениям коррупционного поведения по конкретному типу (дифференциальная детерминация). Общую склонность к коррупционному поведению проявляют правоохранители с акцентированно-выраженными *гипертимными, демонстративными, ригидными и дистимичными* чертами характера. Дифференциальный уровень предусматривает конкретные связи между индивидуально-психологическими особенностями правоохранителей и типами коррупционного поведения: «*доминантность*» – *взятничество, лоббизм*; «*пармия*» – *взятничество*; «*хартия*» – *бизнес*; «*алаксия*» – *связи и содействие деятельности организованных преступных группировок*; «*праксерния*» – *хищение*.

Таким образом, проведенный анализ дал возможность верифицировать предположение относительно индивидуально-психологической детерминации коррупционного поведения правоохранителей. Стоит отметить, что предложенный подход к решению проблемы коррупции в системе МВД, хотя и имеет дискуссионный характер, вместе с тем является перспективным для дальнейших научных поисков.

УДК 343.91

**О.П. Колченогова**, кандидат юридических наук, доцент

#### ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТНОЙ ХАРАКТЕРИСТИКИ НЕОСТОРОЖНОГО ПРЕСТУПНИКА

Личность преступника одна из центральных криминологических проблем, поскольку криминология как наука изучает причины и механизм индивидуального преступного поведения. Отмечая значительные успехи в исследовании общих и частных сторон этой проблемы, необходимо отметить то, что за пределами этих исследований остаются многие вопросы, связанные со спецификой личности и ролью личностных факторов в этиологии преступной неосторожности.

Ситуация как объективный фактор в механизме неосторожного преступления создает лишь внешние условия, возможность причинения вреда общественным интересам и ценностям. Сам механизм преступления приводится в действие в результате противоправного поведения и субъек-

тивного фактора. Взаимодействие элементов объективного и субъективного представляет ядро механизма любого преступного поведения. Однако в механизме неосторожного преступления место и роль субъективного (личностного) фактора существенно отличается от таковых в механизме преступления с умышленной формой вины: субъект неосторожности не желает, сознательно не допускает наступления преступного результата и часто принимает меры для его предотвращения; либо лицо не признает общественно опасного характера своих действий, не предвидит возможных отрицательных последствий этих действий либо легкомысленно рассчитывает на их предотвращение. В истоках такого опасного поведения тесно переплетаются социальные и биологические факторы. Такое методологическое решение в принципе является общим для объяснения механизма неосторожного преступления.

При изучении неосторожного поведения это взаимодействие имеет иной психологический фундамент; оно образует именно те психологические дефекты, которые приводят к нарушению правил предосторожности и поэтому отмеченное взаимодействие требует анализа преимущественно на психологическом уровне. Общепринятое в криминологии положение о том, что социальное содержание поступков реализует психофизиологические механизмы, не следует понимать упрощенно. Объективное содержание неосторожных поступков далеко не всегда соответствует их психологическому субъективному значению в сознании субъекта неосторожности. В психологическом плане слагаемые неосторожности – различного рода дефекты поведения и их комбинации. Сюда относятся дефекты восприятия, дефекты решения и дефекты действия. Эти дефекты во многом (но далеко не во всем и не всегда) отражают отрицательные психологические свойства личности, сформированные под воздействием определенных социальных причин. Это определяется определенными психологическими дефектами неосторожно действующего лица, приводящими его к нарушению правил предосторожности. По мнению исследователя П.С. Дагеля, они условно могут быть разделены на три группы, что не исключает их взаимодействия:

дефекты восприятия и переработки информации (субъект не воспринял имеющуюся информацию о необходимости соблюдения правил предосторожности, не осознал воспринятую информацию, неправильно оценил ее, сделав ошибочные выводы);

дефекты решения (субъект не нашел решения, которое исключило бы причинение вреда обществу, принял неправильное решение);

дефекты действия (субъект не смог правильно осуществить действие, необходимое для предотвращения вредного результата).

Такие дефекты, приводящие к неосторожному причинению вреда, могут иметь место и в интеллектуальной, и в волевой, и в эмоциональной, и в других сферах личности. Психологическими причинами неосторожности, т. е. отрицательными чертами личности являются, как правило, игнорирование предосторожности, несосредоточенность на выполняемой работе, недостаточность прилагаемых волевых усилий и т. д. Они могут быть объединены общим понятием «невнимательность». Указанные дефекты психики могут быть устойчивыми свойствами личности, но могут быть вызваны особенностями ситуации (отвлекающие факторы), особым психологическим или физиологическим состоянием лица (аффект, усталость, заболевание, опьянение). Все они могут быть объединены в две группы. Первую группу составляют дефекты, порождающие неосторожность независимо от сферы деятельности субъекта. Вторую группу составляют дефекты, порождающие неосторожность лица лишь в определенной сфере деятельности (например, при использовании техники). За рамками этой сферы человек может полностью отвечать всем требованиям, которые к нему предъявляет общество. Речь идет о психологических дефектах в интеллектуальной, эмоциональной и волевой сферах личности, которые могут представлять собой либо устойчивые свойства личности, либо вызываться особенностями ситуации или особенностями психофизиологического состояния субъектов неосторожности. В условиях криминогенной ситуации те или иные дефекты «срабатывают»: происходит неадекватное восприятие и оценка информации, принимается ошибочное решение и выполняется действие, имеющее общественно опасный характер, неосознаваемый субъектом.

Исследования В.Е. Квашиса и Н.С. Лейкиной показывают, что существуют строго индивидуальные барьеры психологической и психической адаптации личности к внешним воздействиям, концентрирующие особенности ее склада. Эти барьеры формируются функциональными системами человеческого организма и опираются на создающие их биологическую и социальную основы. Биологический механизм адаптационного барьера в значительной мере определяется конституциональными особенностями человека, однако он, как уже отмечалось, не может существовать без социальной основы, которую образуют социальные свойства личности.

Субъективное отношение к сложившейся ситуации, анализ информации и принятие решения может не отражать их объективного содержания; оно может быть предопределено более или менее устойчивыми психологическими дефектами и свойствами, которые хотя и обусловили ошибочное решение, тем не менее весьма далеки от социальных позиций личности, которые, во-первых, могут породить неосторожность

лишь в определенной сфере деятельности, во-вторых, свойства, которые порождают неосторожность, независимы от сферы деятельности субъекта. Устойчивость и сфера проявления таких свойств должны подсказать направления профилактических усилий. Эти свойства должны учитываться при организации профотбора, профессиональной ориентации и т. д.

Вместе с тем практика показывает, что в основе нарушений правил предосторожности и общественной безопасности лежат антисоциальные взгляды и привычки (эгоизм, неуважение к людям, демонстративное пренебрежение нормами предосторожности и т. д.). Эти привычки проявляются и в самом характере нарушений; грубейшие нарушения носят подчас сознательный, злостный характер. Еще значительной остается и доля лиц, совершающих такого рода опасные правонарушения в нетрезвом состоянии. Такие нарушения отражают во многом отрицательные социальные позиции виновных и их безответственное отношение к общественным интересам.

Таким образом, перспективы борьбы с неосторожными деяниями следует связывать в первую очередь с нейтрализацией объективных факторов, «разгрузкой» криминогенных ситуаций, имеющих место в механизме неосторожного поведения. И лишь в тех случаях, когда речь идет об устойчивых характеристиках личности, создающих опасную ситуацию или явно доминирующих над ситуативными факторами, особенностям личности и профилактическому воздействию на эти субъективные факторы принадлежит решающая роль.

УДК 355.01

*А.А. Мушта*, кандидат философских наук, доцент

### **СТРЕССОВО-КРИЗИСНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ГИБРИДНЫХ ВОЙН КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ И СОЦИАЛЬНАЯ МЕГАПРОБЛЕМА (на опыте вооруженного конфликта на востоке Украины)**

Важнейшей характеристикой вооруженных конфликтов XXI в. стал их гибридный характер. Главный признак такого вида военных действий – применение в качестве военной силы иррегулярных воинских формирований из состава наемников или боевиков наряду, а часто и вместо вооруженных сил. Другой признак – активное использование невоенных способов воздействия на противника одновременно или заблаговременно до начала прямых военных действий. Широкий арсенал средств политического, социально-экономического, информационно-

психологического и собственно военного характера задействуется для нанесения урона противнику по всему спектру жизнедеятельности государства и общества.

В условиях ведения гибридных конфликтов существенно возрастает роль морально-психологических факторов, что обусловлено следующими обстоятельствами:

высокой динамикой развития военно-политической и морально-психологической обстановки;

широким применением неконвенциональных способов морально-психологического и вооруженного воздействия на личный состав вооруженных формирований и население противника;

высокой интенсивностью информационно-психологического противоборства в течение всего вооруженного конфликта;

относительно быстрым истощением морально-психологических сил вовлеченных в конфликт сторон.

В числе неблагоприятных, потенциально опасных психологических последствий информационно-психологического воздействия гибридного конфликта военные социологи и психологи называют:

дисфункциональность (частичные нарушения либо полная неспособность к выполнению поставленных задач отдельными военнослужащими, воинскими подразделениями, органами военного управления, а также гражданскими структурами и их персоналом вследствие ошибочного или неадекватного восприятия и интерпретации информации);

изменение психического и физиологического состояния военнослужащих (возрастание напряженности, тревожности, появление депрессии);

снижение способности индивидов к самостоятельному принятию важных решений;

увеличение психиатрической или психогенной соматической заболеваемости, рост числа пограничных нервно-психических расстройств;

снижение психологического потенциала личного состава воинских частей, подразделений, органов военного управления.

Что касается социально-психологических последствий вооруженного конфликта на востоке Украины, то, по мнению наблюдающих за ним экспертов, наиболее уязвимыми и проблемными в социально-психологическом измерении являются две весьма сложные по своему составу группы: мирные жители Донецкой и Луганской областей и лица, принимавшие непосредственное участие в военных действиях в формате антитеррористической организации (АТО).

Ряд украинских социологов и психологов обоснованно утверждают о существовании в обществе так называемого «Донбасского синдрома». При этом, по их мнению, данный синдром проявляется на мегауровне –

не только на личностном, коллективном и региональном, но и на институциональном, общенациональном уровнях, т. е. охватывает весь украинский социум. Как показывает анализ, стрессово-кризисные последствия вооруженного конфликта являются системным вызовом для руководства страны и ее силовых и правоохранительных органов. Однако поиск общенационального консенсуса в отношении сути, масштабов последствий и приоритетов разрешения указанных проблем в Украине пока не завершен.

В частности, нет единства в оценке масштабов посттравматического стрессового расстройства (ПТСР). Одни украинские психологи (например, Е. Иванова, Е. Костюк) утверждают, что примерно каждый пятый участник вооруженного конфликта, испытавший на себе в том или ином виде его последствия, страдает от ПТСР [1]. Представители Министерства обороны Украины, которые в 2015 г. отрицали наличие ПТСР у участников АТО, впоследствии стали заявлять о присутствии этого синдрома у 80–95 % военнослужащих, возвращающихся из районов боевых действий. Неоднозначный общественный резонанс вызвало выступление в сентябре 2017 г. главного психиатра-начальника клиники психиатрии главного военного клинического госпиталя Министерства обороны Украины О. Друзя в Комитете Верховной Рады Украины по вопросам охраны здоровья. В ходе обсуждения проблем психологической реабилитации участников АТО и уменьшения количества самоубийств среди демобилизованных военных полковник О. Друзь, сославшись на международный опыт, заявил, что участники боевых действий по возвращении в мирную жизнь могут стать угрозой как для собственных семей, так и для всего общества. При этом, по словам О. Друзя, 98 % из них нуждаются в квалифицированной поддержке и помощи вследствие действия боевых стресс-факторов. Расстройства бойцов характеризуются высоким уровнем конфликтности, повышенной агрессией, низкой работоспособностью, обострением и развитием хронических заболеваний, алкоголизмом, наркоманией, асоциальным поведением, повышением уровня суицидов, сокращением продолжительности жизни [2].

Симптоматично, что многие эксперты, а также и ветераны АТО, не согласившиеся с высказываниями О. Друзя, тем не менее указали на существующие здесь проблемы: в стране до сих пор не выстроена эффективная модель психосоциальной реабилитации; эффективные системные механизмы и комплексы реабилитации отсутствуют; нет ранней диагностики, позволяющей отделять ПТСР от последствий контузии или девиантного поведения; отсутствие протоколов поведения психологов и адаптированных к украинской специфике стандартов лечения ПТСР.

По мнению ряда экспертов (А. Караяни, И. Гайдамашко, С. Кандыбович), украинские психологи оказались не совсем готовыми к реше-

нию колоссального объема задач психологической подготовки, реабилитации и социально-психологической реадaptации участников боевых действий [3].

Сложившаяся ситуация побуждает военно-политическое руководство Украины принимать комплекс мер, направленных на восстановление морально-психологических возможностей участников боевых действий, усиление ресурсного потенциала и повышение реального вклада украинского психологического сообщества в целом. В числе этих мер можно выделить следующие: форсированная подготовка военных психологов в высших учебных заведениях; разнообразные формы взаимодействия зарубежного опыта; направление в зону АТО представителей различных гражданских психологических организаций; активное использование возможностей неправительственных психологических сообществ и волонтерских организаций и др.

В целом можно предположить, что в Украине постепенно формируется многоуровневая система помощи – от правового поля защиты и социальных гарантий до индивидуально-психологического консультирования, позволяющая нейтрализовать влияние деструктивных социально-психологических и информационных воздействий.

#### Список использованных источников

1. Справиться с ПТСР. Как в Украине психологи помогают военным адаптироваться к мирной жизни [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://update.com.ua/zhizn\\_tag/spravitsia-s-ptsr-kak-v-ukraine-psikhologi-pomogaiut-voennym-adaptirovatsia-k-mirnoi-zhizni\\_n4054/](https://update.com.ua/zhizn_tag/spravitsia-s-ptsr-kak-v-ukraine-psikhologi-pomogaiut-voennym-adaptirovatsia-k-mirnoi-zhizni_n4054/). – Дата доступа: 05.09.2017.
2. «Скрытый враг» Минобороны. За что уволили главного психиатра ВСУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rian.com.ua/analytics/20170921/1027879971.html/>. – Дата доступа: 21.09.2017.
3. Караяни, А.Г., Гайдамашко, И.В., Кандыбович, С.Л. Военная психология в контексте гражданской войны на Украине (критический анализ) // Юрид. психология. – 2017. – № 3. – С. 18–27.

УДК 159.9

*И.Н. Минина*, кандидат психологических наук

#### УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИВЕРЖЕННОСТИ У КУРСАНТОВ ВЕДОМСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

В настоящее время в центре внимания многих исследований организационной психологии находится такая переменная, как преданность организации. В толковом словаре Ушакова преданность кому-чему-

нибудь, полная отдача чему-нибудь обозначается словом «приверженность» [1]. Считается, что профессиональная приверженность оказывает положительное влияние на эффективность работы в организации.

О.С. Виханский указывает о следующих составляющих приверженности организации. Во-первых, член организации разделяет и делает своими собственными цели организации и ее ценности. Во-вторых, член организации стремится оставаться в организации и сохраняет это стремление даже тогда, когда это может быть для него невыгодно. В-третьих, член организации готов не только стараться для организации, но и, если это надо, принести в жертву организационным интересам свои личные [2]. Эти все составляющие являются результатом процесса идентификации сотрудника организации. Этот процесс играет важную роль в усвоении человеком групповых норм и ценностей и принятии таких понятий, как авторитет, популярность, престиж.

В ряде публикаций встречается предположение, что большая преданность организации до некоторой степени защищает людей от негативных последствий стресса, так как они видят в своей работе больше смысла. Доказано, что малоинтересная работа или работа, в которой индивидум видит мало смысла, является одним из стрессогенных факторов, связанных с деятельностью организации [3].

При подготовке курсантов к будущей профессиональной деятельности необходимо уже на этапе обучения формировать у них такие общекультурные компетенции, которые стали бы основой их мировоззрения и надежным смысловым фундаментом в их служении интересам страны и населения. С первых дней обучения курсант является сотрудником определенного министерства. В процессе приема на службу между сторонами трудового договора заключается неписаный психологический контракт, подразумевающий наличие взаимопонимания относительно ожиданий и обязательств. В целом обе стороны ожидают друг от друга лояльности, честности и справедливости в отношениях друг с другом. Если организация не выполняет свои обязательства по данному контракту, существующему в восприятии сотрудника, то это оказывает негативное влияние на то, как сотрудники оценивают свои собственные обязательства, а также на их преданность организации.

При поступлении на службу в правоохранительные органы многие курсанты мотивированы тем, что государство несет обязательства по обеспечению их значительным денежным довольствием, форменной одеждой, социальными гарантиями, бесплатным обучением, социальным престижем. Свои собственные обязательства по отношению к государству на момент подписания контракта о службе в их сознании еще не конкретизировались. Во многом это может определяться упущениями

в работе кадровых подразделений комплекующих территориальных органов, либо социальной инфантильностью современной молодежи, поэтому любые требования, к соблюдению и выполнению которых сознание курсанта не было ранее подготовлено, воспринимаются им как несправедливые и выходящие за рамки подписанного контракта.

Д. Стивенс и Г. Хайл указывают, что в настоящее время человеческий потенциал является основным источником конкурентных преимуществ практически во всех отраслях и организациях. На всех уровнях нужны преданные идее, образованные и заинтересованные люди [4]. Воспитание таких сотрудников возможно в условиях грамотно сформированной и гармонично поддерживаемой организационной культуры, поэтому современные организации рассматривают культуру как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников и обеспечить продуктивное взаимодействие. Иными словами, об организационной культуре можно говорить только в случае, когда высшее руководство демонстрирует и утверждает определенную систему взглядов, норм и ценностей, прямо или косвенно способствующих выполнению стратегических задач организации.

Для бюрократической формы организационной культуры, которая традиционно развивается в государственных организациях, характерны фокус стратегии внутри организации и последовательный образ действий в стабильной окружающей среде. При таком типе культуры символы, образцы для подражания и церемонии подчеркивают важность для достижения целей организации. Личная вовлеченность работников здесь несколько ниже, но это компенсируется высокой степенью согласованности действий, лояльностью и сотрудничеством. Организации с подобной культурой преуспевают благодаря своей хорошей внутренней интеграции и экономичности [5].

С учетом задач, возложенных на правоохранительные органы, подобная форма организационной культуры представляется обоснованной и эффективной. Большое количество мероприятий воспитательного характера и ритуалов с государственной символикой надежно помогают курсантам идентифицировать себя с образом государственного служащего, но чтобы в дальнейшем закрепить человека в профессии этого мало. Нужно активно транслировать ее достоинства. Если сотрудники учебных заведений сами не видят преимуществ в их службе, то и поделиться с курсантами своим полезным профессиональным видением они не смогут.

Здесь возникает превентивная необходимость последовательной воспитательной работы с высокообразованным и интеллектуальным

служебным коллективом, использующим методы, имеющие значительно больший потенциал убеждения и аргументации. Необходимо способствовать формированию аутоотелической личности. В буквальном переводе это понятие означает «личность, цели которой находятся в ней самой», т. е. цели такого человека порождаются преимущественно его внутренним миром, а не заданы генетическими программами и социальными стереотипами. Конечно, никто не может быть полностью аутоотелической личностью, потому что мы все должны заниматься чем-то, что нам не нравится, либо из чувства долга, либо по необходимости. Однако существует достаточно людей, которые чувствуют, что почти все, что они делают, является важным и ценным само по себе [6].

Именно в этом видится значимая цель при организации образовательного процесса в ведомственных вузах. Для ее достижения необходимо создать психологически комфортные условия для профессиональной деятельности преподавательского состава. Именно они «стоят у станка» и формируют в процессе обучения у курсантов отношение к будущей деятельности, так как обладают авторитетом в силу возраста, положения и знаний. Получать оптимальные переживания в процессе своей работы преподаватель может при соблюдении ряда условий, выявленных научно в процессе исследований состояния погружения в деятельность. Во-первых, задача, которую ставит себе человек, должна быть для него посильной. Во-вторых, он должен иметь возможность сосредоточиться. В-третьих, задача, которую он выполняет, позволяет четко сформулировать цели его активности и, в-четвертых, немедленно получить обратную связь [6]. Тогда увлеченность субъекта своей деятельностью становится настолько высока, что возникают потоковые ощущения, изменяющие и усложняющие его личность.

Взаимодействие с такими наставниками может сформировать у курсантов требуемое для государственной службы мировоззрение и соответствующие общекультурные компетенции. В нынешних условиях необоснованно повышенной напряженности, возрастания задач, неопределенности в стандартах образования, паспортах компетенций, при отсутствии адекватной выполняемым задачам обратной связи достижение цели формирования профессиональной приверженности как у сотрудников образовательной организации, так и у переменного состава становится проблематичным.

Таким образом, для закрепления выпускников в силовых структурах необходимо на первоначальном этапе профессионально-психологического отбора более подробно разъяснять условия будущей службы, желательно с проведением ознакомительной экскурсии по рабочим ме-

стам. Цель – адекватное осознание своих обязанностей перед государством. В процессе подготовки будущего кадрового потенциала создавать благоприятные условия профессиональной деятельности педагогов образовательных организаций, позволяющие им быть примером приверженности целям деятельности правоохранительных органов.

#### Список использованных источников

1. Толковый словарь русского языка : в 4 т. / под ред. Д.Н. Ушакова. – ООО «Изд-во Астрель», 2000.
2. Виханский, О.С. Стратегическое управление : учебник / О.С. Виханский. – М. : Гардарики, 1998. – 296 с.
3. Мескон, М. Основы менеджмента : пер. с англ. / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; общ. ред. и вступ. ст. Л.И. Евенко. – М. : Дело, 1998. – 799 с.
4. Маслоу, А. Маслоу о менеджменте / А. Маслоу. – СПб. : ПИТЕР, 2003. – 413 с.
5. Дафт, Р.Л. Организации : учеб. для психологов и экономистов / пер. [с англ.] С. Рысева [и др.]. – 3-е междунар. изд. – СПб. : НЕВА ; М. : ОЛМА-Пресс, 2001. – 348 с.
6. Михай, Чиксентмихайи. Поток. Психология оптимального переживания / Чиксентмихайи Михай. – Альпина нон-фикшн, 2011. – 464 с.

УДК 159.9.072

*Д.В. Ермолович*, кандидат юридических наук, доцент;

*И.В. Сечко*, кандидат психологических наук

#### ВИЗУАЛЬНАЯ ДИАГНОСТИКА ПОТЕНЦИАЛЬНО ОПАСНЫХ ЛИЦ С ПОМОЩЬЮ МЕТОДОВ ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

Терроризм в последние годы стал одной из главных проблем мирового сообщества. Сегодня ни одна страна не может чувствовать себя в безопасности. Терракты в Париже, Афганистане, Израиле, Индии, Мали, Марокко, Пакистане, России, Тунисе, других государствах показывают масштаб происходящего. Именно поэтому вопросы раннего выявления потенциально опасных лиц являются более чем актуальными.

Для обеспечения безопасности и выявления потенциальных опасных лиц во многих странах мира в настоящее время применяют специальные программы, по которым сотрудники правоохранительных органов изучают особенности человеческого поведения. Эта система называется профайлингом. Профайлинг происходит от английского слова profile, что в переводе означает «профиль», или «профилирование». Собственно, профайлинг – это технологии предотвращения про-



тивоправных действий посредством выявления потенциально опасных лиц и ситуаций с использованием методов прикладной психологии [1, с. 48], т. е. провести профилирование значит отнести человека по ряду невербальных признаков к типу личности: опасному или неопасному в зависимости от социального окружения и контекста. Таким образом, основной целью профайлинга является выявление потенциально опасных лиц, а его основой – визуальная диагностика психоэмоционального состояния человека [4, с. 21]. Как ботаник по одному листу определяет все растение, как археолог по одной кости реконструирует все строение животного, так точно по одному характеристическому поступку человека можно составить правильное понятие о его характере, даже если этот поступок касается какой-либо мелочи. В последнем случае сделать это часто бывает даже легче, ибо в важных делах люди держатся настороже, а в мелочах, недолго думая, следуют указаниям своей природы. Как писал известный немецкий философ Артур Шопенгауэр, кто пропускает без внимания мелкие характеристические черты человека, тот должен винить себя, если ему придется к собственному вреду познать его характер по крупным [7, с. 112]. Владение методом профайлинга позволит сотрудникам правоохранительных органов провести скрытое «тестирование» потенциального злоумышленника и построить его профиль для выявления преступных замыслов.

В основе концепции профайлинга лежит положение о том, что каждый субъект может оказаться террористом, а каждый предмет – взрывным устройством или оружием и т. д. Все мероприятия, проводимые в рамках рассматриваемой технологии, призваны подтвердить или опровергнуть данное утверждение. Система профайлинга позволяет сделать только предположение о возможной причастности лица к противоправному акту. Действительная угроза может быть выявлена лишь на основании углубленного личного досмотра субъекта и находящихся при нем вещей. В этой связи сотрудники милиции, обеспечивающие безопасность в указанных местах, должны владеть навыками наблюдения и умением проводить опросную беседу [5, с. 77].

Прежде всего сотрудник правоохранительного органа при наблюдении за людьми должен постоянно сам себе задавать так называемые «вопросы профилирования»: тот ли это человек, за которого он себя выдает? Не скрывает ли он негативные намерения? Почему на лице страх, беспокойство, вина, печаль, отсутствие эмоций? Далее он должен обратить внимание на такие подозрительные признаки, как несоответствие одежды погодным условиям; мешковатый внешний вид; несоответствие данных в паспорте, билете, визе; невладение значимой информацией (например, о близких людях, с которыми он отправляется в поездку); не-

логичный маршрут поездки. К критическим признакам следует отнести подделку документов; перекос одежды на теле; выпуклость одежды в местах ношения оружия; несоответствие одежды сезону и погоде; наличие одежды, скрывающей контуры фигуры; произвольный контроль оружия (пояса шахида) на теле; наличие скрыто носимого оружия на теле (которое не задекларировано и скрывается); документы из страны, где ведутся боевые действия; невразумительные ответы на вопросы по деталям одежды, вещей, документов, лиц сопровождения.

Невербальные сигналы дают возможность определить истинность или ложность получаемой информации. Тезис И.М. Сеченова о том, что «каждая мысль имеет мускульное проявление», наиболее наглядно устанавливает связь между мышлением и поведением [6, с. 17]. Невербальная коммуникация как своеобразный язык чувств является таким же продуктом общественного развития, как и язык слов. Жесты, мимика, поза, интонация, пауза образуют знаковую систему, дополняющую и усиливающую, а иногда и заменяющую средства вербальной коммуникации – слова. Все это свидетельствует о высокой прогностичности поведения человека на основе визуальной диагностики его внешних проявлений.

Можно выделить следующие этапы профайлинга при обеспечении безопасности в местах массового скопления людей (в аэропортах, авто- и ж/д вокзалах, метро и т. д.): первичное наблюдение; проверка личных и перевозочных документов; опрос по подозрительным признакам; дистанцированное наблюдение. Грамотное применение методов визуальной диагностики и алгоритма проведения опросной беседы позволит сотрудникам правоохранительных органов реализовать на практике технологию профайлинга, снизив до минимума возможность совершения противоправных действий. Применение профайлинга предполагает высокий профессионализм профайлеров, в первую очередь морально-психологический. Нестандартность ситуации (опрос, проверка документов, досмотр вещей), порождающей порой закономерно негативную психологическую реакцию пассажира, требует проявления со стороны профайлера необходимой деликатности и такта. Несмотря на базовое положение профайлинга о возможной причастности каждого субъекта к террористической деятельности, это не должно никак сказываться на профессиональном общении. Потенциальный террорист не должен заметить, что его подозревают, а «обычного» невиновного человека нельзя открыто подвергать недоверию, так как это может отрицательным образом сказаться на результатах проведения профайлинга в целом.

Таким образом, в основе профайлинга лежат методы визуальной диагностики, позволяющие расшифровывать невербальные компоненты, используемые в межличностном общении. Активное использование

профайлинга позволит получать объективную информацию о потенциально опасных лицах и может быть эффективно использовано для превентивных мер по предупреждению террористических актов, других противоправных действий на транспорте и в местах массового скопления людей.

#### Список использованных источников

1. Курс развития социально-психологической компетентности сотрудников службы профайлинга : учеб.-метод. пособие. – М. : МОСА, 2009. – 294 с.
2. Марьин, М.И. Психологическое обеспечение антитеррористической деятельности / М.И. Марьин, Ю.Г. Касперович. – М. : Изд. центр «Академия», 2007. – 208 с.
3. Ольшанский, Д.В. Психология терроризма / Д.В. Ольшанский. – М., 2008. – 365 с.
4. Профайлинг. Технологии предотвращения противоправных действий / под общ. ред. Ю.М. Волынского-Басманова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 199 с.
5. Профайлинг в деятельности органов внутренних дел : учеб. пособие / под ред. В.Л. Цветкова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – 254 с.
6. Сеченов, И.М. Элементы мысли / И.М. Сеченов. – СПб. : Питер, 2001. – 416 с.
7. Шопенгауэр, А. Сборник произведений / А. Шопенгауэр. – Минск : ООО «Попури», 1998. – 464 с.

УДК 343.83

*А.В. Гришина*, кандидат психологических наук, доцент;

*В.В. Евтушенко*

#### ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

Существует множество профессий, которые включают человека в экстремальную ситуацию, к таковым, безусловно, относятся и специалисты уголовно-исполнительной системы. Люди, которые там работают, отвечают за то, чтоб защитить других от преступников. Это охранники, контролеры над исполнением наказания, воспитатели, социальные работники, психологи. Следует отметить, что они остро нуждаются в психологической поддержке и сопровождении. Жизнь сотрудников уголовно-исполнительной системы происходит в постоянном напряжении, а они ощущают депривацию от экстремальных условий своей деятельности.

Депривация – психическое состояние, когда субъект не может удовлетворить некоторые свои основные (жизненные) психические потребности в достаточной степени на протяжении долгого времени, т. е. речь идет про потерю существенных атрибутов, что необходимо индивиду для удовлетворения важных витальных потребностей. Это приводит к разным моральным и психологическим отклонениям в поведении и деятельности («девиации»).

Последствия профессиональной деформации проявляются индивидуально на каждого работника, но в целом они являются типичными для службы или подразделения, в котором работник проходит службу. Выполнение служебных функций работниками, которые непосредственно контактируют с осужденными, предполагает воздействие на работников их субкультуры, иногда привычек и даже ценностных ориентаций.

Одной из проблем сотрудников уголовно-исполнительной системы является то, что они становятся на один уровень с осужденными в контексте общения. Через некоторое время такое неформальное «тюремное» общение может быть привычным не только на работе, но и в нерабочее время, в кругу семьи или друзей [2].

Этот факт подтвержден в работе «Стэндфордский тюремный эксперимент». Автор эксперимента Ф. Дж. Зимбардо со своей командой разработал концепцию проведения исследования – были продуманы условия эксперимента и правила поведения «надзирателей» и «заключенных».

Филипп Джордж Зимбардо писал: «Тюрьма – это памятник, где пренебрегают принципами гуманности, разрушается благородство человеческой природы и подвергается деградации социальное отношение со стороны людей. Это пагубно сказывается как на надзирателей, так и на заключенных, предоставляя деструктивное влияние на самооценку, чувство справедливости и человеческое сострадание» [2, с. 20].

Жизнь сотрудников уголовно-исполнительной системы происходит в постоянном стрессе, они испытывают депривацию от экстремальных условий своей деятельности. Среди экстремальных ситуаций работы в пенитенциарной системе выделяют захват заложников, массовые беспорядки, неповиновение [3]. Один из основных факторов – скорее не сама вероятность конкретных экстремальных ситуаций, а контингент, с которым приходится работать, а также условия труда [4]. «Кто что говорил, но в тюремной жизни нет никакой романтики – только жестокость, страдания, грязь, и к ним сознательно или бессознательно вырабатывается привычка» [5, с. 14]. Сотрудники пенитенциарной системы поставлены в условия, когда нужно непрерывно доказывать значимость своей профессии.

Одной из главных сторон деформации является потеря способности к самооценке, происходит огрубление чувств, развивается черствость, конфликтность, раздражительность, нарастает неуравновешенность, так называемая «невротизация личности». С другой стороны, явно снижается ориентировочная активность познавательных функций.

Согласно результатам экспериментального исследования 2014 г., на территории Дергачевской исправительной колонии № 109 нами были получены следующие результаты. Опрос практических сотрудников исправительной колонии, непосредственно заместителя начальника исправительной колонии по воспитательной работе с осужденными, показал, что под профессиональной деформацией ими понимаются изменения личностных качеств работников исправительных учреждений под воздействием условий их работы.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что под влиянием негативных факторов среды у сотрудников исправительных учреждений постоянно снижается требовательность к себе, своим поступкам, действиям, решениям. Наблюдается также снижение доброжелательности, коммуникативности, снижение положительного эмоционального отношения ко всем людям, как и к осужденным. При этом повышаются агрессивность, раздражительность, негативизм, обидчивость, подозрительность. Все эти изменения побуждают развитие чувства вины.

Согласно полученным результатам исследования можно констатировать, что категория сотрудников пенитенциарной системы является уязвимой и нуждается в постоянном социально-психологическом сопровождении.

#### Список использованных источников

1. Беляева, Л.И. Психологические особенности экстремальных ситуаций правоохранительной деятельности / Л.И. Беляева // Прикладная юридическая психология / под ред. А.М. Столяренко. – М., 2001. – С. 531–533.
2. Зимбардо, Ф.-Дж. Стэнфордский тюремный эксперимент / Ф.-Дж. Зимбардо // Эксперименты жизни. – СПб., 2007. – С. 4–23.
3. Панкин, И.Н. Личная безопасность сотрудников внутренних дел: тактика и психология безопасной деятельности / И.Н. Панкин. – М., 1996. – С. 96–98.
4. Ушатиков, А.И. Пенитенциарная психология: Программа для вузов МВД / А.И. Ушатиков. – Рязань, 1995. – 224 с.
5. Грибов, В.В. В тюремном интерьере / В.В. Грибов // Ветеран. – 2003. – № 5 (718). – С. 14.
6. Буданов, А.В. Профилактика профессиональной деформации работников ИТУ как фактор, способствующий соблюдению и укреплению законности в деятельности исправительных учреждений / А.В. Буданов // Проблемы совершенствования деятельности психологической службы в ИТУ : сб. ст. / под ред. А.В. Пилешко. – М. : Домодедово, 1996. – С. 42–43.

УДК 796.8

*А.Н. Кузьмин*, кандидат психологических наук, доцент

#### ПРОБЛЕМЫ АКМЕОЛОГИИ МАСТЕРСТВА РУКОПАШНОГО ПРОТИВОБОРСТВА

Актуальной проблемой подготовки кадров для правоохранительной деятельности остается необходимость научного объяснения причин ошибок и сбоев, допускаемых личным составом в условиях пресечения противоправных действий и силового задержания правонарушителя. Психологические аспекты данного рода правоохранительной деятельности в их экстремальных проявлениях относятся к психогенным факторам летального характера. Преимущественно возникая непосредственно в условиях стрелкового и/или рукопашного противоборства, последние могут сохранять свой отрицательный для личности потенциал в качестве посттравматического стрессового расстройства достаточно длительное время.

Результаты психологических исследований позволяют сделать вывод, что основное противоречие между результатом специальной подготовки специалиста органов внутренних дел и реализацией достигнутого уровня профессионализма в практике служебно-боевой деятельности может быть выражено следующим образом: хотя абсолютное большинство сотрудников успешно выполняют требования и нормативы наставлений по физической и огневой подготовке, а также успешно аттестовываются по тактико-специальной подготовке, уровень подготовленности конкретного сотрудника оказывается существенно недостаточным в моделируемых или реальных условиях рукопашного и/или стрелкового противоборства, т. е. в тех ситуациях, где возникает активно противодействующий противник (правонарушитель). Ни в одном из наставлений и учебных предметах служебно-боевого цикла не ставится учебная задача по практическому моделированию особой деятельности стрелкового и/или рукопашного противоборства.

Актуальная проблема «человеческого фактора», по сути своей находящаяся в сфере психологической природы человека, не имеет решения в рамках того методологического, концептуального, учебно-методического, структурно-содержательного, организационно-штатного, и в целом всего ресурсного обеспечения, используемого для декларируемых целей служебно-боевой подготовки. В самом кратком виде данное противоречие может быть выражено как попытка решения психологических по своему существу проблем средствами, относящимися к механистической области знания.

Но внутри парадигмы механицизма невозможно объяснить отличие между движениями пловца, выполняемыми лежа на лавочке, и реально используемыми в воде; между вращением педалей на велотренажере и при реальном движении на велосипеде. Не улавливается здесь различие между выполнением упражнений стрельбы по безответной мишени и деятельности при встречном огневом противоборстве, между выполнением боевых приемов борьбы на манекене в виде несопротивляющегося партнера и их применением в реальном рукопашном противоборстве.

Уменьшение объема научно отражаемой действительности в ее рефлекторно-дуговой модели привело практику в концептуальный тупик. Отведение в рефлекторном акте решающей роли только одному из элементов – третьему звену, т. е. самому проявленному движению, – минимизирует значение центрального психического элемента. Вследствие такой минимизации исключается практически вся сфера психологического содержания деятельности, в том числе ее составляющая в виде информационной, ориентировочно-поисковой деятельности субъекта, поэтому в наставлениях отсутствуют цели и задачи решения проблем активности многоуровневого отражения экстремальных условий деятельности в сознании субъекта, а также достижения должного уровня саморегуляции и продуктивности противоборства в условиях экстремальной информационной неопределенности. Иными словами, отсутствует акмеологическая составляющая, выражающаяся в принципе развития, в частности профессионализма, от начального уровня до уровня мастера: в течение всей службы сотрудник с периодичностью в полгода в процессе физической подготовки осваивает одни и те же односторонние приемы, в огневой подготовке – одни и те же односторонние стрелковые упражнения.

По нашему мнению, актуальным основанием реформирования подготовки к особой деятельности противоборства является парадигма психологического детерминизма, ведущая свой отсчет с момента опубликования Н.А. Бернштейном учения о «рефлекторном кольце», «сенсорных коррекциях», «живом движении», «уровнях построения движения», принципе «активности» и др. Данное учение органично вошло в теорию деятельности А.Н. Леонтьева, а также легло в основу теории оперативности образа Д.А. Ошанина.

Интеграция указанных теорий в системе координат образованных теорией саморегуляции, интенсивно разрабатываемой в последние два десятилетия, теории стресса Г. Селье, единой теории психических процессов Л.М. Веккера, а также понимание значения функционирования низших уровней психического отражения в регуляции деятельности, установленных исследованиями А.Н. Гусева, позволяют раскрыть

психологическое содержание стресса и определить многоуровнево-иерархический механизм достижения устойчивости особой деятельности в экстремальных условиях противоборства.

Таким образом, только с появлением реальной модели противника возможно объективирование психогенных факторов, которые остаются не пережитыми субъектом специальных видов подготовки, и потому неизвестными для него в чувственно-практическом плане. Следовательно, неизвестными остаются закономерные изменения как внутреннего мира субъекта, так и механизмов саморегуляции психических состояний и выполняемой особой деятельности. Соответственно, в структуре личности специалиста не происходит формирования новообразований акмеологического характера, возникающих и развивающихся только в процессе последовательного освоения субъектом иерархических уровней противоборства, моделирующих его с определенной степенью психологической адекватности и допустимости.

Результаты выполненных исследований позволяют прийти к выводу, что системная ошибка механистического содержания наставлений заключается в том, что они регламентируют достижение устойчивости выполняемых боевых приемов и действий путем волевого сохранения неизменности психологической сферы личности сотрудника органов внутренних дел, апеллируя в первую очередь к таким качествам, как мужество, стойкость, героизм, самоотверженность. Без всякого сомнения, данные качества крайне важны, особенно в том случае, когда их сущность определяется в системе координат психологии, а не только теории и методики физического воспитания или идеологической сферы.

Одним из уровней решения сформулированной проблемы может явиться положение, лежащее в русле логики эволюционной целесообразности процессуальности психического и позволяющее преодолеть механицизм предыдущего постулата: «Психический мир субъекта противоборства задачеобразно изменяется для обеспечения устойчивости выполняемой деятельности». Иными словами, посредством переноса активности с уровня самоконтроля на уровень полного контроля противника и складывающейся ситуации достигается необходимая продуктивность особой деятельности противоборства.

Сформулированный «психологизированный» подход к подготовке кадров для правоохранительной деятельности, как показывают эксперименты, позволяет направлять основные усилия не на бесконечное поддержание субъектом необходимого состояния общефизических качеств, умений и навыков выполнения приемов стрельбы и/или боевых приемов борьбы при отсутствии противника, а на формирование, развитие и совершенствование стрессоадекватного режима саморегуляции в экс-

тремальной деятельности противоборства. Следствием продуктивности саморегуляции является успешность технико-тактических действий субъекта в процессе ведения противоборства.

УДК 343.26

*О.А. Осипенко*, магистр педагогических наук

### САМООЦЕНКА ЛИЦ, ОСУЖДЕННЫХ ЗА УКЛОНЕНИЕ ОТ СОДЕРЖАНИЯ ДЕТЕЙ, КАК ПРЕДИКТОР ИХ СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВОЙ ПОЗИЦИИ

Специфическим видом преступного поведения является уклонение родителей от содержания детей. Количество преступлений данного вида в последний период имеет отрицательные тенденции и занимает второе-третье место в структуре преступности в Республике Беларусь. Причем высок уровень его рецидива – более 40 %. К наиболее значимым криминологическим характеристикам субъектов данного преступления относятся наличие у преобладающего большинства из них алкогольной зависимости, уклонение от труда до осуждения, а также низкая профессиональная квалификация, основная возрастная группа в пределах от 30 лет и старше. Как известно, применение уголовной ответственности преследует цель исправления лиц, совершивших преступления, что в большей мере связано с их критическим отношением к преступлению, к тому образу жизни, который привел к его совершению, к личным качествам, в силу которых было совершено преступление. Это критическое отношение выступает важным признаком и предпосылкой переживания раскаяния и исправления личности. В этой связи самооценка осужденными своего деяния, образа жизни, личных качеств, приведших к совершению преступления, является важным предиктором эффективности исправительно-предупредительной функции наказания.

Для анализа проявления данного феномена у лиц, осужденных за уклонение от содержания детей, был проведен опрос. В опросе принимали участие 117 человек – 65 женщин и 52 мужчины, – отбывающих наказание в виде ограничения свободы в исправительных учреждениях открытого типа, которое наиболее часто назначается судами за указанный вид преступлений.

Опрос предусматривал изучение самооценки осужденными своего образа жизни, его перспектив, представлений о себе в плане социальной идентичности и в сравнении с другими людьми, рефлексивных представлений об отношении к себе других людей, а также по оценке

собственного эмоционального состояния (как индикатора удовлетворенности жизнью и собой). Результаты опроса анализировали с учетом гендерных различий.

Изучение оценки по удовлетворенности жизнью показало, что 50 % осужденных-мужчин испытывают неудовлетворенность жизнью и только 16,7 % ею удовлетворены. В то время как 31 % осужденных-женщин отмечали, что они вполне удовлетворены жизнью, 40 % – не испытывают неудовлетворенности, а неудовлетворены 29 %. При этом 32 % женщин отметили, что живут с нормальным настроением и лишь 18 % – с отрицательным. В то же время никто из мужчин не отметил, что живет с нормальным настроением, 16,6 % указали, что у них преобладает отрицательное настроение, а остальные 83,3 % отнесли ответы к критерию «бывает и хорошее и плохое настроение в равной мере». Показательной для интерпретации является оценка осужденными своей жизни по сравнению с жизнью других людей: 76 % женщин и 70 % мужчин, отбывающих наказание, отметили, что их жизнь не хуже и не лучше, чем у других людей, а 20 % мужчин считают, что их жизнь даже лучше, чем у других.

Что касается личных представлений о перспективе своего образа жизни, то ответы распределились следующим образом: 1) моя жизнь ведет к страданиям в будущем – считают лишь 10 % женщин и 6,6 % мужчин; 2) моя жизнь в будущем будет не легкой, но и без больших страданий – 20 % женщин и 83,4 % мужчин; 3) моя жизнь в будущем будет вполне нормальной – 70 % женщин и 10 % мужчин. Такая весьма позитивная оценка своего образа жизни и будущего обусловлена защитной доминантой. При этом, если осужденный критически не оценивает свой образ жизни, связанный с преступным поведением и злоупотреблением алкоголя, то у него не возникает побуждений к самоизменению. Это явление также говорит о том, что карательное влияние наказания в виде ограничения свободы не достигает своей предупредительной цели в отношении большинства осужденных рассматриваемой категории, поскольку преломляется в сознании осужденных под влиянием защитной установки, которая блокирует возникновение мотивации положительного изменения своего образа жизни. В то же время положительная самооценка жизни в настоящем и будущем без ее изменений приводит к самоутверждению в таком положении.

Заслуживают внимания ответы осужденных на вопросы, связанные с личной самооценкой. Только 5 % женщин и 16,6 % мужчин отметили, что они в большей мере люди отрицательные, чем положительные. Однако при этом 60 % опрошенных мужчин считают, что их личные каче-

ства приводят к жизненным проблемам и неприятностям и 66 % мужчин отметили, что недовольны собой и осуждают себя, и 50 % считают себя хуже других мужчин по своим качествам.

Иная картина наблюдается в самооценке женщин: всего лишь 5 % из них считают, что личные качества приводят к проблемам и неприятностям, но при этом 41 % недовольны собой и осуждают себя, а 39 % вполне довольны собой. 65 % осужденных женщин считают себя не хуже других женщин, а 35 % – лучше многих других женщин, в том числе и по своим личным качествам. Как видно, в самооценке осужденных мужчин преобладает критическое отношение к себе по сравнению с женщинами. У женщин наблюдаются противоречия в самооценке, что выражает борьбу противоположных тенденций.

Изучение самооценки эмоционального состояния, как важного показателя удовлетворенностью жизнью и собой, показало, что осужденные женщины отмечают частое переживание таких чувств, как жалость к себе, чувство обиды, в средней степени выраженности они испытывают раздражительность, чувство безразличия (апатии) и слабое проявление сожаления от прежних поступков, униженности и оптимизма. Осужденные-мужчины отметили выраженное проявление обостренной неудовлетворенности своих желаний, сожаление о прежних поступках и о нынешней жизни, недовольство собой, в средней степени – проявление раздражительности и униженности и незначительное проявление обиды, безысходности, жалости к себе.

Обобщая результаты проведенного пилотажного исследования, можно отметить, что опрос с различными вариантами оценочных суждений по самооценке образа жизни и себя осужденными за уклонение от содержания детей показал гендерную особенность. Она заключается в более критичном отношении осужденных-мужчин к своему образу жизни, социальному положению и к самому себе и более пессимистичные ожидания по поводу своего будущего, чем у женщин. Эти данные подтверждают мнение сотрудников органов и учреждений исполнения наказаний о более высокой криминогенной запущенности и сложности в исправительном плане осужденных-женщин данной категории. Выявлены также весьма противоречивые суждения по одним и тем же параметрам самооценки, сформулированным в когнитивных и эмоциональных предикторах, что свидетельствует о выраженной защитной доминанте в самооценке своего образа жизни и противоправного поведения. Исходя из этого для эффективного решения исправительных задач при исполнении наказаний необходимо формирование внутренней атрибуции ответственности и адекватной комплексной самооценки, позволяющей сформировать мотивацию положительного самоизменения.

### ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КРИМИНОГЕННОСТИ БОЛЬНЫХ ОЛИГОФРЕНИЕЙ

Противоправные действия могут совершаться как психически здоровыми лицами, так и имеющими нарушения психики. В первом случае речь идет об умышленных преступлениях, во втором – они совершаются без должной мотивации, часто импульсивно и связаны с дезорганизацией психических процессов.

В последние годы количество преступлений, совершенных больными олигофренией, выросло более чем в два раза, увеличивается их доля среди лиц, повторно совершающих противоправные действия (констатация состояния невменяемости среди этой группы лиц составляют 26,3 %), имеется четкая тенденция на увеличение общего числа лиц с признаками снижения интеллекта, признанных невменяемыми.

Термин «олигофрения» в медицинскую практику впервые ввел Э. Крепелин в 1915 г. Умственная отсталость (*mental retardation*), или олигофрения (греч. *oligos* – малый, *phren* – ум), означает патологическое состояние, обусловленное поражением головного мозга во время родов или на первом году жизни, расстройствами метаболизма, врожденными уродствами, а также хромосомными аномалиями, в клинике которых проявляется синдромом относительно стабильного интеллектуального недоразвития, ведущий к нарушению социально-трудовой адаптации.

Важно не путать понятия «олигофрения» и «деменция» (приобретенное слабоумие), последняя возникает уже при жизни и связана с травмирующим действием других внешних и внутренних факторов, т. е. это утрата имевшейся ранее интеллектуальной состоятельности. Образно деменцию связывают «с разорившимся богачом, имевшим денежные средства уже при рождении и утратившим их в процессе жизни», а олигофрению – «с бедняком от рождения».

Олигофренией страдают до 3,0 % жителей нашей планеты. Под термином «олигофрения» в психиатрической практике понимают группу врожденных или рано приобретенных в детском возрасте болезненных состояний психики, где главным является первоначальное стабильное недоразвитие интеллекта с детства. Психический «дефект», возникший в детстве, остается неизменным на протяжении всей жизни и в зависимости от глубины нарушения интеллекта определяет особенности жизнедеятельности человека и судебно-психиатрическую оценку его общественно опасных деяний.

Наличие нарушений психических функций данной категории больных создают предпосылки для их неудовлетворительной адаптации в окружающем мире, в том числе связанной с элементами противоправного поведения. Особенности протекания психических процессов больных олигофренией создают реальную возможность совершения ими общественно опасных деяний. Это прежде всего зависит от глубины снижения интеллекта и степени нарушения памяти. Их криминогенность обусловлена особенностями психических свойств и проявляется в следующем:

самооценка больных обычно завышена, причем присутствует явная не критичность в оценке своих способностей, что отражается в завышенном уровне притязаний;

восприятие мира и своих внутренних ощущений медленное и недостаточно активное, характерна недостаточная дифференцированность воспринимаемых объектов, неподвижность и инертность зрительных образов;

внимание в состоянии относительной нормы, если зрительный материал доступен для наблюдения и вызывает какой-либо интерес;

нарушения памяти могут проявляться в сужении объема кратковременной памяти, непродуктивности заучивания, снижении качества опосредованной памяти, их механическая память усваивает привычные стереотипные житейские навыки, но информация о моральных запретах и приемлемых формах социального поведения не усваивается или с большим трудом без дальнейшего продуктивного воспроизведения;

мышление у больных олигофренией резко нарушено, оно конкретно и непоследовательно, характерна его инертность и примитивность, суждения поверхностны, бросается в глаза неспособность к абстрагированию, в мыслительных операциях отсутствует анализ и синтез, кроме случаев легкой формы олигофрении, где имеется ограниченная способность к аналитической деятельности и синтетическому мышлению;

для эмоций характерно преобладание их низших форм, отражающих простейшие жизненные потребности, возникающие аффекты больных недифференцированы и неполноценны, часто злобно-гневливого характера, с элементами ауто- и гетероагрессии;

двигательно-волевая сфера проявляется в элементарных влечениях, пациенты неспособны или почти неспособны к целенаправленной деятельности, к сложным волевым актам, отражающим высокие нравственные позиции, формированию шкалы ценностей;

характер нарушений речи может колебаться от нечленораздельных звуков до несложных грамматических конструкций бытовой тематики,

с косноязычием, нарушением грамматических правил построения предложений;

сознание больных олигофренией недостаточно критично, причем чем глубже олигофрения, тем меньше критичность сознания; сознание характера и степени общественной опасности совершаемых деяний и понимание ответственности за содеянное у них могут полностью отсутствовать, либо больные неполностью утрачивают целостность осмысливания динамики криминальной ситуации и своего поведения в ней и могут предвидеть последствия своих действий;

интеллект явно снижен («дефицит интеллекта»), больной не способен или мало способен к формированию понятий и обучению, у него ощущается нехватка общих сведений и знаний, что затрудняет правильное планирование своих действий и предвидение возможных их последствий.

Возможность противоправной активности больных олигофренией следует соотносить с глубиной и тяжестью психического расстройства, которая существенно различается. В частности, при идиотии (от греч. *idioteia* – невежество), наиболее тяжелой и глубокой форме олигофрении, наиболее характерная черта – недостаточная реакция на внешние стимулы. Больные не осознают своего психического дефекта и нуждаются в постоянном уходе и надзоре. Действия больных – инстинктивные автоматические акты или элементарные двигательные реакции на внешние раздражители. В судебно-следственной практике лица с такой глубиной слабоумия не встречаются по причине своей врожденной беспомощности (психической и физической).

При имбецильности (умеренной форме олигофрении) снижение интеллекта не такое тяжелое, как при идиотии (лат. *imbecillus* – слабый, незначительный). Она встречается у каждого десятого, страдающего олигофренией. У больных с имбецильностью могут быть эпизоды сексуального возбуждения, когда они совершают общественно опасные деяния в виде изнасилования, хулиганства. Возможны с их стороны случаи эксгибиционизма (публичного обнажения). При этом у таких лиц полностью отсутствует сознание характера и степени общественной опасности своих деяний, понимание ответственности за содеянное. Судебно-психиатрическая экспертиза (СПЭ) по лицам, страдающим имбецильностью, проводится редко и только по формальным соображениям. В итоге они признаются невменяемыми и недееспособными.

При интерпретации заключений СПЭ лиц, страдающих олигофренией в степени дебильности (легкая степень олигофрении), правоведам необходимо учитывать глубину умственного дефекта в сопоставлении со способностью таких лиц усваивать морально-нравственные нормы.

### ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ СЕМЕЙНОГО ВОСПИТАНИЯ НА ФОРМИРОВАНИЕ ПРАВОВОГО СОЗНАНИЯ И ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ ЛИЧНОСТИ

Воспитание в развитии личности выступает важным фактором наряду с наследственностью и средой. Именно в семье складываются представления подростка о добре и зле, порядочности, об уважительном отношении к материальным и духовным ценностям [1]. С близкими людьми в семье подросток переживает чувства любви, дружбы, долга, ответственности, справедливости.

Семейное воспитание играет определяющую роль в формировании одаренности личности, а институт семьи является важнейшим условием развития ее творческой и интеллектуальной зрелости. От стиля семейного воспитания родителей зависит, будет ли личность гениальной, талантливой и способной или она станет безумной, глупой и бездарной. Неправильное воспитание способствует формированию и развитию девиантного поведения подростков [2, с. 57]. Такое поведение проявляется в виде совершения поступков, которые противоречат нормам социального поведения в том или ином сообществе.

Семейное воспитание является главной силой, способной дать обществу полноценную личность [3, с.191]. Именно от стиля семейного воспитания зависит, вырастет ли подросток законопослушным гражданином или станет преступником.

Приоритетное значение в вопросах развития способностей подростка принадлежит именно семье, она обеспечивает создание необходимых условий помощи и поддержки в развитии его личностных возможностей. Какие стили семейного воспитания благотворно влияют на развитие личности, мы решили выяснить, используя тест личностной креативности (одаренности) под редакцией Е.Е. Туника и опросник «Анализ семейных взаимоотношений» под редакцией Э.Г. Эйдемиллера и В.В. Юстицкиса. В исследовании приняли участие 190 учащихся 8–9 классов гимназии № 30 г. Минска и 183 их родителя. По результатам исследования были выявлены положительные связи между шкалой стиля семейного воспитания «Потворствующая гиперпротекция» и шкалой «Склонность к риску» ( $r=0,106$ ), т. е. подросток при таком стиле семейного воспитания находится в центре внимания семьи, которая стремится максимально удовлетворить все его потребности. Данный стиль воспитания, по

мнению К. Леонгарда, является неустойчивым стилем воспитания. Он содействует формированию таких черт характера подростка, как упрямство, склонность противостоять любому авторитету, поэтому и имеет положительную связь со шкалой «Склонность к риску». Для таких подростков характерно отстаивать свои идеи, не обращая внимания на реакцию других людей, ставить перед собой высокие цели и осуществлять их, рискуя при этом кем угодно и чем угодно.

Между стилем семейного воспитания «Доминирующая гиперпротекция» и шкалами творческой личности «Сложность» ( $r=0,11$ ) и «Воображение» ( $r=0,16$ ) также выявлена положительная связь. При таком воспитании подросток также находится в центре внимания родителей, которые отдают ему много сил и времени, при этом лишая его самостоятельности, ставя многочисленные ограничения и запреты. Данный стиль воспитания, по мнению К. Леонгарда, может лежать в основе типа негармонического воспитания. В этой ситуации к подростку предъявляют много требований, ограничивающих его свободу и самостоятельность. Эти запреты и формируют у подростка протест против ограничений, в которых он находится. Такие подростки ориентированы на изучение сложных явлений, они проявляют интерес к сложным вещам и идеям. Для них свойственно придумывать и мечтать о различных местах и вещах, думать о явлениях, с которыми они не сталкивались, часто испытывать удивление по поводу различных идей и событий, к которым они путем умозаключения пришли самостоятельно.

Такие стили семейного воспитания, как «Повышенная моральная ответственность» и «Эмоциональное отвержение» имеют положительную связь со шкалой «Сложность» ( $r=0,19$ ), ( $r=0,17$ ). Тип воспитания «Повышенная моральная ответственность» характеризуется сочетанием высоких требований к подростку с пониженным вниманием к его потребностям. На подростка часто перекладывается значительная доля родительских обязанностей. Требования к подростку также очень велики и непомерны, представляя риск психотравматизации. Эти стили семейного воспитания побуждают подростка постоянно ставить перед собой трудные задачи, проявлять настойчивость в достижении различных целей, чтобы обрести чувственность, снисходительность и доверие в глазах своих родителей.

Положительную связь имеет шкала «Воображение» со стилем семейного воспитания «Жестокое обращение» ( $r=0,18$ ), т. е. для подростков, которые подвержены жестокому обращению в семье, свойственно мечтать о различных местах и вещах, думать о явлениях, с которыми



они не сталкивались; придумывать различные рассказы о местах, которые никогда не видели и в которых никогда не были. Такая реакция, по их мнению, является оправданием, чтобы меньше подвергаться строгим наказаниям, даже за незначительные нарушения в поведении. Подростки воображают себе более добрые и сердечные семейные взаимоотношения, которые им хотелось бы иметь.

Между стилем семейного воспитания «Гипопротекция» и шкалами творческой личности «Любознательность» ( $r=0,12$ ) и «Сложность» ( $r=0,13$ ) также выявлена положительная связь. Подросток при данном стиле семейного воспитания предоставлен самому себе, родители не интересуются им и не контролируют его. Родители недостаточно уделяют сил, внимания, времени при воспитании подростка. Ребенок часто выпадает у них из виду. За его воспитание берутся лишь время от времени, когда случается что-то серьезное. Предоставление самому себе формирует у подростка желание получать острые ощущения от каких-либо неизведанных ситуаций, пробовать себя в новых образах.

Развитие и становление личности зависит не только от стиля семейного воспитания, но и от факторов влияния семейной микросреды, внешних факторов макросреды. Однако семья является наиболее близким окружением подростка, поэтому ее влияние важно.

Вышеизложенное позволяет заключить, что стиль семейного воспитания непосредственно влияет на формирование определенных психологических черт личности, поскольку акцентуации характера, наиболее ярко проявляющиеся в подростковом возрасте при действии различных психогенных факторов (недостаточное внимание родителей или, наоборот, гиперопека), могут приводить к нарушениям социальной адаптации и отклонениям в поведении.

#### Список использованных источников

1. Боброва, А.Н. Влияние личностных черт на развитие креативности старшеклассников : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / А.Н. Боброва. – Ставрополь, 2004.
2. Лесгафт, П.Ф. Семейное воспитание ребенка и его значение / П.Ф. Лесгафт. – М. : Педагогика, 1991. – С. 176.
3. Минияров, В.М. Психология семейного воспитания / В.М. Минияров. – Воронеж, 2000. – С. 256.

УДК 351.761

*В.А. Николаенко*, магистр юридических наук

#### ОПРЕДЕЛЕНИЕ ХАРАКТЕРА УПОТРЕБЛЕНИЯ АЛКОГОЛЯ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ СКРИНИНГОВЫХ ОПРОСОВ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ПОЛИГРАФА

В настоящее время все более востребованным становится проведение опросов с использованием полиграфа при осуществлении отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел. Об актуальности этой темы говорит введение в мае текущего года в кадровых подразделениях должностей специалистов по психофизиологическим исследованиям (полиграфологов).

В соответствии с Инструкцией о порядке проведения ОВД опроса граждан с использованием полиграфа (постановление МВД Республики Беларусь от 4 июня 2008 г. № 162) опрос с использованием полиграфа при проведении профессионального отбора служит для выявления обстоятельств и фактов, которые могут быть основанием для профессиональной непригодности к службе. Таким образом, основная задача проведения скринингового опроса – установление (выявление) скрываемой кандидатом информации по определенным факторам риска, определяющим его возможную непригодность к службе в ОВД и в конкретном подразделении.

Одним из факторов риска, которые в совокупности позволяют оценить пригодность кандидата, и задачу исследования которого ставит перед полиграфологами кадровый аппарат, является установление характера употребления спиртных напитков опрашиваемым лицом, определение признаков алкогольной зависимости и предпосылок к ее формированию.

Эта задача решается комплексно врачами-психиатрами ВВК, психологами службы психодиагностики и инспекторами-психологами подразделений ОВД, но использование полиграфа предоставляет дополнительный потенциал, связанный с возможностью оценки достоверности сообщаемой собеседником информации посредством фиксации и анализа его психофизиологических реакций.

Особенность процедуры применения полиграфа состоит в том, что при осуществлении скрининга необходима не столько постановка медицинского диагноза (алкоголизм или алкогольная зависимость), сколько определение характера употребления спиртных напитков кандидатом и его возможного влияния на будущую профессиональную деятельность, когда это употребление находится еще в рамках «условно допустимого».

На протяжении более пяти лет успешно используются следующие критерии оценки характера употребления алкоголя:

наличие неблагоприятных наследственных и социальных факторов в подростковом возрасте (алкоголизация у родителей или родственников, когда в первый раз попробовал спиртное и при каких обстоятельствах);

частота употребления спиртного в настоящее время (период 2–3 до 5 последних лет или иной период, совпадающий с определенными жизненными обстоятельствами (изменение места работы, вступление в брак, смена места жительства). Какие спиртные напитки обследуемый предпочитает;

дозы употребляемого алкоголя (сколько обычно выпивает в один прием алкоголя, после употребления какой дозы чувствует себя комфортно, как определяет свою «меру выпитого» (есть ли чувство насыщения), сколько максимально выпивал в один прием алкоголя, сохранился ли рвотный рефлекс).

Необходимо отметить, что частоту и дозы употребляемого алкоголя следует обсуждать отдельно для крепкого спиртного (40 объемных долей алкоголя и более) и для слабоалкогольных напитков. Иногда встречается дисбаланс, когда обследуемый редко употребляет крепкое спиртное, но предрасположен к значительному употреблению слабоалкогольных напитков;

негативные последствия употребления алкоголя – неприятности, связанные с употреблением спиртного (утрача вещей в состоянии опьянения, загрязнение или повреждение одежды, опоздание куда-либо, ссоры или конфликтные ситуации, аморальные поступки, плохое самочувствие после употребления, употребление спиртного два дня подряд и более, отрицательная оценка со стороны родственников и знакомых);

нарушения правовых норм (уголовных, административных, трудовых, дисциплинарных), связанные с употреблением спиртных напитков (управление транспортным средством в состоянии опьянения, невыход на работу (прогул), выход на работу с остаточным опьянением, распитие спиртных напитков на рабочем месте или в рабочее время).

Для реализации при проведении скрининговых опросов предлагаем успешно апробированный на практике алгоритм действий по определению характера употребления спиртных напитков. Первичная оценка «взаимоотношений» опрашиваемого лица с алкоголем может быть дана на основании внешних признаков: тремор пальцев рук, разрывы кровеносных сосудов и капилляров, покраснение кожных покровов, запах изо рта, хотя это может являться признаками имеющихся заболеваний. В практике имели место случаи, когда кандидаты приходили на опрос

после употребления спиртного накануне вечером или даже после «опохмеления» утром.

Далее на этапе предтестовой беседы проводится собеседование с кандидатом по указанным выше критериям. Для оценки отношения опрашиваемого лица и объективности сообщаемой им информации необходимо, чтобы полиграфолог имел возможность сравнить его ответы во время беседы с его пояснениями, которые он ранее давал другим специалистам (психологу СПД, инспектору-психологу подразделения ОВД). С учетом ответов собеседника на данном этапе возможно применение тактических приемов выведывания информации и склонения к даче правдивых пояснений, но без значительного акцентирования на этой теме.

Затем наступает этап непосредственно психофизиологического тестирования. Оптимальное время обследования не бесконечно, а кроме темы алкоголя заказчика (инициатора) интересуют и др. Необходимо определить ключевые вопросы по исследуемой теме, искренность ответов по которым имеет принципиальное значение. Содержание вопросов корректируется с учетом полученной информации, могут добавляться дополнительные вопросы или, наоборот, исключаться какие-то из них. В процессе предъявления тестов для уточнения определенных аспектов может проводиться внутритестовая беседа, по результатам которой также могут вноситься дополнительные корректировки. Рекомендуется проводить не менее двух предъявлений вопросов в окончательной формулировке с изменением порядка предъявления в тестах.

В случае когда регистрируются повторяющиеся положительные психофизиологические реакции на предъявляемые вопросы, а опрашиваемое лицо отрицает сокрытие интересующей информации, либо есть необходимость перепроверить сообщаемые им сведения, следующим этапом станет дополнительное исследование с помощью поисковых тестов. Содержание поисковых тестов определяется характером выявленной проблемы.

По результатам тестирования полиграфолог с учетом своих специальных знаний должен сформулировать для заказчика (инициатора) выводы в общедоступных определениях.

На основании многолетнего опыта проведения скрининговых опросов можно рекомендовать следующие формулировки: характер употребления алкоголя (спиртных напитков) опрашиваемым лицом находится в пределах «условной нормы»; употребление алкоголя не выходит существенно за рамки «условной нормы», однако требует внимания в силу наличия негативных фактов и последствий; характер употребления

спиртных напитков не носит негативной направленности, однако вызывают настороженность высокие разовые дозы алкоголя; имеются предпосылки к формированию алкогольной зависимости. Постановка диагноза о наличии алкогольной зависимости не входит в компетенцию полиграфолога и является прерогативой врача-нарколога.

Таким образом, использование полиграфа при осуществлении профессионального психологического отбора на службу позволяет более объективно оценить пригодность кандидата, в том числе оценить характер употребления алкоголя.

УДК 340

*М.М. Комарова*

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РАБОТЫ  
ПО ПРАВОВОМУ ВОСПИТАНИЮ ПОДРОСТКОВ  
С УЧАСТИЕМ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ  
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ  
СРЕДНИХ СПЕЦИАЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ**

Одной из форм воспитательной работы с учащимися среднего специального учебного заведения (ссуз), организуемой социально-психологической службой, является проведение занятий сотрудниками Министерства внутренних дел Республики Беларусь.

На этих встречах молодых людей знакомят с законодательством Республики Беларусь, правами и обязанностями граждан, разъясняют меру ответственности за совершенные правонарушения, отвечают на возникающие у учащихся вопросы. Наиболее популярной формой предоставления информации в процессе такого общения традиционно являются беседы и лекции, что не всегда способствует полному вовлечению слушателей в процесс. Очевидно, данным сотрудникам следует уделять больше внимания использованию наглядных средств обучения, иллюстрирующих освещаемые вопросы. Как показывают исследования, грамотно оформленная презентация значительно улучшает восприятие и усвоение материала.

Другим направлением совершенствования занятий, проводимых представителями органов правопорядка, на наш взгляд, является их большая ответственность за предоставляемую подросткам информацию в виде примеров противоправного поведения и способов избегания ответственности за совершенные правонарушения. Основной акцент следует сделать на формирование морально-нравственной сферы учащихся, правовой культуры подрастающего поколения.

Особую корректность необходимо проявлять при обсуждении тем, касающихся различных форм экстремистского поведения, оборота наркотиков, оружия и взрывчатых веществ. Возможной тематикой разговора молодых людей с представителями правопорядка может быть информирование тех из них, кто приехал на обучение из отдаленных районов республики, других государств, о местах и видах досуга в городе, предложить им контактную информацию для обращений по проблемным вопросам социализации.

Дополнительным вариантом такой подготовки к занятиям и согласования тематики общения может быть предварительное взаимодействие с представителями социально-психологической службы ссуза, которые поделятся информацией об учебном коллективе и лучших формах общения с ним. Здесь могут быть предложены новые формы преподнесения материала, специальная литература по методологии образования и развитию коммуникативных навыков преподавателя. Так, эффективным дополнением к лекционной форме занятий может быть тренинговая работа в малых группах (по 12–15 человек), в которых проблемные правовые вопросы могут быть представлены в виде ролевых игр, моделирующих наиболее типичные затруднения, возникающие у подростков во время досуга и самостоятельного проживания вдали от родителей. В процессе таких занятий участникам могут быть предложены для решения ситуационные задачи, направленные на распознавание проблемной социальной ситуации, отнесение ее регламентации к соответствующему правовому акту и выбор алгоритма действий подростка по ее разрешению.

Интересным направлением рассматриваемого общения правоохранителей с учащимися является также, по нашему мнению, формат тренинга социальных умений, теоретической базой которого является созданная У. Глассером терапия реальностью. Основным смыслом такой работы является обучение подростков ответственному и реалистичному поведению в контексте реальности. Автор исходит из положения, что человек – самоопределяющееся существо, обладающее основными психологическими потребностями: принадлежности, достоинства, свободы. В то же время он – субъект собственной жизни, мира, который он создает вокруг себя.

Познавательной и в высокой степени информативной для учащихся формой правового воспитания, осуществляемой сотрудниками подразделений органов внутренних дел, на наш взгляд, может быть выезд для осмотра изоляторов исправительных учреждений для несовершеннолетних преступников. Очевидно, такая наглядность в представлении законных последствий необдуманного поведения молодых людей спо-

собна оказать на них более сильное профилактическое воздействие, чем многие часы лекционных занятий.

Не стоит также пренебрегать вопросами профориентации учащихся. Выезд с ними в подразделения органов внутренних дел и ознакомление с условиями службы может стать для кого-то из них возможной специализацией в будущей профессии. Определенный интерес может представлять и использование наглядной печатной продукции на правовую тематику. Данные материалы в форме плакатов, информационных листков, выписок из актуальных для подростков правовых документов, брошюр, проспектов и т. п. могут быть подготовлены к изданию по инициативе органа внутренних дел совместно с учреждением образования.

УДК 351.74

*А.В. Балиткин*

#### **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПО НАРКОКОНТРОЛЮ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ ТОРГОВЛЕ ЛЮДЬМИ К НЕСЕНИЮ СЛУЖБЫ**

Несение службы оперативными сотрудниками подразделений по наркоконтролю и противодействию торговле людьми связано, как правило, с быстро сменяющейся оперативной обстановкой, требующей выдержки, высокого самоконтроля и психологической подготовки, позволяющей быстро принимать тактически верные решения в сложной ситуации. В статье изложена необходимость совершенствования профессионального отбора кадров в подразделения по наркоконтролю и уровня их подготовки к выполнению служебных обязанностей с учетом психологических особенностей деятельности оперуполномоченного.

В настоящее время в процессе обучения сотрудников для подразделений криминальной милиции в учреждениях образования системы МВД основной акцент делается на теоретическое изучение положений юридической и оперативно-розыскной психологии, нежели на практическое обучение курсантов действиям в той или иной ситуации, формированию их психологической готовности к самостоятельному несению службы. Очевидна необходимость овладения курсантами глубокими познаниями в рамках избранной специальности. Но для этого рассмотрим саму эту деятельность, ее особенности и структуру.

Профессиональная деятельность оперуполномоченного принадлежит к числу профессий, предъявляющих высокие физические и психофизиологические требования. Знание психических закономерностей,

применение в процессе оперативно-служебной деятельности определенных психологических приемов, упростят работу оперуполномоченного, помогут ему грамотно строить отношения с гражданами и представителями иных государственных органов.

Следует учесть, что одной из важнейших задач, стоящих перед органами внутренних дел, является борьба с преступностью. В сфере нравов и противодействия незаконному обороту наркотиков данную роль выполняют именно оперативные сотрудники подразделений по наркоконтролю и противодействию торговле людьми, чья деятельность характеризуется рядом особенностей.

Одна из наиболее специфических особенностей деятельности в данной сфере – правовая регламентация. Начиная от Конституции Республики Беларусь, Закона Республики Беларусь «Об оперативно-розыскной деятельности», как субъекта ОРД, Уголовно-процессуального кодекса Республики Беларусь, как органа дознания, заканчивая ведомственными нормативными правовыми актами. Этот факт порождает повышенную ответственность сотрудника и как следствие – психологическое напряжение.

Важной особенностью работы оперуполномоченного является деятельность в условиях постоянного конфликта, т. е. столкновения интересов. Сотрудник заинтересован в установлении истины и привлечении преступника к ответственности, в то время как противодействующая сторона заинтересована в сокрытии истины. Наличие подобных ситуаций в оперативно-служебной деятельности требуют от оперуполномоченного выдержки и самообладания, активной интеллектуальной работы и знания психологических приемов, способных «разрядить» обстановку, сгладить противоречия, при этом достигнув целей ОРД.

Отличительной особенностью работы оперуполномоченного также является наличие властных полномочий как субъекта ОРД, так и сотрудника органа дознания. Наличие властных полномочий тесно связано с повышенной ответственностью. Применение властных полномочий часто связано с особой психологической напряженностью, волнением, скорым выбором из многих возможных одного верного варианта действия.

Наличие различного рода стрессовых факторов также является отличительной особенностью работы оперуполномоченного. Работа в экстремальных динамично меняющихся условиях, с воздействием на сотрудника из вне и отрицательной эмоциональной окраской оставляет негативный отпечаток. Для исключения либо минимизации негативных последствий сотруднику необходимо обладать умением применять на

практике методы психологии, направленные на успокоение и быстрое восстановление организма.

Помимо вышеперечисленных особенностей работы уполномоченного, одной из важнейших из них является постоянное общение, что требует от него знания психологии в общем и психологических основ общения в частности. Умение видеть искренность и ложь, доброжелательность и враждебность, доверие и подозрительность крайне важны, чтобы строить ту или иную линию поведения с лицом.

Немаловажное значение имеет особый обслуживаемый контингент сотрудниками подразделений по наркоконтролю и противодействию торговле людьми. Это в большей части лица, страдающие наркотической зависимостью, имеющие тяжкие, порой не излечимые, заболевания, многие из которых имеют душевные расстройства. Их поступки непонятны, а логика часто отсутствует, что накладывает также негативный отпечаток на работу оперуполномоченного. Тут важно умение не только не терять самообладание, но и подобрать подход к лицу, представляющему оперативный интерес, с целью получения от него оперативно значимой информации и, возможно, дальнейшего сотрудничества.

Таким образом, очевидно, что знание психологических закономерностей и грамотное применение их в оперативно-служебной деятельности помогает сотруднику регулировать и строить взаимоотношения с людьми, глубже понимать мотивы их поступков, познавать объективную действительность, правильно оценивать ее и использовать эти познания на практике. Все это необходимо оперуполномоченному, чтобы максимально эффективно исполнять свои служебные обязанности с наименьшими потерями собственного эмоционального равновесия. Совершенствованию профессиональных навыков сотрудников способствует также внедрение новых тактических приемов несения службы, выявления преступлений и лиц, их совершающих. Изучение положительного опыта работы курсантами во время практики и наблюдение за работой сотрудников криминального блока милиции формирует их психологическую подготовленность в дальнейшем к самостоятельному несению службы в качестве оперуполномоченного.

Формирование психологической подготовленности к самостоятельному несению службы – сложный и многоступенчатый процесс. Объективно он оканчивается не с момента изучения набора прикладных дисциплин и выпуска курсанта из учреждения образования. Он продолжается по прибытии молодого сотрудника к месту службы и в ходе прохождения стажировки при назначении на должность, при этом происходит «наслоение» приобретаемых практических знаний на имеющиеся теоретические. Для более успешного овладения профессией

оперуполномоченного и минимизации процесса адаптации представляется возможным введение в образовательную программу факультативной дисциплины «Психология работы оперуполномоченного» в рамках изучения юридической и оперативно-розыскной психологии, где бы моделировались наиболее типичные ситуации, встречающиеся в работе сотрудников криминального блока милиции.

УДК 342

*С.М. Седнев, А.В. Балиткин*

### **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ К ПРИМЕНЕНИЮ ФИЗИЧЕСКОЙ СИЛЫ В ОПЕРАТИВНО-СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Актуальность исследования состоит в том, что, как показывает правоприменительная практика, в настоящее время в Республике Беларусь в оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел регулярно возникают ситуации, начиная от неповиновения и сопротивления и заканчивая применением насилия со стороны правонарушителя по отношению к представителю власти, требующие применения сотрудником физической силы.

Однако, как показывает проведенный анализ специализированной литературы, нормативных актов МВД Республики Беларусь и сложившаяся практика деятельности органов внутренних дел в критических условиях, сотрудники органов внутренних дел не всегда грамотно оценивают складывающуюся ситуацию и применяют физическую силу. Отчасти это связано с психологическим состоянием сотрудника – недостаточно глубокими знаниями нормативных правовых актов, регулирующих деятельность ОВД, страхом применения физической силы, неуверенностью в себе и др.

Право на применение силы в данных случаях дает Закон Республики Беларусь от 17 июля 2007 г. № 263-З «Об органах внутренних дел Республики Беларусь». Положения данного закона дают сотруднику органов внутренних дел право на применение физической силы для пресечения преступлений и административных правонарушений, задержания лиц, их совершивших, самообороны, преодоления противодействия его законным требованиям, если ненасильственными способами это сделать невозможно. В уголовном законе, в частности в ст. 35 Уголовного кодекса Республики Беларусь, также указано, что не является преступлением

причинение вреда лицу, совершившему преступление, при его задержании и пресечении возможности совершения им новых преступлений, когда оно пытается или может скрыться от следствия и суда, если иными средствами задержать такое лицо не представлялось возможным и при этом не было допущено превышения необходимых для этого мер. Таким образом, мы имеем механизм правовой защищенности сотрудников органов внутренних дел при применении ими физической силы.

Успех применения физической силы и, в частности, боевых приемов борьбы как наиболее эффективных способов физического воздействия при самозащите и задержании правонарушителей зависит от уровня физической подготовки, психологической готовности и сформированных навыков технических действий у сотрудника органов внутренних дел. Для эффективного проведения боевых приемов борьбы необходимо проявление всех основных физических качеств, в частности силы, быстроты, выносливости и ловкости. Все эти физические качества взаимосвязаны и взаимообусловлены. Без должного уровня силы невозможно проявление быстроты, без ловкости невозможно эффективное выполнение технических действий в условиях противодействия противника, без выносливости и силы невозможно эффективно преодолевать сопротивление правонарушителя.

Основываясь на том, что задержание и отражение нападения противника, как правило, носит скоротечный характер от нескольких секунд до минуты, ведущими физическими качествами для сотрудника органов внутренних дел, по нашему мнению, являются сила и быстрота. Под силой понимается способность организма преодолевать внешнее сопротивление или противодействовать ему за счет мышечных усилий, под быстротой – способность организма совершать максимальное количество двигательных действий за минимальное время.

Развитие силы предполагает использование физических упражнений, способствующих увеличению степени напряжения мышц с помощью различных отягощений и упражнений с собственным весом. Развитие быстроты осуществляется с помощью физических упражнений, требующих высокой скорости движений (бег на короткие дистанции, прыжки, метания) и мгновенных двигательных реакций (спортивные и подвижные игры, преодоление полос препятствий, единоборства). Успех проведения боевых приемов борьбы в первую очередь зависит от проявления двух вышеуказанных физических качеств.

Следующей по степени важности является выносливость. Под выносливостью понимается способность организма продолжительное время выполнять работу без снижения эффективности. Выносливость бывает общая, силовая и скоростная. В оперативно-служебной деятель-

ности сотрудника органов внутренних дел силовая и скоростная выносливость являются определяющими при задержании и применении боевых приемов борьбы.

Важным физическим качеством в деятельности сотрудника органов внутренних дел также является проявление ловкости. Под ловкостью понимается способность двигательным путем выйти из любого положения, т. е. способность справиться с любой возникшей двигательной задачей. Развитие ловкости связано с преодолением координационных трудностей, возникающих в условиях внезапно меняющихся ситуаций.

Большим подспорьем в развитии и сохранении рассмотренных выше физических качеств может послужить самостоятельная подготовка в выполнении силовых упражнений. Поддержание высокого уровня физической подготовленности определяет соответствующий уровень психологической устойчивости при применении физической силы в оперативно-служебной деятельности. Если сотрудник органов внутренних дел физически здоров и у него нормальная психика, то психологическая устойчивость в случае опасности будет зависеть от того, как он понял ситуацию, вызывающую опасность, в рассматриваемом нами случае задержание конкретного правонарушителя в конкретных условиях, и насколько эта ситуация соответствует его возможностям, т. е. уровню его физической и тактико-специальной подготовленности, а равно и степени владения тактикой применения боевых приемов борьбы для решения оперативно-служебных задач.

Любое несоответствие, например, дефицит информации, может вызвать страх перед возможной опасностью. Причину страха можно выразить вопросом: «Чем закончится применение силы?». Для уменьшения страха сотрудник органов внутренних дел должен знать о непроизвольной эмоциональной реакции организма на чувство опасности, которая может выражаться в учащении сердцебиения, повышении кровяного давления, усилении притока крови к мышцам, т. е. повышении тонуса мышц, в обострении зрения и слуха и аналогичных факторах. Следует осознать, что все происходящее в организме в ситуации опасности непривычно и неприятно, но это нормально и, в конечном счете, направлено на выживание. Осознание протекающих в организме процессов снижает отрицательное влияние дефицита информации и положительно влияет на состояние психики.

Таким образом, исходя из вышеизложенного для успешного формирования психической подготовленности к применению физической силы, по нашему мнению, в ходе обучения учебной дисциплине «Профессиональная прикладная физическая подготовка» в ведомственных

учреждениях образования желательное моделирование стрессовых ситуаций, встречающихся в оперативно-служебной деятельности и требующих от сотрудника органов внутренних дел применения физической силы.

УДК 37.015

*Л.В. Пянкoвская*

### **ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ И ПРОФИЛАКТИКА СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У КУРСАНТОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ СИСТЕМЫ МВД УКРАИНЫ**

В условиях развития социального и правового государства в Украине большая ответственность ложится на такой социально-правовой институт, как органы внутренних дел. Особенное внимание уделяется курсантам – будущим офицерам системы МВД, носителям правовой культуры будущего полицейского.

Возраст курсанта относится к периоду перехода с юношества к зрелости. Такие особенности юношеского возраста, как оптимизм, искренность, чуткое отношение к людям, вера в собственные силы, чувство товарищества, непосредственность позволяют формировать у курсантов благородные качества будущего офицера, а также использовать имеющуюся энергию для развития необходимых профессиональных качеств полицейского.

Особую роль при комплектовании кадров в полицию имеет качественный профессиональный психологический отбор, который является важным звеном психопрофилактики в ОВД. Значение профотбора подчеркивали К.К. Платонов (1973), В.Э. Рожнов и А.А. Репин (1974), Ц.П. Короленко (1978) и др. При осуществлении отбора любое психическое свойство или черта личности, выступая в разных структурных сочетаниях, могут играть самые различные роли в деятельности человека. Это особенно значимо для сотрудников органов внутренних дел, в том числе и для курсантов, которые имеют высокий уровень эмоционально-стрессовых нагрузок в своей деятельности.

При отборе у абитуриентов учитывают уровень интеллекта, психологические особенности, мотивационную направленность личности, стрессоустойчивость, творческий потенциал и т. д. Большое влияние на будущих офицеров полиции оказывают уставная организация службы, соблюдение определенных правил (ритуалов), режима, проживание в казарме, ограниченность в перемещении по территории и т. п.

У курсантов на первом курсе обучения происходит процесс адаптации к условиям и специфике учебы и службы. В этот период у них возникают противоречия между первичными формами поведения и уставными требованиями. Они еще не полностью осознают суть, специфику и приемы выполнения поставленных служебных задач. Происходит перестройка старого стереотипа поведения и формирование нового, а также выработка новых привычек. Этот процесс не всегда происходит безболезненно. Он может вызывать негативные, иногда протестные реакции и переживания будущих офицеров.

У первокурсников могут обуславливать сложности объем, новизна учебной информации, отсутствие или недостаточная сформированность умений и навыков самостоятельной работы в условиях учебного заведения системы МВД. У них происходит дидактическая адаптация. В этот период курсантам необходима поддержка курсовых офицеров и их помощь в овладении навыками обучения в высшем учебном заведении (вузе).

На втором курсе курсанты уже имеют приобретенный опыт учебы и службы. Адаптационный период в основном завершился. Они увереннее в своих действиях и самостоятельны, хорошо выполняют требования военной присяги и уставов. У будущих офицеров полиции возрастает интерес к познаниям. В этот период складываются крепкие курсантские коллективы, но еще продолжается процесс сплочения коллектива.

Третий курс – половина пройденного учебного пути. Курсанты уже имеют богатый опыт обучения и службы. У них сформировались многие профессиональные навыки и умения. В их взглядах, поведении и установках произошли определенные изменения: упрочились мировоззренческие позиции, знания по многим жизненным вопросам переросли в убеждения, они научились их аргументированно отстаивать. Будущие офицеры осознают необходимость продолжать учебу.

На четвертом курсе – курсанты уже зрелые в профессиональном плане люди. У них сформировались определенные черты характера, мировоззренческие взгляды и убеждения, раскрылись способности, выработалась определенная жизненная позиция. Мыслительный процесс становится содержательным.

Вместе с тем следует отметить, что у курсантов второго-третьего курсов начинают проявляться характерные признаки эмоционального выгорания: чувство усталости, снижение мотивации к деятельности, эмоциональное перенасыщение контактами с однокурсниками, циничность, раздражительность, эмоциональная отстраненность, пренебрежительное отношение к учебе, обезличивание и т. п.

Психопрофилактическая работа в вузе системы МВД, в первую очередь при работе с курсантами, должна быть направлена на предупреждение и преодоление проявлений синдрома эмоционального выгорания. К основным направлениям профилактики данного синдрома у курсантов можно отнести просветительскую работу, направленную на сознательное бережное отношение к своему здоровью; повышение устойчивости к стрессам, мотивации к деятельности и позитивное отношение к ней; планирование времени и жизненной перспективы; раннюю диагностику синдрома и коррекцию «выгорания»; обучение навыкам эффективной коммуникации и стратегиям поведения в конфликтных ситуациях; формирование сплоченности и позитивных взаимоотношений в коллективе и др.

Для профилактики этого феномена значимым является психологическое сопровождение каждого курсанта. В групповой тренинговой работе психолог помогает каждому курсанту научиться поддерживать и восстанавливать свои положительные психические состояния в сложных жизненных ситуациях, преодолевать эмоциональные последствия неудач и ошибок, т. е. овладевать приемами самоуправления и аутогенной тренировки.

Вместе с тем в процессе индивидуального консультирования курсанта, учитывая характерологические особенности, психолог помогает ему правильно оценивать уровень развития своих качеств; дает советы, что и как следует делать, чтобы преодолеть недостатки, развить и укрепить свою готовность к несению службы; составить индивидуальный план работы над собой, который также предполагает рекомендации по профилактике проявлений синдрома «эмоционального выгорания» и т. п.

Проанализировав психологические особенности курсантов и проявления у них симптомов эмоционального выгорания, следует отметить, что с проблемой данного феномена, техниками интерперсонального воздействия необходимо знакомить будущих офицеров полиции в период обучения в вузе. С этой целью большое внимание стоит уделять превентивным задачам, разработке программ профилактики синдрома эмоционального выгорания, ведения здорового образа жизни, вводить соответствующие курсы. Беспокойство о каждом курсанте, о его здоровье может не только предупредить появление эмоционального выгорания, но и превратить его на производительное горение без затухания.

#### Список использованных источников

1. Водопьянова, Н.Е. Психодиагностика стресса / Н.Е. Водопьянова. – СПб. : Питер, 2009. – 336 с.

2. Слюсар, И.М. Разработка общих основ психогигиены профессиональной деятельности сотрудников ОВД в контексте психопрофилактической работы в ОВД Украины / Социально-психологическое обеспечение правоохранительной деятельности: теоретические и прикладные аспекты : материалы II науч.-практ. конф. (Харьков, 19 февр. 2010 г.) / МВД Украины, Харьк. нац. ун-т внутр. дел, Учеб.-науч. ин-т психологии, менеджмента, соц. и информ. технологий, каф. приклад. психологии. – Х. : ХНУВД, 2010. – 332 с.

УДК 159.9

*А.А. Лиман*

#### ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОНЯТИЯ «ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ К РИСКУ»

Выполнение военнослужащими Национальной гвардии Украины (НГУ) служебно-боевых задач постоянно сопровождается угрозой для жизни и здоровья; исключительной динамичностью, напряжением, быстротечностью и изменчивостью ситуаций; неполной, неопределенной, ложной или противоречащей действительности информации; дефицитом времени для принятия решений; неожиданностью возникновения новой экстремальной или ухудшения сложившейся ситуации и, бесспорно, повышенным риском. Именно эти условия выполнения служебно-боевых задач обуславливают наличие надлежащего уровня профессиональных знаний, умений и навыков действовать в условиях риска, соответствующих функциональных, операциональных и личностных качеств, достаточного уровня готовности к действиям (к риску) в экстремальных условиях, что будет характеризовать военнослужащего Национальной гвардии Украины как профессионала. Исследование проблемы психологической готовности военнослужащих НГУ к риску даст возможность ее целенаправленного формирования и, как следствие, повышение эффективности их профессиональной деятельности в угрожающих жизни условиях.

Анализируя ситуации риска, в которые чаще всего попадают военнослужащие во время выполнения служебно-боевых задач, можно отметить, что не все субъекты имеют одинаковое отношение к риску: кто-то пытается его предотвратить, избежать, преодолеть, а кто-то вообще стремится к риску, по собственному желанию «подвергается риску», иногда собственноручно создает ситуации риска (и это при условии того, что военнослужащие должны организованно и дисциплинированно выполнять свои функциональные обязанности, они не имеют возможности самовольно отказаться от выполнения того или иного



приказа). Готовность в широком использовании – определенное отношение предпочтения к определенному виду действий, результат выбора, ситуационного или независимого от ситуации. Но выделяют также и вынужденную готовность, которую определяют установкой только в общем, а конкретно – факторами и результатами объективации. Когда цена успеха высокая или плата за неуспех небольшая, субъект, как правило, готов рисковать [1]. Для того чтобы как-то прогнозировать последствия деятельности работника в экстремальных ситуациях, важным является определение его надежности, степени готовности к риску, а для этого, в свою очередь, необходимо определиться с семантикой термина «психологическая готовность к риску». Можно сказать, что в настоящее время невозможно отдельно выделить общепринятое или согласованное толкование данного понятия, его психологическое концептуальное и операционное содержание.

Так, например, готовность к риску оценивается как надситуативная, внешняя относительно самого акта риска мотивация, которая обуславливает принятие решения о риске, и, в общем смысле, как способность к принятию взвешенных адекватных решений и действий с опорой на собственный потенциал в условиях неопределенности и возможных опасностей, ответственность за их результаты и последствия [2].

Психологическая готовность к риску осуществляет регуляторную роль, при этом принимается во внимание прошлый опыт личности, воплощается в умении полагаться на себя, учете результативности своих бывших рискованных действий, а также в осознанности своей способности к адекватной интеллектуальной оценке рискованной ситуации и оценки своего самоконтроля [3–6].

Согласно концепции Г.Н. Солнцевой и Т.В. Корниловой готовность к риску определяется как собственно готовность осознанно контролировать возможность изменения ситуации за счет реализации своих решений, ставить цели, позволяющие проверять собственные возможности и расширять их, выходить за рамки ограничений, наложенных имеющейся ситуацией [7].

Так, готовность к риску определяется субъективной оценкой ситуации и собственной позицией субъекта по отношению к действительности. При этом изменение восприятия обуславливает динамику готовности к риску, а это, в свою очередь, определяет возможности субъекта при организации собственной деятельности в условиях опасности [8].

Как видим, толкование психологической готовности к риску достаточно вариативно в современной научной психологической литературе. В нашем понимании психологическую готовность военнослужащих На-

циональной гвардии Украины к риску следует понимать как готовность к актуализации своего интеллектуального и личностного потенциала при принятии решений в экстремальных условиях и саморегуляции своего состояния для эффективного выполнения служебно-боевых задач.

#### Список использованных источников

1. Ильин, Е.П. Психология риска [Текст] / Е.П. Ильин. – СПб., 2012. – 288 с.
2. Абсалямова, Л.М. Психологічні особливості розвитку готовності до ризику у підлітковому віці [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Л.М. Абсалямова ; Харків. нац. пед. ун-т ім. Г.С. Сковороди. – Харків, 2009. – 39 с.
3. Корнилова, Т.В. К дифференциации понятий «готовность к риску», «склонность к риску» и «принятие риска» [Текст] / Т.В. Корнилова // Психология безопасности профессиональной деятельности : тез. докл. I Междунар. науч.-практ. конф. (17–18 нояб. 1999 г.) – М. : Когинто-Центр, 1999. – С. 29–30.
4. Корнилова, Т.В. Диагностика мотивации и готовности к риску [Текст] / Т.В. Корнилова. – М. : ИП РАН, 1997. – 232 с.
5. Корнилова, Т.В. Диагностика «личностных факторов» принятия решений [Текст] / Т.В. Корнилова // Вопр. психологии. – 1994. – № 6. – С. 99–409.
6. Корнилова, Т.В. О типах интеллектуальных стратегий принятия решений [Текст] / Т.В. Корнилова // Вестн. МГУ. Серия 14, Психология. – 1985. – № 3. – С. 11–24.
7. Солнцева, Г.Н. Риск как характеристика действий субъекта [Текст] / Г.Н. Солнцева, Т.В. Корнилова. – М. : НИЦ «Инженер», 1999. – 80 с.
8. Шлыкова, Н.Л. Психологическая безопасность субъекта профессиональной деятельности [Текст] : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.03 / Н.Л. Шлыкова ; Всерос. науч.-исслед. ин-т техн. эстетики. – М., 2004. – 52 с.

УДК 343.83

*А.В. Шакаль, А.Ч. Марцулевич*

#### ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ И ПУТИ ЕЕ МИНИМИЗАЦИИ

Профессиональная деформация – изменение качеств личности (ценностных ориентаций, стереотипов восприятия, способов общения и поведения, характера), которые наступают под влиянием длительного выполнения профессиональной деятельности, другими словами, перенесение своих профессиональных качеств в личную жизнь [2].

Среднестатистический человек в наше время проводит около трети дня на работе. Профессиональная деятельность оказывает разностороннее влияние на личность. С одной стороны, она способствует личност-

ному развитию, профессиональному росту, а с другой – приводит к негативному изменению субъекта деятельности, т. е. к профессиональной деформации.

Профессиональная деформация является вероятным, но не обязательным дефектом развития личности. Она потенциально заложена в любую деятельность, но чаще всего свое отражение находит у представителей профессий, работа которых связана с людьми (милиция, военнослужащие, сотрудники исправительных учреждений и др.).

Проблема профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов будет актуальна до тех пор, пока существуют взаимоотношения между людьми. К объективным факторам профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов относят:

- специфичность профессиональной деятельности;
- узкая специализация деятельности, решение типовых задач;
- негативные явления в жизни общества (коррупция, халатность);
- тяжелые физические и психические нагрузки;
- участие в конфликтных регионах в деятельности по наведению порядка с опасностью для здоровья и жизни сотрудников;
- преимущественные контакты с преступной средой;
- недостатки в организации и управлении всей системы правоохранительных органов (суд, прокуратура, ОВД, адвокатура и т. д.);
- отрицательное влияние коллег по работе;
- ошибки в подборе кадров.

Существенное влияние оказывают субъективные факторы: нежелание работать в данной сфере; низкий профессиональный уровень, нежелание совершенствоваться; недостаточная развитость морально-деловых и волевых качеств; неумение отделять интересы дела от интересов карьеры; неорганизованность, отсутствие навыков и умений контролировать свое поведение, желание любым путем снять психологическую нагрузку.

Показателями деформации являются: произвольно-субъективная интерпретация норм; огрубление личности; перенос профессиональной манеры общения в повседневную жизнь; завышенная самооценка, болезненная реакция на критику и контроль и др.

Существенные профессиональные деформации отрицательно сказываются не только на других сферах жизни, но и на самой профессиональной деятельности, негативно влияя на деловое общение работника и эффективность его служебной деятельности.

Директивный образ жизни формирует соответствующую модель поведения, которая сохраняется у сотрудников в процессе исполнения служебных обязанностей, в нерабочее время и даже после увольнения из органов внутренних дел. Постоянные стрессовые и конфликтные ситуации, участником которых сотрудник становится из-за своей профессиональной деятельности, способствуют развитию психического перенапряжения, подавлению эмоций, зарождению внутренних конфликтов, формированию отрицательных черт характера: равнодушие, эгоцентризм, жестокость.

Профдеформации подвержены работники практически всех подразделений правоохранительных органов. Регулярно встречаясь с различного рода преступлениями – убийства, грабежи, кражи, изнасилования, сотрудник правоохранительных органов должен всегда оставаться человеком, верным принципам общечеловеческой морали. Но это не всегда и не всем удается. Рано или поздно специалист привыкает к особенностям работы, деформируется, отступает от тех требований, которые предъявляются к нему [3].

Профилактика профессиональной деформации включает в себя ряд предупредительных мероприятий, ориентированных на выявление предпосылок деформации и их своевременное устранение.

К задачам, решаемым в процессе профилактики профдеформации сотрудников правоохранительных органов, следует отнести:

- физическую подготовленность сотрудников;
- развитие у сотрудников профессионального иммунитета;
- совершенствование методов управления персоналом;
- необходимость уделять внимание состоянию здоровья;
- тщательный отбор кадров с учетом деловых и нравственных качеств;
- создание благоприятных, оптимальных условий жизни сотрудников;
- нормальную организацию труда, рабочего времени сотрудников, чтобы исключить усталость, физическое и психологическое переутомление.

Главная задача – формирование у каждого работника активной жизненной позиции, деловитости, чувства нового, компетентности, сознательного отношения к труду, общественному долгу. Борьба с профессиональной деформацией включает в себя:

- развитие профессионально значимых личностных качеств;
- выбор себе в свободное от работы время хобби, занятия и интересов, максимально далеких от сферы профессиональной деятельности;
- внедрение постоянного самоконтроля, повышение уровня культуры;

четкое разделение работы и личной жизни.

Чаще других достигают профессионального успеха и практически не подвержены деформации сотрудники, ориентированные не только на свою деятельность, но и на сохранение круга доверительного общения: семьи, старых друзей. Это позволяет восстановиться после любых перегрузок [1].

Вышеперечисленное позволяет утверждать, что служебная подготовка сотрудников правоохранительных органов, морально-психологическая атмосфера, климат, служебная подготовка сотрудников правоохранительных органов – важнейшие защитные меры от их профессионально-нравственной деформации.

#### Список использованных источников

1. Безносков, С.П. Профессиональная деформация личности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://lib100.com/book/social\\_psychology/deform\\_person/](http://lib100.com/book/social_psychology/deform_person/).

2. Деформация личности профессиональная [Электронный ресурс] // Информационный ресурсный центр по научной и практической психологии. – Режим доступа: <http://psyfactor.org/personal/personal5-05.htm>.

3. Кудрицкая, Ю.Е. Профессиональная деформация сотрудников органов внутренних дел [Электронный ресурс] // Ю.Е. Кудрицкая, М.А. Тухватуллина. – Режим доступа: <http://www.scienceforum.ru>.

УДК 316

*И.А. Сошникова*

### ЭТИЧЕСКИЕ И МОРАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К СОТРУДНИКУ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ И ИХ УЧЕТ В ОРГАНИЗАЦИИ ВОСПИТАНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ МВД РОССИИ

Необходимость в формировании личности сотрудника правоохранительных органов, обладающей определенными этическими и моральными качествами, можно проследить на разных исторических этапах. Эти качества обусловлены гуманистическими принципами деятельности полиции (милиции).

Петр I в 1721 г. устанавливал, что «...полиция есть душа гражданства и всех добрых порядков и фундаментальный подпор человеческой безопасности и удобства»<sup>1</sup>. Тем самым Петр впервые подчеркнул гуманистическую направленность деятельности полиции. Хотя анализ по-

<sup>1</sup> Законодательство Петра I. М. : Юрид. лит., 1997. С. 446.

лицейских нормативных актов петровского времени показал, что требования к личностным и профессиональным качествам граждан, осуществляющих полицейские функции, не были закреплены законодательно. В документах лишь перечислялись их обязанности. Государственная система Министерства внутренних дел и профессиональная подготовка полицейских сложились лишь в XIX в.

О том, что полицейский не просто стоит на страже порядка и охраняет граждан от нарушителей закона, что он является образцом и примером чести, добра и надежности, было подчеркнуто Екатериной II в Уставе благочиния или Полицейском 1782 г., где предписывались полицейским органам общие руководительные начала, которых они должны держаться, вторгаясь в отношения общественные и частные. Определялись Правила добронравия, Правила обязательств общественных, указывающие нравственные обязанности между супругами, родителями и детьми, и Качества определенного к благочинию начальства и правила его должности... «1. Здравый рассудок. 2. Добрая воля в отправлении порученного. 3. Человеколюбие. 4. Верность к службе Императорскому Величеству. 5. Усердие к общему добру. 6. Радение о должности. 7. Честность и бескорыстие. 8. Правый и равный суд всякому состоянию. 9. Дать покровительство невинному и скорбящему. 10. Воздержание от взяток, ибо ослепляют глаза и развращают ум и сердце, устам же налагают узду»<sup>1</sup>.

Этот, своего рода, «кодекс профессиональной этики» сотрудника Управы благочиния определял нравственные позиции как руководство полицейским органам при их взаимоотношениях с частными гражданами. Не только профессиональные качества, но и внутрисемейная нравственность являлась обязательным требованием. Эти позиции представляют первый опыт законодательного закрепления качеств, которыми должен обладать сотрудник правоохранительных органов. Человеколюбие и добро, требуемые от полицейских, определяют гуманистическую направленность данных посылов.

В этом уставе подробно регламентирована деятельность управ благочиния, других полицейских учреждений и должностных лиц. Но вопрос о подготовке сотрудников, привитии им необходимых для работы навыков еще не был решен, что связано с отсутствием особой системы профессиональной подготовки полицейских кадров в XVIII в.

В XIX в. полиция в России неоднократно реформировалась. Реформы в основном были направлены на перераспределение функций и обязанностей полицейских, увеличение штатов. Деятельность полиции

<sup>1</sup> Устав благочиния или Полицейский. Часть первая [Утвержден в Санкт-Петербурге апреля 8 дня 1782 года]. М. : Сенат. тип., 1782. С. 75.

приобретала более гуманистический характер, что подтвердили реформы Александра I, отменившего Тайную канцелярию и систему пыток. Главным условием карьеры для государственного чиновника, в том числе и полицейского, Александр I определял наличие университетского диплома, т. е. полицейским не может быть человек без соответствующего образования.

В тот период подготовка полицейских кадров носила в основном прикладной характер и была связана с практической деятельностью. Условно обучение делилось на две части: прикладную и воспитательную. Слушателям объясняли смысл их служебных обязанностей и параллельно давали элементарные культурные навыки. Таким образом, помимо обучения проводилась определенная моральная подготовка будущих полицейских.

В начале становления Советского государства, с появлением Рабоче-Крестьянской Красной Милиции (РККМ), требования, предъявляемые к ее действующим сотрудникам, были пропитаны революционным духом. Образованность уходила на второй план, а на первый – выдвигались требования к моральному облику сотрудника милиции. Милиционеры должны были «развивать и поддерживать в себе и других воинский дух и революционную честь. Воинский дух выражается в мужестве и храбрости до пренебрежения опасностью, самоотверженности, вере в себя и в свои силы, проявлении в нужную минуту инициативы, выносливости и в безропотном перенесении трудов и лишений при всяких обстоятельствах»<sup>1</sup>.

После Октябрьской революции 1917 г. в Советском Союзе начали создавать учебные заведения по подготовке будущих сотрудников милиции. Были созданы школы по подготовке среднего командного состава, а также высшие учебные заведения – институты, в которых большое внимание уделялось не только обучению, но и воспитанию будущих сотрудников милиции.

В конце XX в., после распада Советского Союза, нравственные и гуманистические начала службы блюстителей порядка были закреплены в Законе «О милиции», где говорилось, что «Милиция в РСФСР – система государственных органов, призванных защищать жизнь, здоровье, права и свободы граждан, собственность, интересы общества и государства от преступных и иных противоправных посягательств и наделенных

<sup>1</sup> Дисциплинарный устав Рабоче-крестьянской красной милиции : утв. Наркомвнутдел А. Белобородов, зам. пред. Реввоенсовета Э. Склянский, Наркомост Курский, Наркомтруд РСФСР Бахутов, 16/VIII-1923 г., г. Москва : приложение к приказу Начальника Центр. Администрат. Управления НКВД – Начальника Милиции Республики, № 9, 1923 г. Н. Новгород : Нижполиграф, 1923. С. 2.

правом применения мер принуждения в пределах, установленных настоящим законом и другими федеральными законами»<sup>1</sup>.

В современной России во второй главе Федерального закона «О полиции» закреплены принципы ее деятельности: соблюдение и уважение прав и свобод человека и гражданина, законность, беспристрастность, открытость и публичность и др.<sup>2</sup> Таким образом, приоритетом в деятельности полиции является соблюдение и уважение прав и свобод человека и гражданина и законность. Важность этих требований подчеркивал Президент России выступая на расширенном заседании Коллегии МВД России, также выделив необходимость соблюдения закона самими сотрудниками полиции<sup>3</sup>. В настоящее время особое значение придается антикоррупционному поведению сотрудников правоохранительной системы, что подчеркнул министр внутренних дел Российской Федерации<sup>4</sup>.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод, что по мере развития правоохранительных органов создавалась и усложнялась система профессиональной подготовки кадров. Постепенно воспитание сотрудников полиции (милиции) приобретало весомое значение. В настоящее время в образовательных организациях МВД России воспитание будущих сотрудников правоохранительных органов реализуется через воспитательную работу. Таким образом, требования, предъявляемые к личности сотрудника полиции, влияют на поиск форм и методов ее организации.

УДК 159.9

**Ю.В. Трошина**

### ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЛИЧНОСТНОЙ НАДЕЖНОСТИ СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Исследование проблемы психологических условий обеспечения личностной надежности сотрудника органов внутренних дел обусловлено повышенными требованиями к личностным качествам и поведе-

<sup>1</sup> Закон Российской Федерации «О милиции». М. : Проспект ; Изд-во «Омега-Л», 2009. С. 4.

<sup>2</sup> Федеральный Закон «О полиции». СПб. : Изд-во С.-Петербург. ун-та МВД России, 2011. (Библиотечка сотрудника органов внутренних дел).

<sup>3</sup> Кулич И. Задачи поставлены, приоритеты определены / И. Кулич // Полиция России. 2015. № 4. С. 7–9.

<sup>4</sup> Из выступления Министра внутренних дел Российской Федерации генерал-полковника полиции В. Колокольцева на расширенном заседании коллегии МВД России. Безусловный приоритет – обеспечение безопасности граждан, защита их прав и законных интересов // Профессионал. 2014. № 2. С. 5–8.

нию сотрудника полиции. Так, федеральные законы от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции», от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» обязывают сотрудника органов внутренних дел не допускать злоупотреблений служебными полномочиями, соблюдать ограничения и запреты, связанные со службой в органах внутренних дел, а также соблюдать требования к служебному поведению.

Проблема надежности специалиста в отечественной психологии имеет своеобразную историю исследования. В настоящее время надежность специалиста с точки зрения междисциплинарных позиций понимается как «комплексное психофизическое качество, выражающееся в соответствии его поведения, деятельности, состояния здоровья предъявляемым профессиональным требованиям и нормам, позволяющее выполнять задачи по предназначению». При этом специалисты выделяют профессиональную, функциональную и личностную составляющие надежности [2].

Целенаправленное исследование проблема личностной надежности специалиста получила в трудах В.М. Крука. Он определяет ее как «основывающееся на симптомокомплексе психофизического благополучия интегральное мотивационно-произвольное когнитивное психологическое образование регуляции поведения, проявляющееся в динамике профессионально критичных показателей его нормативности и уязвимости» [3].

Центральным понятием в определении личностной надежности специалиста является поведение, которое выражается в отношении к обществу, окружающим людям, предметному миру и регулируется общественными нормами нравственности и права (В.П. Зинченко) [1]. В.М. Крук обосновал, что проблема личностной надежности не рассматривается в качестве самостоятельной задачи и может быть достигнута только непрерывным процессом ее поддержания.

В качестве механизма реализации мероприятий обеспечения личностной надежности специалиста предложена непрерывная оценка критически важных рисков ненадежности. Из этого следует, что надежность сотрудника оценивается от обратного – от проявлений и рисков ненадежности. Оценка направлена на настойчивое побуждение каждого к сознательному соблюдению установленных требований. Непрерывность оценки достигается путем введения многоуровневой системы выбора времени, частоты, исследуемых факторов риска ненадежности конкретного специалиста, основанной на плановых, внеплановых оценках.

Предложенное В.М. Круком понимание сущности и содержания личностной надежности специалиста и система ее обеспечения представляются конструктивными для дальнейшего исследования психологических условий обеспечения личностной надежности сотрудника органов внутренних дел.

Теоретическая модель психологических условий обеспечения личностной надежности сотрудника органов внутренних дел может быть представлена двумя группами внешних и внутренних психологических условий, в каждой из которых выделяются следующие компоненты (рис. 1):

мотивационно-волевой (заинтересованность должностных лиц и сотрудника органов внутренних дел в реализации мероприятий по снижению рисков ненадежности, осознанное добровольное включение и проведение мероприятий обеспечения личностной надежности);

когнитивный (знание и понимание должностными лицами и самим сотрудником органов внутренних дел критически значимых по показателям служебной деятельности рисков ненадежности, осознание значимости обеспечения личностной надежности и соответствия ее требованиям);

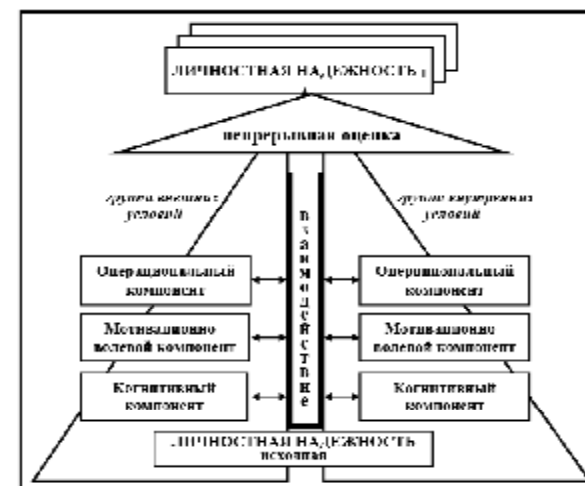


Рис. 1. Теоретическая модель психологических условий обеспечения личностной надежности сотрудника органов внутренних дел

операциональный (наличие у руководителей арсенала форм, средств и методов реализации мероприятий личностной надежности, наличие у сотрудника опыта, знаний, умений, навыков и др. соответствия требованиям личностной надежности).

Таким образом, требует дальнейшего исследования проблема обоснования предложенной теоретической модели психологических условий обеспечения личностной надежности сотрудника органов внутренних дел, что, на наш взгляд, позволит своевременно выявлять критически значимые по показателям служебной деятельности риски ненадежности сотрудника и принимать неотложные меры по их недопущению.

#### Список использованных источников

1. Большой психологический словарь. – 4-е изд., расшир. / сост. и общ. ред. Б.Г. Мещеряков, В.П. Зинченко. – М. : АСТ : АСТ МОСКВА ; СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2009.
2. Ендржеевский, А.А. Система обеспечения надежности сотрудника органов внутренних дел // А.А. Ендржеевский, В.М. Крук, В.Г. Мельников / Психопедагогика в правоохран. органах. – 2014. – № 4. – С. 3–10.
3. Крук, В.М. Психология обеспечения личностной надежности специалиста : монография / В.М. Крук. – М., 2012.

УДК 651.012

*А.Ю. Есенова*

### ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ОРИЕНТАЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

В стремительно меняющихся социально-исторических, экономико-правовых условиях современного общества все более актуальными для теоретико-практического рассмотрения становятся психологические аспекты управления в правоохранительной сфере, внедрения новых управленческих технологий.

Безусловно, управленческую деятельность необходимо рассматривать как такую, которая ставит относительно психической сферы руководителя огромное количество требований. Проблема реализации всех своих энергетических ресурсов, личностных качеств и профессиональных умений – одна из важных задач руководителя любого ранга и положения. Эффективно работающий руководитель, как правило, владеет основными управленческими действиями, постоянно рефлексирова, анализирует свою деятельность [5].

Научный интерес к личности руководителя реализован в разнообразных теоретических подходах: коллекционный (О.В. Горлов, А.И. Китов), конкурентный (Э.С. Чугунова), парциальный (А.М. Ома-

ров), инженерно-психологический (А.И. Галактионов, А.В. Филиппов), рефлексивно-ценностный (С.М. Белозеров) и др. [1; 2; 6].

Так, например, в рамках социально-психологического подхода теоретически осмыслены и эмпирически доказаны различные модели личности руководителя производственной организации (А.Л. Журавлев, Д.П. Кайдалов, А.Г. Ковалев, И.С. Мангутов и др.), организаторский потенциал и направленность руководителя (Ю.Н. Емельянов, Т.А. Загзузина, З.К. Шаукенова и др.), прогнозирование профессионального развития (С.Д. Некрасов, Л.А. Ясюкова и др.) и социально-психологическая ориентировка (Т.Ю. Базаров), изучено влияние личности руководителя на эффективность управленческой деятельности (Л.Д. Кудряшова, В.С. Лазарев и др.).

Одним из основополагающих признаков эффективности управления, позволяющий достигать желаемых результатов с учетом психологических критериев, принято считать стиль руководства. Под стилем руководства чаще понимаются постоянно проявляющиеся особенности взаимодействия руководителя с коллективом, который формируется как под влиянием условий управления, так и индивидуально-психологических особенностей личности руководителя. Изучение стиля руководства в психологии начато давно и имеется довольно значительный опыт в этой области. Стиль руководства определяется многими факторами: социально-историческими, морально-политическими качествами руководителя, его психологическими особенностями, конкретной ситуацией, стадией развития коллектива, пониманием своей роли, собственным видением и собственными ценностными ориентациями и т. д. На стиле руководства сказывается вся личность, ее установки и отношения, характер.

Во всей гамме психологических характеристик стилей управления следует выделить создание одномерных и многомерных моделей стилей (К. Левин, Е.С. Кузьмин, И.П. Волков, А.А. Русалинова, Н.В. Ревенко и др.), изучение влияния личностных характеристик на закрепление стиля управления (А.Г. Ковалев, А.Л. Журавлев, А.Л. Свенцицкий, А.М. Омаров и др.), гендерных аспектов руководства (Г. Ложкин, Н. Дорошенко, М. Danilo и др.), взаимосвязи качеств личности и профессионализма руководителя (М.В. Сафонова, С. Доннелл) [3].

Рассматривать тот или иной стиль руководства, взятый сам по себе, вне определенного контекста и вполне конкретных последствий, не представляется перспективным. Только по наличию определенного стиля руководства утверждать об эффективности деятельности становится затруднительным. В этом смысле имеются попытки рассмотрения его особенностей сквозь призму системы управленческих отношений. С одной

стороны, управленческие отношения формируются руководителем в сфере его воздействия (власть) и в «поле» его влияния (авторитет). С другой стороны, сам руководитель попадает в объективно возникающие управленческие отношения ответственной зависимости [4].

В целом выделяют формализованные и персонализированные, управленческие отношения, которые взаимодополняют друг друга. Теоретической базой управленческих отношений руководителя является описание трех дихотомий (полюсов), которые и стали обоснованием предлагаемого подхода: бюрократические и новаторские управленческие ориентации; технократические и гуманизаторские; автократические и демократизаторские ориентации (по Ю.Д. Красовскому, 2012).

Учитывая интегральную основу предложенной структуры и последовательное описание управленческого развития руководителя видится перспективным проведение эмпирического исследования именно в русле этого подхода.

Одной из актуальных в данном подходе выступает проблема изучения психологических детерминант проявления управленческих ориентаций руководителей правоохранительных органов. В этом смысле интересны работы Е.В. Егоровой (1992), которая осуществила построение диагностических личностных профилей руководителей и рассмотрела влияние целостной структуры Я-концепции на управленческую деятельность. Предполагаем, что изучение роли таких составляющих, как самоотношение, карьерные предпочтения, тип реакции во фрустрирующей управленческой ситуации в модели функционирования управленческих ориентаций может способствовать развитию я-эффективности руководителя как интегрального психологического образования, продуктивности управленческой деятельности как в целом, так и в правоохранительной сфере в частности.

При этом следует учесть, что управление в правоохранительной сфере имеет свои особенности, так как оно регламентируется не только законами, действующими в обществе, но и уставами, имеющими силу законов, в которых сформулированы основные принципы взаимоотношений в таких коллективах, как единоначалие и субординация, честь и достоинство, справедливость и гуманизм.

#### Список использованных источников

1. Вересов, Н.Н. Психология управления / Н.Н. Вересов. – Воронеж : МОДЭК, 2006.
2. Журавлев, П.В. Технология управления персоналом / П.В. Журавлев. – М. : Экзамен, 1999.

3. Кабаченко, Т.С. Психология управления / Т.С. Кабаченко. – М. : Пед. о-во России, 2000.

4. Красовский, Ю.Д. Организационное поведение : учеб. пособие для вузов / Ю.Д. Красовский. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003.

5. Михайлов, Г. Личность руководителя и условия успешного управления // Г. Михайлов / Нар. образование. – 2002. – № 1. – С. 105–110.

6. Филиппов, А.В. Методика ситуационно-комплексной оценки управленческого персонала как средство кадровой работы / А.В. Филиппов. – Минск, 2000.

УДК 37.035.6

*С.А. Козырев*

#### ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ СУВОРОВЦЕВ ВОЕННЫХ УЧИЛИЩ МВД РОССИИ КАК ПРИОРИТЕТНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ

Идея патриотического воспитания учащейся молодежи, являющаяся на протяжении тысячелетней отечественной истории российского общества консолидирующим началом, сегодня претерпевает значительные изменения и является тем фундаментом, на котором формируется активная гражданская позиция молодежи. В последние годы в России наблюдается тенденция возрождения системы патриотического воспитания на всех ступенях образовательного процесса, утраченная в ходе социально-экономических, политических и образовательных реформ XX в.

Сегодня остаются актуальными и требуют рассмотрения задачи формирования у современной учащейся молодежи идеалов и реального опыта служения Отечеству, решать которые призваны, в первую очередь, все уровни и виды образовательных организаций, интегрирующие в своей основе деятельность всех социальных институтов российского общества.

Во многих нормативных документах подчеркивается особое значение по формированию у учащейся молодежи патриотизма, гражданской идентичности, национальных и духовных ценностей поколения российских граждан. Законодательно и нормативно это нашло отражение в реализованных документах: Государственной программе «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2011–2015 годы», «Национальной доктрине образования России», Образовательной инициативе «Наша Новая школа», «Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года» и других документах, в которых выражена образовательно-воспитательная политика нашей страны.

«От того, как мы воспитаем молодежь, – отметил В.В. Путин на встрече с представителями общественности по вопросам патриотического воспитания молодежи в г. Краснодаре 12 сентября 2012 г., – зависит то, сможет ли Россия сберечь и приумножить саму себя. Сможет ли она быть современной, перспективной, эффективно развивающейся, но в то же время сможет ли не растерять себя как нацию, не утратить свою самобытность в очень непростой современной обстановке».

В Плате мероприятий Министерства внутренних дел Российской Федерации по реализации Государственной программы «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2011–2015 годы» четко определено, что приоритетным направлением является патриотическое воспитание молодых сотрудников, военнослужащих, курсантов, слушателей и воспитанников суворовских военных училищ МВД России .

Развитие и духовное обогащение российской нации невозможно, если система патриотического воспитания сегодняшних суворовцев не будет основана на национальной идентичности и духовности, православии и других религиях, государственности, милосердии, взаимопомощи, благотворительности, а также ценностях, направленных в будущее: инициативности, социальной мобильности, предприимчивости, толерантности.

Необходимо, чтобы любое воспитание, независимо от его содержания, целей, задач, средств и методов, имело патриотическую направленность.

В силу того что суворовские военные училища МВД России имеют целью подготовку несовершеннолетних обучающихся (мужского пола) к службе в органах внутренних дел Российской Федерации и поступлению на обучение в образовательные организации системы МВД России, то воспитанники суворовских военных училищ МВД России сегодня – это сотрудники органов внутренних дел завтра.

Таким образом, от того, как эффективно будет работать система патриотического воспитания в суворовских военных училищах, зависит то, кого они воспитают, будет ли будущий сотрудник гордиться своим Отечеством и своей избранной профессией, будет ли готов к выполнению гражданского и служебного долга, сможет ли пойти на жертвы и лишения на благо общества, на благо России. Четкие ответы на эти вопросы нельзя дать сегодня и даже завтра, так как это продолжительный и трудоемкий процесс. От результата этой плодотворной работы зависит и эффективность работы системы МВД России.

## ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОТБОРА КАДРОВ В ПОЛИЦИЮ УКРАИНЫ

Изменение социального назначения полиции Украины в соответствии с современными европейскими стандартами обуславливает помимо структурных, организационных и социально-правовых изменений осуществление качественного психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел. Служба психологического обеспечения является составной частью подразделений кадрового обеспечения системы МВД Украины.

Опыт показывает, что участие психолога в деятельности правоохранительных органов повышает эффективность функционирования данных структур. В связи с тем, что сотрудники ОВД Украины включены в сложные социально-правовые отношения, которые предъявляют повышенные требования к их индивидуально-психологическим качествам, необходимость регулярного и обоснованного профессионально-психологического отбора во все правоохранительные органы признана сегодня как психологами, так и самими сотрудниками.

Исследования по психологическому анализу профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов вызваны потребностями современного общества в подборе квалифицированных кадров.

В настоящее время профессиональный психологический отбор является неотъемлемой составной частью комплектования кадров для полиции во всех развитых странах мира.

В Украине профессиональный отбор в органы внутренних дел включает в себя четыре последовательных этапа: социальный, медицинский, психологический и конкурсно-экзаменационный. Во время отбора на некоторые службы используется так называемая профессиональная проба или испытательный срок, т. е. заключительное решение относительно приема на службу принимается только после наблюдения за работой кандидата на службе в течение определенного времени.

Социальный этап профотбора осуществляется кадровыми аппаратами ОВД. Его задачей является специальная проверка кандидата на службу в полицию по ряду демографических, биографических, нравственных показателей.

Медицинский этап проводится на базе лечебных учреждений МВД Украины с участием врачей разного профиля. Проводится также обязательное психодиагностическое обследование в центрах психиатрической



помощи и профессионального психофизиологического отбора отделов и служб здравоохранения УМВД Украины в областях. Здесь определяют состояние психического здоровья кандидатов на службу в ОВД Украины. С помощью Миннесотского многофакторного личностного опросника (ММРІ) проводят исследование характерологических особенностей личности (определяются возможные психические отклонения: паранойя, депрессия, маниакальность, истеричность и т. д.). Дополнительно при исследовании проводятся прогрессивные матрицы Равена, короткий ориентировочный тест (КОТ), а также цветовой тест Люшера, помогающий определить психофизиологическое состояние человека.

Следует отметить, что при отборе кандидатов в патрульную полицию Украины в 2015 г., используется тест ММРІ – 2 (1989 г.). В эту версию внесены существенные изменения, добавлены новые индикаторы, шкалы, а также заново разработано 107 и модифицировано 66 вопросов в отличие от версии ММРІ (1941 г.).

Психологический этап отбора осуществляется психологами отделений психологического обеспечения структурных подразделений МВД. При этом проводятся исследования характерологических особенностей и специфики мышления кандидатов на службу. Соответствующими приказами МВД Украины утвержден обязательный перечень психодиагностических методик, которые применяются в процессе профессионального отбора. Так, все кандидаты, поступающие на службу в правоохранительные органы Украины, выполняют опросник Кеттелла, тесты «Простые аналогии», «Числовые ряды», «Исключение лишнего», а также «Незаконченные предложения» Сакса и Леви. В завершение определяется уровень субъективного контроля.

Кроме того, в отдельных подразделениях правоохранительных органов (водители оперативного транспорта, спецподразделения), которые предъявляют повышенные требования к скоростным и эмоционально-волевым качествам кандидата, дополнительно осуществляется проверка ряда психофизиологических показателей кандидатов на должности. Исследуются особенности высшей нервной деятельности (сила и лабильность нервных процессов), скорость реакции, характеристики внимания и памяти, эмоциональная устойчивость.

Кандидаты на обучение в вузы МВД также проходят психологические тестирования на базе управлений МВД Украины в областях, в ходе которых определяется уровень психологической готовности абитуриента. Дополнительно к утвержденным методикам психологического отбора абитуриентам предлагают выполнить тесты: на мотивационную направленность (опросник В. Смекала и М. Кучера) и диагностику интеллекта, креативности (творческого потенциала).

Следует отметить, что с реформированием структуры МВД Украины всем кандидатам на службу в полицию на завершающем этапе отбора предлагают пройти обследование на полиграфе (детекторе лжи), во время которого задают вопросы о мотивах поступления на службу, об отношении лица к наркотикам, алкоголю, о возможных преступлениях и правонарушениях, совершенных в прошлом, и т. д.

К сожалению, из года в год ни один из фильтров отбора не срабатывает должным образом, пропуская профессионально непригодных лиц в учебные заведения МВД и структуры правоохранительных органов. В вузы МВД, например, поступают около 18 % абитуриентов с низким уровнем готовности к обучению. Причины отчисления – грубые нарушения дисциплины и неуспеваемость. В основе этих отчислений лежит недостаточная интеллектуальная и мотивационная готовность к обучению и службе.

Можно отметить также тот факт, что в последние годы при приеме на службу в ОВД речь не шла о подборе наиболее способных и подготовленных. Нередко отсутствует конкурс, не хватает желающих связать свою жизнь с риском. На психологическую неготовность кандидатов к профессиональной деятельности в ОВД обычно просто закрывают глаза. Исследования показывают, что четвертая часть участковых инспекторов полиции имеет сниженный против нормы интеллект и неблагоприятные для деятельности значения других психологических личностных черт (интроверсии, тревожности, ригидности).

Проанализировав аспекты профессионального психологического отбора кандидатов на службу в правоохранительные органы, следует отметить, что важным резервом повышения эффективности данного отбора является улучшение профориентационной работы, подъем имиджа новой полиции Украины в обществе, создание благоприятных условий, при которых увеличилось бы количество молодых людей с высоким интеллектуальным и мотивационным потенциалами, желающих связать свою жизнь и карьеру со службой в системе МВД Украины.

УДК 351.74

*Н. Ф. Гребень*

#### **ТОЛЕРАНТНОСТЬ КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНОЕ СВОЙСТВО СОТРУДНИКА ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ**

В настоящее время профессия «юрист» очень многогранна: одни представители этой профессии в основном работают с людьми, для других основная сфера деятельности – документы, нормативные акты,

есть и такие специальности, где примерно одинаковое значение имеют качественная работа с людьми и работа с документацией. Тем не менее в большинстве случаев профессиональная деятельность работников правоохранительных органов напрямую касается человеческих отношений и судебных. Независимо от специализации, работник правоохранительных органов должен быть справедливым, ответственным, гуманным, беспристрастным, уважительно относящимся к другим людям. Все это включает в себя такое личностное свойство как толерантность.

В Декларации принципов терпимости, выдвинутой ООН в 1995 г., говорится, что толерантность – это обязанность способствовать утверждению прав человека, плюрализма (в том числе культурного плюрализма), демократии и правопорядка.

Несмотря на то что в литературе (Ю.Ф. Чуфаровский, В.Л. Васильев, М.И. Еникеев) достаточно широко представлены профиограммы и психогаммы работников юридических профессий, ни в одной из них толерантность не фигурирует как профессионально важное свойство юристов. Во многом это обусловлено тем, что толерантность относительно недавно попала в поле зрения психологов. Однако в настоящее время психологическая наука располагает как достаточно разработанными представлениями о феномене толерантности, ее видах, детерминантах, так и методами ее психологической диагностики.

Рассматривая семантику и природу толерантности, С.К. Бондырева и Д.В. Колесов выделили два ключевых подхода в изучении и понимании феномена толерантности. Первый связан с пониманием толерантности как терпимости и нетерпимости, согласно которому толерантность понимается как способность индивида без возражений и противодействия воспринимать отличающиеся от его собственных мнения, образ жизни, характер поведения и иные особенности других индивидов, это как доминанты отказа от агрессии. Второй – с пониманием толерантности как отношения (связи, содержащей в себе оценку), где под толерантностью следует понимать сдерживание индивидом своей негативности: в оценке, отношении, побуждении. В случае позитивных оценки, отношения, побуждения «задача на толерантность» перед индивидом не встает.

Чтобы понять, выступает ли толерантность как профессионально важное свойство у будущих юристов, нами было проведено исследование выраженности толерантности у студентов-правоведов, обучающихся в ЧУО «БИП – Институт правоведения». В исследовании были задействованы две методики: методика «Интолерантность-толерантность (ИНТОЛ)» (Л.Г. Почебут), выявляющая соотношение толерантных и интолерантных установок и аспектов поведения у человека и методика «Уровень коммуникативной толерантности» (В.В. Бойко), направленная

на изучение коммуникативной толерантности-интолерантности, т. е. толерантности человека в процессе общения.

Выборку составили 88 человек, среди которых 58 – студенты-правоведы и 30 – студенты-экономисты.

Статистический анализ результатов исследования проводился с помощью пакета статистических программ SPSS 19.0. Достоверность различий между исследуемыми группами устанавливалась с помощью непараметрического теста U (Манна-Уитни).

Результаты исследования с помощью методики «Интолерантность-толерантность (ИНТОЛ)» показали, что среднее значение по шкале «Толерантность» у студентов-правоведов составило 6,92 балла, что несколько ниже оптимального среднего – 8 баллов, а также среднего значения, установленного автором методики среди российского населения, – 8,71 балла. По шкале «Интолерантность» среднее значение положительное и равно 2,93 балла из 16 возможных. Разброс данных по шкалам относительно умеренный. Среднее значение индекса ИНТОЛ составило 9,78 балла из 32 максимально возможных. Это значит, что у студентов-правоведов преобладает умеренно выраженная тенденция к толерантности: в определенных ситуациях это позволяет им проявлять терпение и уважение к мнению другого, сохранять устойчивость по отношению к неприемлемому или манипулятивному влиянию. Соотношение толерантности к интолерантности у будущих юристов оказалось в пользу толерантности примерно в два раза.

С помощью второй методики «Уровень коммуникативной толерантности» мы установили, что среднее значение по диагностируемой переменной составило 51,62 балла, что соответствует низкому уровню развития коммуникативной толерантности у будущих юристов. При этом исследуемая категория представлена в выборке неоднородно, о чем свидетельствуют стандартное отклонение и минимальное и максимальное значения.

Для сравнения приведем результаты исследований, проведенных автором методики В.В. Бойко. Он ориентировался прежде всего на представителей профессий, где развитую коммуникативную толерантность стоит рассматривать как профессионально важное свойство. Так, среди опрошенных им врачей, медсестер и воспитателей дошкольных учреждений среднее значение составило 38 баллов. Этот показатель относится к среднему уровню развития коммуникативной толерантности.

Результаты частотного анализа показали, что у большинства опрошенных нами студентов-правоведов был выявлен низкий уровень коммуникативной толерантности, что составило 81,1 % выборки. Средний уровень коммуникативной толерантности был зафиксирован у 15,5 % опрошенных, а высокий – только у 3,4 % респондентов нашей выбор-

ки. Следовательно, можно заключить, что большинство студентов-правоведов отличаются достаточно выраженной нетерпимостью к другим людям, в особенности при непосредственном с ними взаимодействии. Они могут не демонстрировать свою неприязнь открыто, но на эмоциональном уровне часто переживают негативные эмоции, связанные с опытом межличностных отношений. Кроме того, В.В. Бойко считает, что для настоящего времени характерно нарастание нетерпимости к окружающим, что во многом обусловлено снижением психического здоровья населения: распространенностью пограничных психических расстройств, в том числе и ростом патологии характера.

Сравнительный анализ толерантности ее видов у студентов-правоведов и студентов-экономистов с помощью непараметрического теста U (Манна-Уитни) установил, что между обозначенными группами значимых различий не наблюдается. Это значит, что студенты-правоведы не отличаются от студентов-экономистов более высокими показателями толерантности, а следовательно, на этапе обучения в вузе толерантность не выступает как профессионально важное свойство будущих юристов. И это вполне закономерно, так как при поступлении в вуз профотбор на профессию юриста как таковой отсутствует.

Таким образом, нами было выявлено, что в целом студенты-правоведы отличаются средней тенденцией с низкой толерантностью, что впоследствии может препятствовать успешному протеканию их последующей профессиональной деятельности. Считаем необходимым, уделять этой проблеме большее внимание в процессе профессионального обучения будущих юристов. Вероятно, стоит уделять больше времени и качеству рассмотрения вопросов профессионально-этических аспектов деятельности юристов, ввести в программы вузовского обучения, повышения квалификации кадров тренинги, направленные на формирование толерантности как профессионально важного свойства работника правоохранительных органов. В дальнейшем при приеме на работу рассматривать толерантность как один из значимых критериев профессионального отбора.

УДК 339.543(084)

*А.А. Квяткович*

#### **ТАМОЖЕННОЕ НАБЛЮДЕНИЕ КАК ФОРМА ТАМОЖЕННОГО КОНТРОЛЯ**

Таможенное наблюдение – одна из форм таможенного контроля и представляет собой гласное и целенаправленное визуальное наблюдение должностными лицами таможенных органов за перевозкой товаров

и транспортных средств, находящихся под таможенным контролем, совершением с ними грузовых и иных операций.

Цель таких контрольных действий состоит в обеспечении соблюдения основных принципов таможенного права:

никто не вправе пользоваться и распоряжаться товарами и транспортными средствами до их выпуска, иначе как в порядке и на условиях, предусмотренных таможенным законодательством;

пользование и распоряжение ввезенными товарами и транспортными средствами, находящимися под таможенным контролем, допускаются в порядке и на условиях, которые определены таможенным законодательством.

Таможенное наблюдение может быть:

систематическим (организуется, как правило, в местах постоянного нахождения товаров и транспортных средств, пребывающих под таможенным контролем (например, склад временного хранения и т.п.)) или разовым (при погрузке товаров, оформляемых вне мест нахождения таможенных органов);

непосредственным или опосредованным (предполагает применение различных технических средств, с помощью которых ведется визуальное наблюдение: оптические приборы наблюдения (бинокли, приборы ночного видения), локальные системы обзорного телевидения (контрольные мониторы, стационарные видеокамеры)).

Таможенное наблюдение может проводиться:

в процессе осуществления таможенных операций;

в отношении товаров и транспортных средств, условно выпущенных на таможенной территории (например, хранящихся в режиме таможенного склада или ввезенных для целей переработки).

Для проведения таможенного контроля в форме таможенного наблюдения за хранением и перемещением товаров и транспортных средств создаются зоны таможенного контроля. Такие зоны могут быть созданы вдоль таможенной границы, в местах совершения таможенных операций, в местах перегрузки товаров, их осмотра и досмотра, в местах временного хранения, стоянки транспортных средств, перевозящих товары, которые находятся под таможенным контролем, и т. д.

Путем проведения таможенного наблюдения контролируемые субъекты получают необходимую информацию о поведении и деятельности в конкретных зонах таможенного контроля конкретных лиц. Этим таможенное наблюдение отличается от других форм таможенного контроля, таких как таможенный осмотр и таможенный досмотр.

Так, таможенный осмотр является визуальным исследованием, которое проводится должностными лицами таможенных органов, но исследуется не деятельность (как это имеет место при таможенном наблю-

дении), а конкретные предметы, т. е. это внешний визуальный осмотр товаров, багажа физических лиц, транспортных средств, грузовых емкостей, таможенных пломб, печатей и иных средств идентификации товаров для целей таможенного контроля, проводимый уполномоченными должностными лицами таможенного органа, если такой осмотр не связан со вскрытием транспортного средства либо его грузовых помещений и нарушением целостности упаковки товаров.

Таможенный досмотр связан с осмотром товаров, в том числе транспортных средств, уполномоченным должностным лицом таможенного органа, со вскрытием транспортных средств и упаковки товаров, с нарушением наложенных на них таможенных пломб, печатей и иных средств идентификации, разборкой, демонтажем и нарушением целостности обследуемых объектов и их частей.

Таможенное наблюдение представляет собой наблюдение гласное, т. е. данная форма таможенного контроля осуществляется с ведома лица, за товарами и транспортными средствами, в отношении которых реализуется наблюдение. Эта характеристика таможенного наблюдения отличает его от наблюдения как оперативно-розыскного мероприятия. В оперативно-розыскной деятельности наблюдение – это негласное слежение за лицами, подозреваемыми в преступной деятельности, используемыми ими транспортными средствами, местами их нахождения с целью получения информации о признаках преступной деятельности, возможных соучастниках, местах хранения орудий совершения преступлений и похищенного имущества.

Таможенное наблюдение – достаточно эффективная форма таможенного контроля, хотя и заключается только во внешнем визуальном исследовании объекта. Например, с помощью таможенного наблюдения можно усилить контроль за соблюдением таможенного законодательства. Кроме того, таможенное наблюдение может содействовать профилактике правонарушений (например, посягательств на собственность).

УДК 343.85

*В.А. Рыбинский*

#### **ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РЕАДАПТАЦИИ ЛИЦ, РАНЕЕ ОТБЫВАВШИХ НАКАЗАНИЕ В ВИДЕ ЛИШЕНИЯ СВОБОДЫ И СОВЕРШИВШИХ ПРЕСТУПЛЕНИЯ В СОСТОЯНИИ АЛКОГОЛЬНОГО ОПЬЯНЕНИЯ**

В основе проблемы реадaptации лиц, ранее отбывавших наказание в виде лишения свободы и совершивших преступления в состоянии алко-

гольного опьянения, лежит внутреннее восприятие профилактического воздействия.

Для решения данной проблемы необходимо комплексное воздействие на личность, основанное на психологических приемах, позволяющих преодолеть данный барьер. Лицо независимо от того, какой проступок оно совершило, имеет искаженное восприятие существующих в обществе норм поведения. Причиной, не позволяющей вернуть в общество законопослушного гражданина, является отрицание им факта нарушения, как такового, либо легкомысленное отношение к негативным последствиям.

Самокритичное отношение к себе, отказ конкретным лицом от нарушений закона возможен только в случае возникновения внутренней потребности в этом, т. е. осознание самим лицом того, что законодательно закрепленные нормы обязательны для всех, в том числе и для него. И подобная позиция должна быть бескомпромиссна. Для того чтобы выработать указанную мотивацию, необходимо преодолеть барьер между пониманием и восприятием лицом профилактической информации.

Для эффективной реадaptации оптимальным является привлечение к этому процессу нейтральных субъектов. Желательно тех, которые ранее нарушали общественные нормы, но осознали неверность своей позиции, изменили уровень восприятия и на собственном примере могут указать путь выхода из проблемной ситуации, сопровождающейся нигилистическим отношением к соблюдению правовых норм.

Данный механизм представляет сложное структурное образование и включает в себя следующие элементы:

разъяснение реадaptируемому того, что проблема с законом у него действительно существует;

осознание человеком реальности существующей проблемы, обозначение правомерных путей ее решения;

выбор человеком одного из предложенных путей, обеспечение его необходимой информацией.

Существует государственная система социальной реадaptации лиц, ранее отбывавших наказание в виде лишения свободы и совершивших преступления в состоянии алкогольного опьянения. Она является усредненной и не ориентированная на личностные особенности человека. Работать начинает только в том случае, если человек сам проявляет инициативу, при этом он должен четко представлять, что ему нужно делать и куда обращаться по тем или иным вопросам. Основная масса граждан инертна, и если не довести до их понимания правильные стереотипы поведения, то они вернуться в свою привычную среду обитания, что в

скором времени приведет к противоправному поведению. Как результат – вместо полноценного налогоплательщика, приносящего пользу обществу, мы получаем преступника-рецидивиста, которого содержат за счет бюджетных средств. Кроме того, поведение реадaptируемых лиц следует постоянно корректировать, не давая возможности уклониться от соблюдения правовых норм. И далее необходимо сформировать систему воздействия на сознание человека, побуждающую его стремиться к созиданию, а не разрушению. В этом механизме важную роль играет процесс индивидуальной работы с личностью. Именно здесь у человека должно сформироваться осознание проблемы с законом и потребность в ее решении.

Если это произошло, следует обозначить перед человеком пути решения, состоящих из ряда этапов. На первом этапе важно присутствие нейтрального реадaptирующего субъекта, которым являются представители различных общественных объединений, поддерживающие человека в переходный период. На втором – необходима дозированная пропаганда и реклама этих организаций в местах концентрации правонарушителей. По принципу работы организации «Анонимные алкоголики», которая повествует о том, кто они такие и где их можно найти. Сколько времени пройдет от того момента, когда человек узнал о них и пришел к ним, зависит от обстоятельств. Возможно, от месяца до нескольких лет. Заслуга названной организации заключается в том, что в своей работе она лишена формализма. Если человек обратился за помощью, ему готовы ее оказать, причем у него не требуют справок, заполнения анкетных данных, а дают возможность почувствовать себя человеком, поверить в свои силы и при помощи персонального консультанта пройти процесс ресоциализации. Представители названных организаций не должны быть навязчивы при подаче информации, обозначая принципы, которым они следуют и основные направления своей деятельности. Человек должен сделать выбор сам, полагаясь на внутренние побуждения.

Как показывает практика, многие знают о вышеперечисленных путях выхода из проблемной ситуации. Но когда начинается конкретная работа с ними, возникает вопрос: «А где же находятся эти организации и как с ними связаться?». Получается, что мотивация есть, но нет информации, достать ее негде и желание сделать конкретные шаги в условиях информационного вакуума постепенно угасает, а к освобождению исчезает вовсе. Третий этап – от представителей государственного учреждения требуется систематически доносить до сознания граждан информацию о путях решения проблемы посредством организации встреч с представителями заинтересованных организаций, а также обеспечить постоянный беспрепятственный доступ к информации о контактных телефонах и

адресах «спасительных островков», иллюстрируя ее большими буквами на стендах наглядной агитации.

Целесообразно усилить взаимодействие государственных органов и общественных объединений, направленное на индивидуальную работу с реадaptируемыми, причем общественные объединения следует поддерживать, развивать и пропагандировать.

Проанализировав происходящие социальные процессы, можно выстроить действенную систему реадaptации лиц, ранее отбывавших наказание в виде лишения свободы и совершивших преступления в состоянии алкогольного опьянения, направленную на снижение уровня преступности в целом. Механизм воздействия на личность потенциального нарушителя позволяет нейтрализовать его негативные побуждения, не давая тем самым совершать общественно опасные деяния, параллельно позволяет изменить сознание человека таким образом, чтобы он перешел из категории социально опасного элемента в категорию профилирующего негативное поведение.

На современном этапе развития общества целесообразно менять подход к лицам, ранее отбывавшим наказание в виде лишения свободы и совершившим преступления в состоянии алкогольного опьянения, и побуждать их меняться, что позволит снизить общий уровень преступности.

УДК 799.3

*С.С. Лойко, А.Н. Курмашов*

**НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ  
ВОЕННОСЛУЖАЩИХ ВНУТРЕННИХ ВОЙСК ПРИ ПОДГОТОВКЕ  
К КОНТРТЕРРОРИСТИЧЕСКОЙ ОПЕРАЦИИ  
ПО ПРЕСЕЧЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
НЕЗАКОННОГО ВООРУЖЕННОГО ФОРМИРОВАНИЯ**

Тенденции развития военно-политической обстановки в мире расширяют спектр источников военных угроз Республике Беларусь. Возникновение очагов вооруженных конфликтов и их эскалация с задействованием возможностей сил специальных операций, частных военных компаний и незаконных вооруженных формирований на территориях государств, сопредельных с Республикой Беларусь, является одним из основных внешних военных опасностей на уровне рисков и вызовов государству [1, гл. 4].

20 июля 2016 г. в Республике Беларусь принята новая Военная доктрина. Основополагающий документ, закладывающий основы военной поли-

тики страны на долгие годы, предусматривает необходимость комплексных мер по борьбе с незаконными вооруженными формированиями.

Внутренние войска, которые согласно ст. 1 Закона «О внутренних войсках Министерства внутренних дел Республики Беларусь» являются государственной военной организацией, предназначенные для защиты жизни, здоровья, прав, свобод и законных интересов граждан, общества и государства, конституционного строя, безопасности и суверенитета Республики Беларусь от преступных и иных противоправных посягательств, участвуют в проведении контртеррористической операции, составляя при этом основную силу [2].

В то же время из практики борьбы с незаконными вооруженными формированиями, прежде всего в Российской Федерации, очевидно, что важнейшей составляющей всестороннего обеспечения внутренних войск в специальной операции является социально-психологическая работа, как направление идеологического обеспечения.

Социально-психологическая работа – система мероприятий, проводимых в соединении и воинской части, по формированию у личного состава психологических качеств, обеспечивающих его устойчивость и готовность выполнить служебно-боевую задачу в любых условиях обстановки, сохранению и восстановлению физического и психического здоровья военнослужащих.

Психологическая подготовка личного состава – часть боевой подготовки, организуется и проводится с целью формирования у военнослужащих способности выдерживать высокие нервно-психические, психологические, физические нагрузки и качественно выполнять служебно-боевые задачи, действовать по назначению в условиях непосредственной опасности. Цели психологической подготовки военнослужащих достигаются путем максимального приближения содержания учебно-боевой деятельности к условиям выполнения служебно-боевых задач.

При этом решаются следующие задачи:

выработка устойчивых навыков выполнения служебно-боевых задач в различных условиях обстановки, владения оружием, специальными средствами, боевой и специальной техникой, обучение личного состава умелым, решительным, инициативным действиям при осложнении обстановки и чрезвычайных обстоятельствах;

формирование у военнослужащих представлений о характере и способах предстоящих действий в условиях чрезвычайных обстоятельств, возможных действиях правонарушителей и резких изменениях обстановки;

формирование психологической способности преодолевать страх и противостоять панике.

Психологическая подготовка организуется и проводится отделениями (службами) боевой подготовки, штабами воинских частей, офицерами идеологического аппарата, командирами подразделений при участии войсковых психологов. Социально-психологическая служба воинской части участвует в планировании и проведении психологической подготовки и отвечает за ее методическое обеспечение.

Морально-психологическая подготовка военнослужащих в любой армии мира нацелена на формирование у них такого душевного настроя, который позволяет преодолевать страх, растерянность, усталость, помогает в любой ситуации сохранять уверенность в своих силах, побуждает быть храбрыми и упорными [3, с. 37].

При организации психологической подготовки военнослужащих важно учитывать особенности воздействия на их духовные силы, что обуславливает необходимость целенаправленного формирования целого ряда морально-психологических качеств личного состава.

Логика современной специальной операции такова, что личный состав должен быть готов к ее суровым испытаниям заранее. Из практики применения внутренних войск для ликвидации незаконных вооруженных формирований в Российской Федерации известно, что внезапность приводит к сильному «моральному удару» по психике личного состава войск. Таким образом, психику нужно заранее закалять, тренировать, добиваться от каждого военнослужащего моральной «выносливости» и готовности к уверенным и решительным действиям.

В контртеррористической операции значительная часть войск может не иметь противника непосредственно перед собой и в то же время будет чувствовать опасность его воздействия в любом районе. Такое положение может вызывать длительное нервное, моральное напряжение.

К особенностям морально-психологического воздействия на личный состав следует отнести и исключительно высокие нагрузки на психику. Быстрая смена обстановки, динамичность событий, наличие постоянной опасности потребуют большой выдержки и хладнокровия. Служебно-боевые задачи могут выполняться в условиях слабой освещенности (ночь, задымление, запыление), на незнакомой местности. Такая обстановка способна порождать у некоторой части личного состава чувство повышенной тревоги, которое, если его не блокировать, может действовать угнетающе. Все это требует исключительной стойкости, способности переносить длительные по времени морально-психологические нагрузки.

Морально нужно быть готовым и к возможному применению противником принципиально новых видов оружия. Опыт минувших войн учит, что внезапное применение новых средств вооруженной борьбы всегда оказывало сильное психологическое воздействие на противника [4, с. 12].

Проводя анализ факторов, влияющих на выполнение служебно-боевых задач в контртеррористической операции по ликвидации незаконных вооруженных формирований, можно выделить следующие основные направления социально-психологической работы командиров, штабов, воспитательных структур при подготовке к проведению операции.

1. Первостепенное значение должно быть уделено разъяснению личному составу поставленных перед войсками задач, их значимости и важности для сохранения государственной целостности Республики Беларусь. При этом особую важность представляет разъяснение военнослужащим законности и правовой обоснованности их действий в зоне конфликта.

2. Работа по углубленному изучению морально-психологических качеств личного состава с целью выявления лиц с морально-психологической неустойчивостью, потенциальных паникеров и дезертиров. Психологами частей в подразделениях должны быть проведены опросы и анкетирование, которые составят четкую картину военнослужащих, что позволит организовать конкретную индивидуальную работу с людьми. При этом, с одной стороны, должны разъясняться социальные гарантии военнослужащим, с другой – доводиться меры уголовной ответственности за воинские преступления.

3. Тщательный анализ социально-политической обстановки в районе проведения специальной операции, разъяснение ее личному составу и прогнозирование развития социально-политической ситуации в регионе. Необходимо заблаговременно разъяснять личному составу оправданность проводимых мероприятий, обнажая бандитскую сущность незаконных вооруженных формирований, антинародную направленность их намерений, пропагандируя героические подвиги защитников Отечества, их мужество, благородство, самоотверженность в борьбе за справедливое дело.

4. Во время подготовки к действиям важная роль должна быть отведена формированию и поддержанию у личного состава уверенности в своих силах, оружии, технике, командах и товарищах.

Сплоченность воинских коллективов выступает своеобразным основанием для поддержания высокой психологической устойчивости и актив-

ности отдельных военнослужащих. Анализ боевых действий советских войск в Афганистане, войн Израиля на Ближнем Востоке показал, что отделения, экипажи, расчеты, состоящие из хорошо знавших друг друга военнослужащих (родственников, земляков и др.), проявляли большую активность, инициативу, стойкость. Изучая эту закономерность, немецкий военный психолог Е. Динтер подчеркивает, что страх потерять доверие группы, оказаться в моральной изоляции из-за трусости действует сильнее всего, позволяет совершать смелые поступки.

В последнее время в армиях ведущих государств мира большое внимание уделяется созданию в воинских подразделениях «системы товарищеской поддержки», когда члены экипажей (расчетов, групп) наблюдают за появлением у сослуживцев симптомов нервного напряжения и оказывают друг другу неотложную психологическую помощь. Считается, что уверенность в сослуживцах, в том, что они придут на помощь в нужный момент, является важным условием решительных и самоотверженных боевых действий каждого солдата [5].

В подготовительный период контртеррористической операции в частях, наряду с традиционными формами работы (занятия, беседы, инструктажи и т. п.), основное внимание должно уделяться индивидуально-воспитательной работе, а также текущему, боевому и оперативному формированию личного состава.

Таким образом, во все времена успех при выполнении служебно-боевых задач обеспечивала не самая совершенная техника, а люди. От их боевого духа и моральной силы зависит решение поставленных задач. В современных условиях залогом выполнения задачи является не только профессионализм и техническое обеспечение войск, но и их морально-психологическая подготовка. Так, вопросы воспитания личного состава, поддержания высокого уровня психологической готовности всегда были, есть и будут одной из основных задач.

Высокий боевой дух и моральная сила военнослужащих вдруг и сразу не возникают. Они представляют собой результат сознательного, целенаправленного и систематического воздействия на мировоззрение, интеллект, мораль и психику как всего народа, так и отдельных граждан.

Эти качества формируются не исключительно группой узких специалистов, приставленных специально для воспитания людей. Они возникают в семье, а затем терпеливо возвращаются, поощряются и совершенствуются многими институтами государства, общественными организациями, средствами массовой информации. Государства, заботящиеся о своей национальной безопасности, не жалеют на это дело ни материальных, ни интеллектуальных ресурсов.

#### Список использованных источников

1. Об утверждении Военной доктрины Республики Беларусь : Закон Респ. Беларусь, 20 июля 2016 г., № 412-З.
2. О внутренних войсках Министерства внутренних дел Республики Беларусь : Закон Респ. Беларусь, 3 июня 1993 г., № 2341-ХП : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. № 294-З.
3. Крысько, В.Г. Секреты психологической войны (цели, задачи, методы, формы, опыт) / В.Г. Крысько. – Минск, 1999.
4. Некрасов, В.Ф. Энциклопедия МВД России / В.Ф. Некрасов. – М., 2002.
5. Дьяченко, М.И. Военная психология / М.И. Дьяченко. – М., 1967.

УДК 343.9.022

**В.В. Вахнина**, доктор психологических наук, доцент

#### ПЕРСПЕКТИВЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ АНТИКРИЗИСНОЙ ПЕРЕГОВОРНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Выделение антикризисного подхода из многообразия направлений изучения переговоров определено необходимостью повышения эффективности управления кризисами в переговорах. Методологическая основа переговоров как юрико-психологического явления и деятельности требует дальнейшей разработки специфического направления – антикризисного подхода к ведению переговоров.

Основными факторами, определяющими эффективность антикризисного переговорного процесса, являются профессионализм ведения переговоров и специальная подготовка, комплексный анализ обстановки, прогнозирование последствий, оперативность и гибкость в управлении, адаптация к условиям кризиса, система мониторинга кризисных ситуаций (своевременное определение реальности наступления кризиса). Одним из способов преодоления кризиса переговорного процесса, связанных с фактом совершения преступления, с его механизмом, является осуществление рефлексивного управления ходом переговоров с помощью различных приемов психологического воздействия.

Действия переговорщиков по управлению кризисом можно обозначить как антикризисные переговоры. Целесообразно ввести в научный оборот понятие «антикризисные переговоры» как комплекс мероприятий по анализу и оценке потенциальных кризисов, разработке планов антикризисных действий, выявлению признаков кризисов, реализации планов по предупреждению и преодолению кризисов, ликвидации их

последствий и недопущению кризисов в переговорном процессе. Одним из путей профилактики и преодоления кризисов переговорной деятельности является профессионально-психологическая подготовленность сотрудников органов внутренних дел к переговорам с преступниками. Рефлексивно-психологическая подготовка переговорщиков обеспечивает целенаправленное формирование у специалистов психической готовности к взаимодействию и общению с преступниками, а также их психологическую вооруженность при применении различных стратегий и тактик в переговорном процессе. Обучение строится по принципу: чем больше сотрудников органов внутренних дел освоят при профессиональной подготовке необходимый образ поведения, причем в моделируемых условиях, максимально соответствующих обстановке различных типов переговоров с различными категориями преступников, тем меньше вероятность попадания переговорщика в ситуацию неопределенности<sup>1</sup>.

В ходе профессионально-психологической подготовки повышается профессионально-психологическая надежность, способность выдерживать нервно-психические нагрузки, развиваются внимательность, бдительность, осторожность, быстрота реакции, формируются коммуникативные умения и навыки, повышается устойчивость к неблагоприятным психическим воздействиям и факторам, оказывается помощь сотрудникам в преодолении кризисных ситуаций.

Среди основных компонентов системы психологического обеспечения работы с переговорщиками следует выделять: отбор кандидатов с необходимыми профессионально важными качествами; обучение их приемам экспресс-диагностики актуальных психических состояний и личностных особенностей партнеров по переговорам; формирование навыков гибкости, коммуникации и переговоров и оказания адекватного психологического воздействия; практическая отработка умений и навыков рефлексивного анализа в моделируемых и реальных условиях переговоров. Руководители в любых условиях обстановки обязаны иметь при себе средства связи, уметь вести переговоры с использованием этих средств<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Силкин Н.Н., Хальзов В.И. Оптимизация педагогических технологий в профессиональной подготовке сотрудников органов внутренних дел // Вестн. С.-Петерб. ун-та МВД России. 2014. № 2 (62). С. 204–20; Самороковский А.Ф. Общие подходы к моделированию действий подразделений ОВД для различных видов чрезвычайных обстоятельств // Вестн. Воронеж. ин-та МВД России. 2014. № 2. С. 182–185; Минькович Т.В. Моделирование как универсальный способ деятельности // Педагогика. 2013. № 10. С. 34–43.

<sup>2</sup> Княжев В.Б., Майдыков А.Ф., Демин Г.И. Стрессоустойчивость в обществе и государстве и роль органов внутренних дел ее формировании // Тр. Акад. упр. МВД России. 2015. № 3 (35). С. 6.



Подготовка переговорщиков включает в себя несколько уровней формирования профессионального переговорного профессионализма (переговорной эффективности): базовая коммуникативная подготовка; профессиональная переговорная компетентность; антикризисная переговорная компетентность личности переговорщика.

Наличие переговорной грамотности возникает после начальной переговорной подготовки, проявляющейся в осведомленности, позволяющей конструктивно решать проблемы и противоречия межличностного взаимодействия без особого осознания и понимания механизмов, лежащих в их основе. Профессиональная переговорная компетентность – система научных знаний о переговорах и умений управлять ими, целенаправленно развиваемых в процессе специально организованного обучения применительно к ситуациям учебного и профессионального взаимодействия субъектов переговорного процесса, а также совместной деятельности.

Высшим уровнем переговорной подготовки является антикризисная переговорная компетентность личности сотрудника органов внутренних дел, под которой понимается динамически изменяющееся профессионально значимое интегральное личностное образование, состоящее из личностных качеств, навыков и умений, предопределяющее сознательное отношение и конструктивное построение антикризисного переговорного процесса. Антикризисная переговорная компетентность личности сотрудника органов внутренних дел – необходимое условие профессионального мастерства.

## Раздел II

### АКТУАЛЬНЫЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИМИДЖА ОРГАНОВ ПРАВОПОРЯДКА

УДК 351.74

*В.Г. Стуканов*, доктор педагогических наук, кандидат психологических наук, доцент

#### ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ И НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ИМИДЖА МИЛИЦИИ

Отношение населения к правоохранительным органам, в первую очередь к милиции, является одним из показателей доверия к органам государственной власти вообще. При этом характер этих отношений определяет уровень социально-правовой активности граждан, в том числе по поддержанию правопорядка в обществе; чем выше уровень доверия – тем выше активность населения, и наоборот. В этой связи одной из важных задач государства является формирование высокого уровня доверия к милиции, создание оптимальных условий для эффективного выполнения органами внутренних дел служебных задач.

Отношение к милиции, уровень доверия к ней обусловлены в первую очередь отношением населения к государственной власти вообще, а также восприятием состояния правопорядка в стране, уровня раскрываемости преступлений, профессиональных и морально-деловых качеств сотрудников, обеспечивающих правопорядок в обществе. Отмечая необходимость сохранять положительную динамику в сфере противодействия преступности, актуальность существенного повышения профессиональных и социально-психологических компетенций сотрудников органов внутренних дел, остановимся на информационных направлениях формирования положительного имиджа милиции.

Во-первых, в настоящее время общественное мнение о власти в целом и милиции в частности формируется преимущественно неправительственными средствами массовой информации и сетью Интернет. При этом государственные СМИ давно проигрывают в информационном противостоянии. В этой связи необходима **организация систематического, квалифицированного, целенаправленного информационного потока** по формированию конструктивного отношения к правоохранительным органам, коррекции восприятия и оценки состояния правопорядка в обществе с использованием местных и республикан-

ских, государственных и негосударственных СМИ (табл. 1). В этих целях необходимо использование преимущественно популярных неправительственных СМИ и интернет-сайтов, а также специально созданных неофициальных (позиционирующих себя как неправительственные).

Таблица 1

**Психолого-педагогические задачи и направления деятельности по формированию доверия к милиции**

Психолого-педагогические задачи	Направления деятельности СМИ, интернет
Укрепление в правовом сознании положительных представлений и ценностной значимости правоохранительной системы, в первую очередь милиции и суда	Разъяснение значимости и необходимости правоохранительных органов для стабильного функционирования общества и благополучия каждого гражданина; разрушение в общественном мнении стереотипа об органах внутренних дел как структуре, обеспечивающей безопасность только политической и государственной элиты общества; разрушение стереотипа о правоохранительных органах как о структуре, в которой мало профессионалов, сотрудники которой постоянно нарушают законодательство и коррумпированы; разъяснение задач и функций, которые выполняют органы внутренних дел в соответствии с законом, в том числе по обеспечению общественного порядка при проведении массовых мероприятий политического характера; позиционирование милиции как не карательного органа, а защищающего, оказывающего помощь, действий суда – как восстанавливающего справедливость и т. д.
Формирование в правовом сознании ценностной значимости сотрудника правопорядка, позитивного, эмоционально привлекательного образа сотрудника органов внутренних дел	Формирование образа сотрудника органов внутренних дел как компетентного, порядочного, благородного, строго следующего букве закона; культивирование эмоционально привлекательного образа сотрудника органов внутренних дел, который всегда придет на помощь, защитит; постоянное освещение фактов оказания сотрудниками органов внутренних дел помощи населению, не связанной с исполнением профессиональных обязанностей (спасение утопающего, при пожаре, оказание своевременной первой медицинской помощи и т. д.);

Продолжение табл. 1

Психолого-педагогические задачи	Направления деятельности СМИ, интернет
	подготовка репортажей о тяжелых повседневных буднях сотрудников органов внутренних дел; информирование о системе жесткого профессионального отбора в целях внушения мысли о том, что в органах правопорядка служат лучшие из лучших, и т. д.
Разрушение убеждений о широкой распространенности в обществе противоправных деяний	Своевременное информирование населения о раскрытии тяжких и особо тяжких преступлений, особенно вызвавших общественный резонанс либо если объектом преступного посягательства были дети, старики, беременные женщины, инвалиды; информирование населения об ухудшающейся криминогенной обстановке в других странах, отсутствии безопасности от преступных посягательств в вечернее время; позиционирование милиции в качестве главного защитника от растущей преступности и т. д.
Формирование общественного мнения (представлений, убеждений) о постоянно усиливающейся борьбе с преступностью	Постоянное информирование общественности о благоприятных тенденциях в борьбе с преступностью; систематическое опубликование данных, свидетельствующих об улучшении криминогенной обстановки в регионе, стране; укрепление уверенности населения в том, что милиция действует эффективно, добивается максимума с точки зрения вложенных в нее бюджетных затрат и имеющихся у нее сил и средств и др.
Формирование представлений о реальной реализации в стране принципа неотвратимости наказания, эффективно осуществляемой государством борьбы с преступностью	Широкое освещение фактов привлечения к уголовной ответственности преступников, совершивших тяжкие и особо тяжкие преступления, особенно вызвавшие общественный резонанс; информирование о поимке и наказании преступников, совершающих наиболее распространенные преступления (квартирные, карманные кражи, угон транспортных средств и др.), а также коррупционные преступления; в каждом материале (репортаже) подчеркивать тезис «о неотвратимости наказания» и т. д.

Психолого-педагогические задачи	Направления деятельности СМИ, интернет
Закрепление представлений (убеждений, ощущений) о состоянии безопасности от преступных посягательств, которые испытывают граждане	Формирование уверенности населения в возможности всегда и при любых обстоятельствах получить помощь со стороны сотрудников органов внутренних дел; информирование граждан об улучшении криминогенной ситуации; информирование о мерах, направленных на повышение эффективности работы с обращениями граждан, своевременного прибытия на место преступлений и т. д.
Формирование положительного отношения к участию в поддержании правопорядка, пресечению преступных посягательств, оказания помощи работникам правоохранительных органов в изобличении виновных	Разъяснение важности и необходимости партнерских отношений милиции и населения в профилактике правонарушений; регулярное освещение фактов оказания гражданами помощи сотрудникам милиции в раскрытии преступлений, задержании преступника, защите жизни и здоровья потерпевшего от преступного посягательства и т. д.; в каждом подобном материале необходимо подчеркивать, что в конечном итоге оказана помощь конкретным людям, а не только милиции

Во-вторых, формирование позитивного имиджа правоохранительного ведомства невозможно без **установления милицией конструктивных отношений со средствами массовой информации, в первую очередь негосударственными**, и организации постоянного взаимодействия с ними. Взаимодействие между милицией и СМИ предполагает систематическое информирование последних о совершаемых преступлениях и своевременном реагировании на них ОВД, способах профилактики правонарушений, противостояния криминогенному воздействию, высокой технической оснащенности милиции, ее возможностях в раскрытии любых преступлений, значительном научном потенциале, способствующем совершенствованию форм и методов в охране общественного порядка, передовом опыте, работе конкретных сотрудников, их семьях, героических и благородных поступках, спортивных достижениях и др. Все это, с одной стороны, оказывает позитивное психологическое воздействие на население, с другой – предупредительное воздействие на правонарушителей. Милиции необходимо также первыми информировать СМИ о чрезвычайных происшествиях среди личного состава, показывая, что это вина не всей системы, а конкретных ее сотрудников.

Лучше откровенно обсуждать с согражданами все самые насущные проблемы в обеспечении правопорядка, чем негатив станет известен из других, менее компетентных, источников.

В-третьих, должна быть **налажена система контрпропаганды** – опровержения негативной информации о правоохранительных органах и их сотрудниках. Контрпропаганда должна быть своевременной, аргументированной; информация должна носить упреждающий характер, препятствовать распространению слухов; отличаться спокойствием и уверенностью; распространяться по всем основным каналам средств массовой информации, включая неправительственные, а также интернет; доводиться авторитетными в глазах населения источниками. Для этого желательно привлекать независимых журналистов с возможностью посещения тех объектов, деятельность которых подвержена необоснованной критике.

В-четвертых, важнейшим направлением формирования положительного имиджа правоохранительных органов выступает **организация партнерских отношений милиции с населением**, налаживание должного взаимодействия и сотрудничества, которое существенно повышает эффективность борьбы с преступностью, а также авторитет органов правопорядка. Наличие подобных отношений повысит степень удовлетворенности работой милиции, улучшит доверие ко всей правоохранительной системе, будет стимулировать население оказывать ей всемерное содействие.

В-пятых, улучшению имиджа милиции будет способствовать **установление конструктивных отношений с неправительственными общественными организациями** в целях организации информационно-психологического воздействия на общественное мнение (посредством проведения различного рода семинаров, конференций, круглых столов на правоохранительную тематику, издания специальной литературы и т. д.). В последующем необходимо привлекать неправительственные общественные организации для организации **общественного контроля над деятельностью милиции**.

УДК 351.74

**А.Н. Пастушеня**, доктор психологических наук, профессор

#### ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАГИРОВАНИЯ НА ИНЦИДЕНТЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ИМИДЖ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

В функционировании органов внутренних дел (ОВД) могут иметь место события, которые становятся объектом общественного внимания

и отрицательной оценки, что оказывает отрицательное влияние на общественное отношение как к ОВД, так и к более широкому кругу субъектов государственной власти.

Как показывает анализ, критическое общественное отношение вызывают следующие инциденты:

совершение сотрудниками «обычных» корыстных и насильственных преступлений;

совершение должностных преступлений коррупционного характера, а также выражающихся в превышении служебных полномочий в виде насильственных методов воздействия на граждан;

совершение сотрудниками транспортных нарушений, повлекших тяжкие последствия для здоровья человека или смерть;

незаконное или несправедливое, по мнению граждан, задержание определенных лиц и привлечение их к ответственности;

несправедливое и грубое задержание с чрезмерным применением силы (спецсредств) лица, которое, по мнению граждан, не заслуживает такого обращения в связи со своим морально оправданным поведением или в силу своей социальной уязвимости (инвалидность, пожилой возраст и др.);

пресечение массовых мероприятий, проведение которых официально не было разрешено;

непринятие мер для предотвращения систематических противоправных деяний отдельных лиц в определенном населенном пункте (эти лица третируют граждан) или непринятие мер по предотвращению тяжкого преступления, вызвавшего общественный резонанс;

неоказание квалифицированной помощи лицу, находящемуся в изоляции, что повлекло тяжкий ущерб здоровью или смерть;

самоубийство лица, находящегося в изоляции, или иные формы самоповреждающего протестного поведения в связи с ограничением прав, физическим и психическим насилием;

несправедливое обращение вышестоящих руководителей (структур) с сотрудниками, которые стремились проявлять справедливость, законность, порядочность;

иные поступки сотрудников органов внутренних дел, дискредитирующие их моральный облик.

Критическая общественная оценка в связи с такими событиями сотрудников органов внутренних дел, их действий и поступков обусловлена не только реальным правовым и моральным значением происшедших событий, но и содержанием информации о них, ее интенсивностью, а также социально-психологическими предпосылками такой оценки. Социально-психологические предпосылки критической оценки

выражаются в сложившихся оценочных стереотипах о сотрудниках органов внутренних дел, которые присущи части населения и выражают предрасположенность подходить с критической позиции к восприятию событий и приданию значения событиям, связанным с действиями сотрудников органов внутренних дел. Такие стереотипы выражают предрасположенность акцентировать внимание на негативной информации и обуславливают слабую восприимчивость информации, оправдывающей действия сотрудников, а также информации о положительных проявлениях сотрудников. Это объясняется тем, что человек, усвоивший представление, что сотрудники органов внутренних дел являются нехорошими людьми (от них могут быть неприятности), не воспринимает доводимую до него информацию с противоположным содержанием – он не принимает как верную.

Отражение в общественном сознании отмеченных выше событий (инцидентов) во многом обусловлено информационными процессами. Их содержание включает информацию о происшедшем событии и информацию, выражающую оценочные мнения о нем. В этой связи реагирование на инциденты, влияющее на общественное сознание, должно осуществляться в плане правового реагирования и в информационной сфере, которое требует глубокого понимания психологических механизмов, факторов и средств информационного влияния.

Прежде всего необходимо исходить из того, что отражение в общественном сознании инцидентов порождается источниками (средствами) информации, которые можно дифференцировать по доминированию в информационном влиянии на различные слои населения. Так, доминирующим источником информации у лиц юношеского и молодежного возраста является информация в сети Интернет, в том числе в социальных сетях, которая включает выложенные видеосюжеты о действиях сотрудников органов внутренних дел. Они носят преимущественно негативное содержание, поскольку в силу сложившейся традиции положительные сюжеты не размещаются. Исходя из этого данный информационный канал должен задействоваться для оказания положительного влияния на сознание указанной социальной группы. Оно может заключаться в создании и размещении видеосюжетов, которые положительно представляют и позиционируют сотрудников органов внутренних дел и притягивают к себе интерес. Содержательная сторона этих сюжетов может заключаться в сценах, когда сотрудник умело действует и обезвреживает преступника, или спасает человека, помогает лицу с ограниченными возможностями, или проявляет юмор, изобретательность, творческие способности и т. д.

Определяющим каналом влияния на взрослую часть населения, интересующуюся актуальными событиями в стране, включая политическую сферу, является телевидение, прежде всего новостные и информационные передачи, а также новостные интернет-порталы, в том числе создаваемые представителями критической информационной позиции. В их сообщениях могут освещаться инциденты, попавшие в поле зрения сотрудников этих порталов, а также информация о них, представленная официальными структурами. Инициативное использование этого информационного канала является важным средством формирования положительного социального отношения к ОВД и «правильного» реагирования на информацию об инцидентах.

Взрослая часть населения, интересующаяся в основном вопросами материальной стороны жизнедеятельности, не вникающая в события политической жизни и склонная принимать все как данность, независимую от них, получает информацию в основном из телевидения. Люди этой категории явно не проявляют критической позиции в отношении сотрудников органов внутренних дел, если не имеют личного отрицательного опыта взаимодействия с ними.

Для более точного определения источников информационного потока на сознание различных социальных групп населения о деятельности ОВД необходимо проведение специального социологического исследования уполномоченными исследовательскими структурами.

Ориентируясь на представленные источники (средства) информации и структуру их аудитории, необходимо осуществление специальной информационной работы, которая должна формировать общественное восприятие ОВД, способствующее повышению общественного уважения и снижению негативизма в реагировании на происходящие инциденты. Эта информационная работа должна преследовать содержательные цели, выражающиеся в должном формирующем эффекте, для достижения которых необходимы решение ряда организационных задач и использование технологических методов.

**Содержательные цели** информации выражаются в необходимом конечном результате ее влияния на сознание граждан, который отражает, какую информацию человек усвоил, какое значение ей придал и какой эмоциональный отклик она вызвала. Этот результат усвоения информации определяет вклад в общественное отношение к сотрудникам органов внутренних дел, их деятельности и в целом к системе обеспечения правопорядка. Этот результат в общих чертах должен заключаться в усвоении положительных представлений о деятельности сотрудников органов внутренних дел и их личных качествах, в нейтрализации ранее

усвоенных отрицательных представлений и формировании критической позиции в отношении отрицательной информации.

Результат информационного влияния необходимо конкретизировать с учетом особенностей различных видов инцидентов. Так, **если инцидент выражается в совершении сотрудником противоправного деяния**, в том числе связанного со служебной деятельностью, то результат усвоения гражданами информации должен заключаться в следующих сформированных представлениях:

это деяние весьма редкое для сотрудников органов внутренних дел, случающееся не чаще, а даже реже, чем во многих других сферах профессиональной деятельности;

отрицательное деяние выявлено, будет объективно расследовано и виновный сотрудник понесет ответственность;

хорошо, что ведется борьба с такими деяниями, а не их покровительство;

большинство сотрудников добросовестно исполняют свой долг, проявляя самоотдачу и рискуя собой, и их необходимо уважать и оказывать содействие.

При этом эмоционально-оценочное впечатление у граждан должно представлять чувство удовлетворенности справедливой государственной оценкой случившегося и тем, что все делается правильно для расследования и привлечения к ответственности виновного, а в отношении большинства добросовестных сотрудников – выражать поддержку.

**Если инцидент заключается в негативных последствиях законных действий сотрудников**, или в том, что их действия вызвали негативную общественную оценку, то необходимо, чтобы в результате усвоенной информации у граждан сложились следующие представления:

на это событие есть разные точки зрения, одна – исходя из интересов граждан, которые подверглись принудительным мерам, а вторая – исходя из требований закона и интересов порядка в обществе;

по закону сотрудники должны были обеспечить правопорядок (пресечь неправомерные деяния) и для этого действовать так, как они действовали;

сотрудники старались склонить граждан не допускать нарушений закона и стремились минимизировать применение принуждающих мер;

граждане, в отношении которых принимались меры, действовали незаконно (или опасно для себя), не пожелали использовать законные способы реализации своих прав и интересов;

действия сотрудников не явились причиной случившихся отрицательных последствий либо сотрудники не желали наступления отрица-

тельных последствий и действовали так, чтобы они не возникли или были минимальными.

Информация в данном случае должна преподноситься так, чтобы эмоционально-оценочное впечатление у граждан выражало досаду, что лица, которые явились причиной инцидента, не вполне правильно поступали, а в отношении к сотрудникам – оправдывающее понимание их действий и сожаление, что возникают причины, вынуждающие их так действовать.

Приведенные определения содержательных целей информации могут использоваться в качестве примеров для их конструирования применительно к различным типам инцидентов с учетом их особенностей и циркулирующей о них информации. Необходимо подчеркнуть, что при отсутствии ясного понимания содержательных целей информационного сопровождения или реагирования на инциденты, у тех, кто его осуществляет, результативность этого процесса не может быть высокой.

Для осуществления результативного информационного влияния на общественное сознание, в том числе при реагировании на инциденты необходимо организационное обеспечение этой деятельности. Оно требует решения следующих задач:

периодическое проведение исследований с целью выявления значимых источников информации о деятельности ОВД у различных категорий граждан (в наибольшей мере представленных в общественном мнении), а также выявления конечного результата получаемой информации, который откладывается в сознании (представления, эмоционально-оценочные впечатления, отношения к сотрудникам и их деятельности). Такое исследование должно затрагивать изучение формирующей результативности конкретных телевизионных передач. Для примера приведем описание данных, полученных посредством интервью с молодыми людьми по поводу телепередачи «Зона-Х». Те из них, которые иногда (хотя и редко) смотрят эту передачу, наиболее часто отмечают, что в ней рассказывают о преступлениях, которые *«совершаются»*, и реже определяют, что в ней речь идет о преступлениях, которые *«раскрываются милицией»*. Из типичного ответа следует, что в сознании большинства молодых людей не отражается положительная роль сотрудников органов внутренних дел, которые раскрывают или пресекают преступления, проявляя профессионализм и другие положительные качества. Об этом свидетельствуют и их ответы на уточняющие вопросы, в которых чаще отмечается, что преступления раскрываются, потому что преступники действовали неосмотрительно, глупо, что позволило их изобличить, и лишь меньшая часть указывает, что преступления выявляются, так как сотрудники сумели выявить преступников. Такой непродуктивный для

формирования имиджа милиции смысловой контекст усвоения информации обусловлен не вполне правильным построением ее содержания и эмоционально-оценочной окраской. В этой связи проведение систематических исследований информационно-психологических влияний позволит целенаправленно отстраивать систему информационного сопровождения деятельности ОВД, прежде всего его содержания и технологии;

организация научно-методической работы по повышению эффективности информационного сопровождения деятельности ОВД, которая обеспечивала бы разработку продуктивной методики ее проведения по различным целевым ориентирам, а также разработку конкретных информационных акций, телепередач и осуществление информационных влияний через интернет-ресурсы. Без профессионального научно-методического обеспечения такой работы продуктивность информационного обеспечения деятельности ОВД будет невысокой, поскольку неправильно выстроенная по содержанию, стилю и другим психологическим параметрам информация может принести не положительный, а отрицательный конечный результат, несмотря на кажущуюся ее правильность. Научно-методическая работа в этой сфере является относительно новым направлением информационных влияний и ее проведение требует отбора и подготовки квалифицированных специалистов;

создание (отладка) систематически транслируемой популярной телевизионной передачи и реализация информационных сюжетов в новостных передачах с ориентацией на социальные группы населения, представители которых выступают лидерами общественных умонастроений. Эти информационные источники должны восприниматься как объективные (не ангажированные), осведомленные, интересные по содержанию и стилю преподнесения информации. Предпосылками популярности источников социально значимой информации являются умеренная критичность, включение «удивляющих» деталей, уместное использование иронии и юмористического стиля, что возможно, например, при рассказе о лицах, совершающих противоправные деяния, или о курьезных случаях в правоохранительной практике, в том числе и зарубежной;

отбор лиц, осуществляющих непосредственную информационную деятельность на телевидении, и специализированное их обучение, включая риторическую, стилевую и психологическую подготовку. Это необходимо, поскольку для восприятия и усвоения информации важное значение имеет образ человека, доводящего эту информацию, который должен восприниматься с интересом и представлять собой эмоционально положительный по внешнему виду и стилю типаж, не провоцирующий

щий негативизм, удерживающий внимание на информации (а не на своей экспрессии), имеющий способность «впечатывать» информацию и создавать четкие информационные впечатления. Отбор таких работников должен осуществляться на основе оценки кандидатов на эти должности по их видеосообщениям представителями социальных групп (в какой степени человек им импонирует и вызывает желание слушать и верить);

расширение информационного влияния на основе освоения и активного использования интернет-медиа, социальных сетей, с учетом наиболее активно используемых социальными группами, имеющих наиболее высокую социальную активность и доминирующие позиции в общественном мнении. Для этого необходимо постоянное размещение материалов на информационно-сервисных интернет-порталах, создание специального интернет-издания Министерством внутренних дел, в котором должны размещаться не только текстовые, но и видеоматериалы, полезные для формирования законопослушного правосознания и общественного уважения к сотрудникам органов внутренних дел. Активное использование интернет-ресурсов предполагает их продвижение в инициативном порядке, включая рассылку интернет-изданий, интерес к которым должен обеспечиваться включением в них различной востребованной и интересной информации, например, консультационно-правовой, учебной (для юридических специальностей), полезной для опыта водителей, научно-популярной, творческой и развлекательной.

**Технологии информационного сопровождения** деятельности ОВД, в том числе реагирования на инциденты, должны определяться с учетом современного опыта телевизионной и интернет-журналистики. При этом необходимо обратить внимание на их специфику при осуществлении информационно-психологического воздействия для формирования отношения граждан к ОВД и общественного мнения при реагировании на инциденты. В качестве основных требований к такой технологии необходимо отметить следующие:

при целенаправленной информационной работе по формированию отношения граждан к ОВД необходимо осуществление упреждающей подготовки общественного сознания к восприятию возможных инцидентов посредством косвенного формирования правильной позиции на примерах инцидентов за рубежом, а также путем разъяснения общественно полезных целей и правовой стороны деятельности ОВД, для повышения толерантности граждан на случай возможных инцидентов. Такая работа должна предусматривать также формирование скептического отношения к лицам, которые нагло, по-хамски ведут себя с со-

трудниками органов внутренних дел, придирчиво выражают критику в их адрес;

реагирование на инциденты должно осуществляться в зависимости от оценки вероятности их отражения в информационном потоке, которую необходимо давать на основе анализа возможных ее источников и мониторинга информации в сети Интернет. При минимальной вероятности попадания в информационный поток или низкой интенсивности ее продуцирования инициация разъяснительной информации нецелесообразна. При достаточной вероятности попадания фактов в информационное поле более правильным является опережающее сдержанное (сухое) информирование, которое должно преподноситься как малоинтересный факт, что обеспечит снижение эффекта новизны и остроты социального восприятия в случае возрастания информационной активности. При вероятности интенсивного информирования, порождающего общественный резонанс, должно быть параллельное информирование, формирующее правильную позицию восприятия, но не провоцирующее дополнительное повышение интереса. При этом необходимо учитывать, что запоздалое информирование более ущербно, поскольку первое изложение фактов формирует первое впечатление и отношение, которое в силу психологической закономерности является наиболее сильным;

содержание информации при реагировании на инциденты зависит от характера инцидента. В этой связи можно выделить следующие правила:

стиль изложения информации должен представлять «интеллектуальное» (не экспрессивное) изложение события с приведением некоторых фактов и при этом выражать не оправдание, а доведение до сведения граждан объективной информации с выражением решимости государства бороться с негативными явлениями;

одним их элементов информации об отрицательных проявлениях в ОВД должно быть заявление, что проводится детальная проверка фактов и будет дана объективная правовая оценка прокуратурой (как независимым органом), а также что о результатах проверки и принятых мерах будет дана информация;

информация по поводу инцидентов должна включать контекстную (сопровождающую) информацию о том, что ОВД борются за законность, высокий профессионализм, моральную порядочность и чистоту в своих рядах;

подача информации об инцидентах должна осуществляться в сочетании с управлением эмоциональным состоянием воспринимающих ее людей таким образом, чтобы снижать степень негативизма восприятия, что обеспечивается предварительной и последующей информацией, ко-

торая должна создавать эмоциональный преднастрой восприятия и эмоциональное состояние при завершении восприятия, которые влияют на общее впечатление о событии, отношение к нему и фиксирующееся в памяти (люди запоминают эмоции, вызванные сообщением о событии);

для подготовки людей к восприятию информации об инциденте возможно формирование у них позиции «оценщика», которая может выражать акцент на различное значение происшедшего события: это событие выражает очередное отрицательное проявление сотрудников органов внутренних дел (и это плохо) либо оно выражает выявление и пресечение отрицательного явления среди сотрудников (и это хорошо). Для формирования желаемой позиции оценщика необходима предварительная информация, настраивающая акцент внимания на его определенное значение, снижающая негативизм, повышающая толерантность. Например, это может быть предварительная информация о том, что в ОВД принимаются принципиальные меры в отношении тех, кто сел за руль в нетрезвом состоянии, о том, что такие случаи редкие и их становится меньше, но они, к сожалению, случаются в силу недопустимой самонадеянности человека и несут беду. Предварительная информация может выражать факты проявления большинством сотрудников добросовестности и их стремления обеспечить правопорядок для спокойной и защищенной жизни граждан;

доведение информации о правовой стороне действий сотрудников органов внутренних дел, направленной на объяснение их правомерности, должно осуществляться, как правило, компетентными лицами, не представляющими ОВД, прокурорами, адвокатами;

оценочная позиция граждан может формироваться демонстрацией оценочных высказываний различных категорий людей о событии в нужном ключе.

УДК 351.74

*А.А. Урбанович*, кандидат исторических наук, доцент

#### **ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ИМИДЖА ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ И ОСОБЕННОСТИ ЕГО ВНЕДРЕНИЯ**

В современных условиях деятельности силового блока Республики Беларусь одним из важных направлений совершенствования работы является изучение мирового опыта правоохранительной деятельности, его анализ, оценка и обоснованное использование. Опыт функционирования зарубежной правоохранительной системы убедительно свидетельству-

ет о том, что популяризация деятельности сотрудников силового блока является актуальной проблемой, а для ее решения предпринимаются серьезные политические, идеологические, экономические, психолого-педагогические и иные меры. В целом повышение имиджа полиции рассматривается в качестве важного фактора решения стоящих задач и улучшения качественного состава правоохранителей. Деятельность по повышению имиджа правоохранительных органов осуществляется по следующим направлениям:

1. В 70–80 гг. XX в. за рубежом сместились акценты в оценке социального предназначения полиции: стала доминировать идея *служения полиции обществу в тесном сотрудничестве с гражданами*. В настоящее время практически все полиции цивилизованных стран встают на позиции педагогики сотрудничества с самыми широкими слоями населения, включая пожилых граждан и детей. В частности, в США широкое признание получило движение «Триада», опирающееся на три «кита»: общество – пожилые люди – правоохранительные органы [2].

В соответствии с этим подходом считается, что в современном цивилизованном обществе полиция – не столько карательная силовая структура, сколько повседневная круглосуточная сервисная служба с широким спектром социальных услуг. Предоставление полицией таких услуг населению предполагает скорую медицинскую и психологическую помощь, поиск потерявшихся людей, помощь автомобилистам, попавшим в трудную дорожную ситуацию, и даже спасение животных. Эта категория дел занимает от 30 до 40 % всех вызовов полиции в США. Акцент при этом делается не на получение финансовой выгоды, а на решение тех вопросов, которые ставит население перед полицией и которые входят в ее компетенцию. Таким образом, актуализируется один из принципов деятельности полиции, выдвинутый в 1829 г. Р. Пилом, основателем лондонского Скотланд-Ярда: «Всегда поддерживать отношения с населением, претворяя в жизнь исторические традиции, согласно которым полиция – это общество, а общество – полиция».

При разработке эксклюзивных имиджмейкерских технологий, предназначенных для повышения престижа полиции в том или ином регионе, всесторонне учитывается общественное мнение и максимально используется *поддержка проживающего там населения*. В США, Великобритании одними из важнейших критериев общей оценки эффективности деятельности полиции являются характер взаимоотношений с населением (в особенности, с некоторыми социальными группами и национальными меньшинствами), количество жалоб на полицию и имидж полиции в глазах общественности [4]. В Германии защитники правопорядка пользуются всеобщим уважением. В Германии по степени доверия по-



лицейские занимают третье место после профессии врача и пожарных. В стране профессия полицейского давно не является чисто мужской. Более четверти сотрудников полиции Германии женского пола [3].

Усиление сотрудничества с обществом и гражданами требует от полицейских глубоких этических знаний и овладения прочными навыками этического поведения. В настоящее время обучение этике офицеров полиции в Австрии, Бельгии, Греции, Венгрии, Норвегии, Испании, Португалии, Швеции, Финляндии, Великобритании представляет собой непрерывный процесс и начинается с начального этапа профессиональной подготовки. После многолетнего широкого обсуждения в Европе был принят нормативно-ориентирующий документ – Европейский кодекс полицейской этики.

2. Доминирующей позицией государства по отношению к представителям полиции является следующая: **деятельность, поведение (даже внешний вид) полицейского есть олицетворение государства.** При этом интересны такие факты:

одним из основополагающих факторов, влияющих на авторитет полиции и эффективность ее деятельности, является личное отношение главы государства и правительства к полиции и борьбе с преступностью, причем это отношение трактуется всеми как последовательное и однозначное;

во многих государствах существуют определенные требования к росту будущих полицейских: он должен быть выше среднестатистического роста населения данной страны, но не на много. В Италии – 165 см, во Франции – 168 см, в Финляндии – 175 см, в Дании – 177 см, в Норвегии – 178 см, в США – от 172,7 до 190 см, в Великобритании – от 175 до 190 см. В полицию Германии принимают кандидатов, рост которых не ниже 163 см (для женщин), 168 см (для мужчин) и не выше 195 см [5];

в США сотруднику ФБР на суде верят, как непререкаемому авторитету представителю государственной власти, чье слово не подвергается сомнению. Так, например, в Англии, лицо, вступившее в спор с полицейским, указавшим на нарушение порядка, может быть обвинено в оскорблении и неповиновении полиции и подвергнуто тюремному заключению на срок до двух месяцев. В Италии публичное оскорбление полицейских служащих наказывается лишением свободы на срок до трех лет. В ФРГ за распространение клеветы в отношении полиции, за нападение на ее представителей предусмотрено наказание в виде лишения свободы на срок до пяти лет или штрафа. В большинстве штатов США нападение на полицейских или оказание им сопротивления влечет за собой штраф в размере от 5 тыс. до 10 тыс. долл. и (или) тюремное заключение сроком от трех до десяти лет [5].

3. Авторитет профессии обеспечивается не только моральными, но и материальными стимулами, важнейшим из которых является **система оплаты труда полицейских.** Для многих западных стран стандартный подход – установление полицейским заработной платы, превышающей на 40–50 % зарплату промышленных рабочих в данном регионе. Кроме регулярной выплаты денежного содержания полицейские получают разного рода компенсации и надбавки: на оплату квартирных расходов, за ношение гражданской одежды, за использование личного автотранспорта в служебных целях, кредиты на строительство жилья, полную или частичную оплату страховок и т. д. Например, в США проезд в общественном транспорте у всех полицейских бесплатный [5].

Государством постоянно изыскиваются средства и ресурсы для повышения качества полицейской службы и профессиональной подготовки, а полицейские, в свою очередь, дорожат своей репутацией и службой, дающей им различные социальные блага, стремятся выполнять свой служебный долг безупречно.

В целом содержание сотрудников полиции часто на 20–25 % выше, чем у других административных служащих. Полицейские большинства стран пользуются некоторыми иными преимуществами: бесплатное или частично оплачиваемое государством жилье, ведомственное медицинское обслуживание, компенсация пребывания в отпусках, использование личного транспорта в служебных целях и др. [5].

Большое внимание уделяется формированию так называемого «анти-коррупционного сознания». Например, во Франции безупречная служба (в частности, отсутствие дисциплинарных наказаний за коррупционное поведение) дает право на повышенное пенсионное обеспечение. В свою очередь, в качестве меры дисциплинарного воздействия к правонарушителю применяется исключение (полное или частичное) стажа службы в полиции при расчете пенсионного пособия [5].

4. Возрастает значение качественного **отбора и подготовки персонала**, уточнение модели сотрудника той или иной службы полиции. Эта работа начинается с формирования контингента учащихся (целенаправленная профориентация молодежи, проведение широких рекламных кампаний, дней открытых дверей, создание специализированных молодежных отрядов содействия полиции и др.). Как результат – в некоторых полицейских органах Германии до 75 % составляют сотрудники, с детства мечтавшие стать полицейскими, так как еще в детских садах, школах, гимназиях получили соответствующее воспитательное воздействие, определившее их дальнейший выбор профессии.

В большинстве стран достаточно высокий конкурс на занятие базовых должностей полицейского состава: на одну вакансию полицейского

претендуют в Германии – 6 человек, во Франции – 10–15, в Швеции – 13, в Финляндии – 16. В ряде стран кандидатура претендента одобряется Министром внутренних дел по общему списку или персонально (Бельгия, Италия, Португалия, Франция) [5].

5. Создание должного имиджа и повышение престижа требует внимания ко всем сторонам формирования положительного восприятия стражей порядка населением. Современные зарубежные теоретики отмечают огромное значение **внешнего вида полицейского**, несущего службу на глазах у граждан. К созданию полицейской униформы привлекаются лучшие западные дизайнеры и модельеры. Респектабельный внешний вид полицейского говорит о хорошем материально-техническом состоянии дел в полиции, о самодисциплине полицейского, о его отношении к своему долгу и окружающим. Это вызывает у населения доверие и желание взаимодействовать с органами правопорядка. Многие профессиональные полицейские учебные заведения имеют свою отличительную униформу, ношение которой также играет воспитательную роль.

6. За рубежом активное участие в формировании положительного имиджа полиции принимают представители **культуры и искусства**. В создание положительного образа полицейского вкладываются огромные средства. По государственным заказам снимаются крупнобюджетные боевики, триллеры, телесериалы с участием мировых кинозвезд. Образы бесстрашных, честных, умных, обаятельных полицейских на экране воплощают мировые звезды: Ален Делон, Ж. Депардьё, А. Шварценеггер, М. Дуглас, С. Сталоне, Аль Пачино, М. Плачидо и др. Средства массовой информации представляют лучшее эфирное время для демонстрации фильмов, передач и программ о полиции, тем самым усиливая достаточно впечатляющую картину о стражах порядка и воспитывая граждан в духе уважения закона. На специальных курсах, где занятия проводят руководители телекомпаний и известные телеведущие, сотрудников полиции обучают «в выгодном свете» выступать по телевидению и радио, вызывая у граждан симпатию и желание взаимодействовать. Все эти затраты не проходят даром. Как результат – с образом стража порядка оказываются прочно связаны такие положительные, заслуживающие уважения качества, как интеллектуальность, инициативность, бесстрашие, справедливость, решительность, а также физические достоинства – выносливость, тренированность, мужество, стойкость [2].

Серьезное влияние на развитие правоохранительной системы оказывает **религия**, являющаяся высшим авторитетом для большинства граждан западного общества, исламского мира, стран латиноамериканского региона и т. д. Так, во время ряда опросов зарубежных полицейских на

вопрос «Чего вы боитесь?» (в службе или в жизни вообще?) многие из них дали неожиданный ответ: «Бога», выражая тем самым свои мировоззренческие убеждения, созвучные вечным заповедям Библии, Корана, Талмуда [2].

7. Одной из ведущих тенденций развития общественного сознания становится **ориентация на национальные традиции**. Об этом свидетельствует следующее:

практика сохранения исторических названий правоохранительных органов ряда стран, что повышает их престиж: Скотленд Ярд (Великобритания), Институт Шерифа (США), Королевская Канадская Конная Полиция (Канада), МУР (Россия) и др.;

верность сложившимся в прошлом элементам формы одежды. Например, шлемы полицейских в Великобритании сохранили в целом черты давно минувших дней;

актуализация исторически сложившихся названий ряда должностей правоохранительной системы. Так, слово «констебль» происходит от латинского comes stabuli, что означает «всадник», «шериф» – от словосочетания shire reeve – хранитель (reeve) графства (shires or counties).

Такой подход вызывает в массовом сознании необходимую ассоциацию, представление о высоком благородстве представителей закона и поддерживает их имидж. Соответственно, и у граждан, и у самих стражей порядка формируется и поддерживается чувство уважения к полицейской профессии и правосудию. Кроме этого, эти примеры свидетельствуют о преемственности традиций прошлого.

8. На имидж органов правопорядка существенное влияние оказывает характер **профилактической работы полиции**. Акцент сделан не столько на строгость или массовость наказаний, сколько на их неизбежность и на сугубо моральный аспект: человек, совершая преступление, «теряет лицо». Например, в Японии для воспитания в гражданах правосознания осуществляется тотальная пропаганда законопослушания, основанная на следующих трех тезисах:

нарушать закон нельзя, потому что он защищает тебя и твою семью, а иначе не сможет тебе помочь, когда это понадобится;

нарушать закон нельзя, потому что это позорит не только тебя лично, но и твою семью, иную общность или группу, к которой ты принадлежишь (деревня, команда, класс и т. д.);

если ты нарушишь закон, то не уйдешь от ответственности, как ни старайся [1].

Отдавая должное положительным аспектам зарубежного опыта, считаем, что не следует механически его переносить в отечественные условия в силу различий социокультурных сред. Для минимизации риска

негативных последствий необоснованного переноса зарубежного опыта необходимо придерживаться следующих общих подходов:

изучение зарубежного опыта в более широком политическом, идеологическом, культурно-историческом контексте;

проведение аксиологического анализа осваиваемого опыта: насколько он актуален и востребован в конкретной ситуации, соответствует ли общей концепции развития системы органов внутренних дел;

прогнозирование возможной эффективности внедрения зарубежного опыта;

всесторонний учет особенностей славянского и, в частности, белорусского менталитета.

#### Список использованных источников

1. Ипатьев, Н. Преступник «теряет лицо» / Н. Ипатьев // Милиция. – 1998. – № 1.
2. Кикоть, В.Я., Столяренко, А.М. Юридическая педагогика : учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности 021100 «Юриспруденция». – М. : Юнити-Дана, 2004. – 895 с.
3. Погорелая, М. Работа немецким полицейским и зарплата полицейского в Германии [Электронный ресурс] / М. Погорелая. – Режим доступа: <https://okrabota.de/blog/rabota-politsejskim-v-germanii/>. – Дата доступа: 20.11.2018.
4. Подгайный, А.М., Шиенкова, А.С. Зарубежный опыт оценки эффективности деятельности полицейских структур // Вестн. Краснодар. ун-та МВД Росии. – 2014. – № 4 (25). – С. 126–129.
5. Яковлев, К.Л. Государственно-правовые основы организации правоохранительных органов зарубежных стран : монография / К.Л. Яковлев, Е.И. Яковлева, О.Н. Яковлева. – М. : ИНФРА-М, 2011.

УДК 378.635 + 008 + 316.75

*С.В. Масленченко*

#### ПРЕДПОСЫЛКИ ПОЯВЛЕНИЯ ИНФОРМАЦИИ, НЕГАТИВНО ВЛИЯЮЩЕЙ НА ИМИДЖ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ, И МЕРЫ ПО ИХ НЕЙТРАЛИЗАЦИИ

В ходе проведенного осенью 2018 г. исследования на основании методов факторного анализа, экспертного опроса, контент-анализа документов выявлены основные объективные и субъективные предпосылки появления информации, негативно влияющей на имидж государственных органов, разработаны основные меры по нейтрализации негативных информационных поводов.

Объективные предпосылки появления информации, негативно влияющей на имидж государственных органов:

1. Административная волокита, формализм, бюрократизм (неприятие своевременных мер по устранению последствий нарушения прав и свобод граждан, искоренение несправедливости, затягивание решения данных проблем).

2. Излишняя и возрастающая правовая регламентация все большего числа общественных отношений, ведущая к росту социального недовольства и напряжения.

3. Командный стиль взаимодействия с гражданами. Причина – зависимость подчиненными от руководителей командной модели взаимодействия с общественностью; отношение к гражданам, как к военнослужащим. Как следствие – отсутствие ценностных установок на конструктивное и уважительное взаимодействие с гражданами; нарастание негативных оценок в СМИ (включая электронные ресурсы) и среди граждан (включая блогеров и пользователей социальных сетей); снижение авторитета среди общественности.

4. Малое количество позитивных оценок профессиональной деятельности от самого ведомства, вышестоящих руководителей, местной администрации, граждан, а также от персонала самих территориальных подразделений.

5. Недооценка руководителями влияния мнения самих сотрудников, членов их семей, родственников и их знакомых на формирование положительного имиджа ведомства силового блока среди населения.

6. Недостаточность позитивных оценок деятельности ведомств в средствах массовой информации (без учета применения технологий манипулирования и создания «новостей»).

7. Отсутствие общегосударственной и ведомственной системной работы по созданию и поддержанию положительного имиджа органов государственной власти, которая включала бы меры по формированию и поддержанию внутреннего имиджа (формирование положительного микроклимата, корпоративной культуры, дебиюрократизация деятельности, минимизация несвязанных с предназначением обязанностей и поручений) и меры по формированию и поддержанию положительного внешнего имиджа (включая формирование авторитета среди сотрудников Министерств и территориальных представительств, комплиментарность граждан и государственных органов).

8. Сохранение обусловленных спецификой профессиональной деятельности (информационной закрытости ряда ведомств, что не позволяет многим государственным органам отвечать на вопросы любой аудитории в достаточном объеме), а также информационной инициативы.

9. Низкая степень скоординированности ведомств системы обеспе-

чения национальной безопасности в процессах противодействия информационным рискам, затрагивающим правоохранительную сферу.

10. Самоустранение местных администраций в вопросах взаимодействия территориальных правоохранительных органов с населением.

11. Сохранение в общественном сознании устойчивых негативных стереотипов о распространенности среди государственных служащих взяточничества, кумовства, неправомерного применения силы, низкого интеллектуального и культурного уровня руководителей и рядовых исполнителей.

12. Невысокий уровень правовой культуры населения, распространенность правовых вымыслов и заблуждений.

13. Низкий уровень готовности персонала государственных органов к работе с населением в конфликтных ситуациях.

14. Низкий уровень готовности персонала государственных органов к работе со средствами массовой информации.

15. Нерешенные проблемы в формировании индивидуального имиджа руководителя (индикаторы: уровень общей культуры, образованности, ораторских способностей, гибкости ума, коммуникабельности и др.).

16. Недостаточная роль общественных организаций (например, общественных советов, БРСМ и др.) в реформировании деятельности государственных органов и в выстраивании партнерских отношений с населением.

Субъективные предпосылки появления информационных поводов, негативно влияющих на имидж государственных органов:

1. Низкий интеллектуальный уровень руководителей и сотрудников, вызванный снижением доли гуманитарного образования в рамках среднего и высшего образования. Профессионально некомпетентный руководитель и сотрудник не могут сформировать свою собственную профессиональную и нравственную позицию, что нередко приводит к ошибочной интерпретации действующих правовых норм во взаимодействии с населением и средствами массовой информации.

2. Низкий уровень нравственной культуры руководителя и сотрудника, вызванный снижением общей культуры населения, деформацией моральных норм. Проблемы в виде: противоречия между служебным и нравственным долгом, между формальными правилами поведения и нравственным содержанием реального поступка, между служебным этикетом и нравственной добродетелью возникают и в процессе нравственного перерождения руководителя и сотрудника, в результате которого служба может превращаться в прислуживание, благородство – в подхалимаж, сохранение чести государственного служащего – в поспешное достоинство личности.

Меры по повышению эффективности противодействия негативным информационным поводам:

1. Устранение объективных и субъективных предпосылок появления информации, негативно влияющей на имидж государственных органов.

2. При возможности, с учетом специфики профессиональной деятельности, распространение передового опыта партнерских отношений по взаимодействию ведомства с гражданами.

3. Ограничение взаимодействия с общественностью и СМИ руководителей и сотрудников, которые не могут конструктивно презентовать себя и ведомство. В отношении руководителей – реализация системы и комплекса мер по формированию индивидуального имиджа.

4. Культивирование в сознании сотрудников (от рядового исполнителя до руководителя) стремления помогать гражданам, защищать права, свободы и законные интересы, независимо от политических, экономических, культурных и иных взглядов граждан; формировать терпимость к инакомыслию и плюрализму мнений. Дальнейшее развитие государственной идеологии «Государство – для народа».

5. Создание под руководством Совета Безопасности Республики Беларусь постоянно действующей консультационной группы по координации информационного взаимодействия ведомств силового блока с общественностью и средствами массовой информации, а при Министерстве информации Республики Беларусь – аналогичной группы для координации информационного взаимодействия среди остальных государственных органов.

Условием минимизации негативного информационного влияния на общественное мнение и дальнейшего развития политики открытости и доступности для граждан и средств массовой информации, например, органов внутренних дел Республики Беларусь ведомства Программа формирования положительного имиджа ОВД и престижа службы в них (далее – Программа), которая должна включать основные организационные, информационные, кадровые и правовые мероприятия по укреплению имиджа органов внутренних дел Республики Беларусь и престижа службы.

Так, в соответствии с Законом «Об органах внутренних дел Республики Беларусь» деятельность органа внутренних дел является гласной, открытой для граждан и средств массовой информации в той мере, в какой это не противоречит требованиям законодательства Республики Беларусь. Орган внутренних дел в порядке и пределах, определяемых законодательством, информирует государственные органы, обществен-

ные объединения, средства массовой информации, граждан о состоянии общественного порядка и мерах по его обеспечению, что выдвигает повышенные требования к имиджу органа внутренних дел.

Имидж органов внутренних дел Республики Беларусь является сложным и многоаспектным феноменом, структура и содержание которого определяются совокупным действием следующих существенных черт: носителем имиджа выступает корпоративное объединение – специфический по своей природе государственный институт с особой сферой деятельности, не предполагающей однозначного восприятия со стороны различных социальных слоев и групп; целевую аудиторию воспринимающих имидж составляет общество во всей его совокупности, без игнорирования каких-либо отдельных сегментов; механизм формирования имиджа сопровождается целенаправленным созданием устойчивого восприятия существующего правового режима и государственной власти в целом; формирование имиджа предполагает активное использование широкого спектра социальных технологий, включая инструменты информационной политики; в отличие от индивидуального, целью корпоративного имиджа выступает создание узнаваемого и повторяемого имиджа организации в целом, а не наделение ее сотрудников персональными и неповторимыми характеристиками.

Причинами, негативно влияющими на имидж в целом, являются:

имеющиеся недостатки в деятельности органов внутренних дел Республики Беларусь;

недостаточная эффективность информационных сообщений о деятельности органов внутренних дел Республики Беларусь;

отсутствие целевого финансирования на соответствующие мероприятия по повышению имиджа;

необъективное отражение фактов, характеризующих деятельность органов внутренних дел Республики Беларусь, средствами массовой информации.

Реализация Программы предполагает решение следующих задач:

осуществление организационных и практических мероприятий, направленных на формирование внутреннего и внешнего позитивного имиджа органов внутренних дел Республики Беларусь и престижа службы в них, позволяющих оперативно оценивать состояние системы после каждого нововведения и при необходимости вносить коррективы;

дальнейшее реформирование и совершенствование имеющихся социальных характеристик органов внутренних дел Республики Беларусь (правовых, экономических, социокультурных, брендинговых, имиджевых), а также организационное и материально-техническое укрепление органов внутренних дел Республики Беларусь;

совершенствование системы комплексного информационного обеспечения деятельности органов внутренних дел Республики Беларусь, оказывающей положительный эффект на формируемый имидж ведомства и престиж службы.

Основные направления реализации Программы:

1. Мероприятия по формированию и совершенствованию внутреннего имиджа органов внутренних дел Республики Беларусь.

2. Мероприятия по формированию и совершенствованию внешнего имиджа органов внутренних дел Республики Беларусь.

3. Мероприятия по формированию и совершенствованию престижа службы в органах внутренних дел Республики Беларусь.

Научное обеспечение осуществляется на всех этапах подготовки, реализации и корректировки Программы. Меры по формированию, продвижению и повышению имиджа и престижа органов внутренних дел Республики Беларусь разрабатываются отраслевыми главными управлениями (управлениями), отраслевыми управлениями Министерства внутренних дел Республики Беларусь (МВД) и в обязательном порядке проходят научную экспертизу.

На организационном этапе необходимо изучение состояния проблемного поля: оценка внутреннего и внешнего имиджа органов внутренних дел Республики Беларусь, престижа службы в органах внутренних дел Республики Беларусь независимым (неведомственным) учреждением.

В ходе реализации Программы необходимо изменение методики изучения общественного мнения о работе органов внутренних дел Республики Беларусь. Подобного рода мониторинговые исследования должны в обязательном порядке:

осуществляться независимым (неведомственным) учреждением;

строго соответствовать социологическим и иным методикам и инструментариям;

не носить ангажированный характер;

охватывать три группы респондентов:

а) население Республики Беларусь;

б) представителей органов системы обеспечения национальной безопасности, в чью компетенцию входит взаимодействие с органами внутренних дел Республики Беларусь;

в) независимых экспертов;

при несовпадении оценочных позиций проводить повторное исследование для определения выявленных в ходе первичного исследования расхождений и противоречий.

Проведение мониторинговых исследований по различным направлениям деятельности органов внутренних дел Республики Беларусь пред-

ставляет основу для принятия своевременных и практически значимых решений, направленных на повышение качества деятельности, а значит, и формирования положительного имиджа.

Для повышения объективности и достоверности результатов мониторинговых исследований предполагается организация тесного взаимодействия с независимыми аналитическими и научно-исследовательскими центрами, неправительственными организациями.

На основании мониторинговых данных создается и постоянно актуализируется Комплекс мер по реализации Программы повышения имиджа органов внутренних дел Республики Беларусь и престижа службы в них (далее – Комплекс мер). Он должен разрабатываться отраслевыми управлениями Министерства внутренних дел Республики Беларусь и в обязательном порядке проходить научную экспертизу.

Ожидается, что описанные выше меры позволят:  
сформировать и поддерживать позитивный внутренний и внешний имидж органов внутренних дел Республики Беларусь;  
сформировать в общественном сознании представление о престижности службы в органах внутренних дел Республики Беларусь;  
обеспечат рост доверия к органам внутренних дел Республики Беларусь, улучшение мнения населения о деятельности органов внутренних дел Республики Беларусь.

УДК 159.9:316.6

**Ф.В. Пекарский**, кандидат философских наук, доцент

#### **ИМИДЖЕВЫЙ АСПЕКТ ПСИХОЛОГИЧЕСКИ ОБОСНОВАННОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЯХ**

Деятельность сотрудников органов внутренних дел преимущественно осуществляется в конфликтных условиях. Это следует из самой роли и статуса сотрудника как выразителя силы государственного принуждения к правопослушному образу жизни и правомерному проведению.

С психологической точки зрения, конфликт – противостояние противоборствующих сторон по поводу возникшего противоречия, действительного или воображаемого, протекающее в форме острого эмоционального переживания. Конфликт выступает важным явлением социальной жизни, которое способствует постоянному обновлению и

развитию всей системы межличностных и общественных связей. При помощи конфликта люди не только разрушают отжившие свое нормы и правила взаимодействия, но и приходят к необходимости заключения новых договоренностей. С опорой на психологический потенциал конфликта, наконец, люди организуют сам коммуникативный процесс. Общаясь, мы сталкиваемся с недопониманием и проекциями. Конфликт позволяет нам остановиться и найти решение, которое позволит развиваться взаимодействию сторон уже не «вслепую», а целенаправленно и ко взаимной пользе.

Перечисленные выше обстоятельства не позволяют однозначно негативно оценивать роль конфликтов и конфликтных ситуаций. Однако мы должны быть объективны. Конфликты могут играть и деструктивную роль, особенно, если ничего не делать, не влиять на характер их протекания либо действовать, доверяясь сугубо интуиции, алогично. Они могут серьезно препятствовать оперативному и эффективному решению задач по обеспечению законности и правопорядка. Неумение сотрудников использовать эффективные психологические технологии разрешения конфликтных ситуаций в конечном итоге может привести к существенному снижению авторитета и престижа ОВД и в целом государственных органов системы обеспечения национальной безопасности.

Для того чтобы любую конфликтную ситуацию обратить в сторону возможных позитивных последствий, *конфликтами необходимо управлять*.

Как уже обозначалось выше, конфликт может возникнуть как на почве наличия реальных противоречий и проблем, столкновения жизненно важных интересов, так и на вымышленной (воображаемой) основе. Основным условием конфликта и способом его организации выступают *конфликтные ситуации* – накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия и создающие почву для реального противоборства между ними. Спусковым крючком в развитии конфликтных ситуаций служат *инциденты* – конкретные эпизоды, завязки, стечения обстоятельств, являющихся поводом для конфликта. При этом инциденты могут иметь скрытый (неявный) или открытый характер. Если инцидент явный, мы имеем возможность непосредственно наблюдать причины и поводы возникновения противостояния сторон. Если инцидент неявный, возможность своевременного отреагирования будет обуславливаться преимущественно наличием у сотрудника высокого уровня психологической культуры, наблюдательности и чувствительности. Упустив момент зарождения непосредственного конфликта, сотрудники могут лишиться шансов и возможностей

разобраться в обслуживаемой ситуации профессиональной деятельности с минимальными временными и иными затратами.

Отметим, важно не только адекватно и своевременно реагировать на развитие конфликтной ситуации, но и психологически обоснованно профилировать их возникновение за счет шагов по своевременному снижению напряжения психологического контакта и прояснением законности требований со стороны самого сотрудника.

Возможность *управления конфликтом* предполагает четыре группы психологических явлений:

*личную осознанность, самоконтроль, психологическую устойчивость, наличие взвешенной профессиональной позиции.* Если сотрудник недостаточно понимает причины собственных реакций, не способен устойчиво реагировать на провокации и разнообразные предъявляемые стимулы, конфликтогены, то, очевидно, что ему в принципе не удастся совладать не только со своими эмоциями, но и с переживаниями оппонентов, убедить их в чем-либо и добиться от них изменений в поведении, форме либо способе самовыражения;

*контроль изменений и соразмерность отреагирования с целью снижения либо подпитки энергии конфликтной ситуации.* Психологически обоснованные действия сотрудников по управлению конфликтом предполагают понимание особенностей их функционирования. Прежде всего важна оперативность и конгруэнтность (соразмерность) предпринимаемых шагов. Во-вторых, важно понимание последствий (любая мера воздействия на ситуацию имеет свои особенности и ограничения, но обязательно приводит к некоторому набору изменений);

*знание и понимание сотрудником логики, общего психологического механизма развития конфликтной ситуации и психологии поведения.* Понимание сотрудником психологических закономерностей и особенностей развития конфликтных ситуаций и психологии отношений в целом, специфики поведения и отреагирования личностей разного психотипа, вооружает его действенным инструментарием в работе;

*умение использовать ресурсы для психологического воздействия на оппонентов по конфликту.* Сотрудник должен знать и понимать, что в некоторых ситуациях он должен полагаться только на себя, в некоторых – апеллировать к общественному мнению и здравому смыслу, в некоторых – напоминать о присутствии рядом с оппонентом несовершеннолетних детей, о наличии у него ответственности не только перед собой, но и своей семьей, обществом, государством. В ряде случаев важно уметь опираться на психологическую и профессиональную помощь коллег и сослуживцев. В иных случаях даже привлекать на свою сторону общественность, готовую оказать сотруднику непосредственное содействие

в решении профессионально важной задачи, например, нейтрализации буйного правонарушителя и одновременного обеспечения сохранности улик и криминалистических следов на месте правонарушения (за счет их охраны со стороны временно привлекаемых лиц).

Управлять конфликтом – значит в полной мере применять комплекс знаний, навыков и умений по совладанию с энергией конфликта и ее перенаправлением на ожидаемый позитивный результат.

Для достижения заявленных возможностей со стороны МВД Республики Беларусь в настоящее время делается многое. Организуются практические занятия с сотрудниками (например, подразделений ГАИ) по отработке навыков реагирования на отдельные формы поведения граждан как участников дорожного движения, так и сторонних наблюдателей ситуаций профессионального общения сотрудников. Организуются лекционно-семинарские занятия в системе идеологической подготовки по конфликтологической тематике. Вопросы конфликтологии включаются в учебные программы повышения квалификации и переподготовки сотрудников на базе ведомственных учреждений образования; в систему дистанционного обучения лиц, включенных в резерв для назначения на руководящие должности; в систему служебной подготовки сотрудников спецподразделений. Благодаря предпринимаемым усилиям уровень психологической культуры сотрудников в вопросах возможностей управления конфликтами постоянно растет. Но, конечно, нет повода для успокоения.

Жизнь не стоит на месте. И психологические знания, навыки и умения управления конфликтами нуждаются в постоянном обновлении, подкреплении и развитии. Причинами актуальности этого обновления сегодня служат в числе прочих: существенные изменения в социальной системе, вызванные сменой поколений (поведение молодежи часто опосредуется особыми психологическими алгоритмами и императивами, в которых следует ориентироваться и самим сотрудникам); отдельные социально-экономические и социально-политические процессы, происходящие в нашем обществе (например, привычно толерантные межконфессиональные религиозные отношения в нашей стране могут инспирироваться деструктивными силами, провоцируя межличностные и даже межгрупповые конфликты на религиозной почве, к чему нужно быть готовым отдельным категориям сотрудников; конфликты могут подпитываться отдельными политическими идеями, особенно в канун выборов и т. п.). Сотруднику важно постоянно быть в тонусе, своевременно обогащать багаж своих профессиональных знаний и умений новейшими технологиями, включая психотехники и приемы психологического воздействия в ситуациях оперативно-служебной деятельности.

Решая задачи по разрешению разнообразных конфликтных ситуаций, возникающих при осуществлении оперативной-служебной деятельности, сотрудники вынужденно осуществляют ряд действий, направленных на минимизацию рисков и угроз возникновения неблагоприятных последствий. Эти шаги можно свести в обобщенный алгоритм, воспроизведение которого в большинстве случаев позволяет достичь ожидаемых результатов и избежать остроты конфликтного противоборства.

Действенный *алгоритм поведения в конфликтной ситуации* включает в себя следующее:

*произведите оценку состояния безопасности.* Это и оценка уровня личной профессиональной безопасности, и оценка безопасности для других участников ситуации профессиональной деятельности. Отсутствие объективных рисков и угроз позволяет легко установить и развить первичный психологический контакт с опорой на позитивные установки взаимного уважения, корректного профессионального общения и делового сотрудничества;

*сохраняйте внешнее спокойствие, сдержанность и неспешность.* Спешащий, суесящийся сотрудник не может выглядеть авторитетно и убедительно в глазах гражданина. Уверенный в себе человек, имеющий право целенаправленно поведать поведение других людей всегда собран и спокоен, поскольку убежден в своей правоте и правильности своего видения ситуации. Важно своевременно предпринять шаги по формированию у объектов профессиональной заинтересованности такого первого впечатления о себе, с опорой на которое можно гарантированно обеспечить позитивное разрешение любой проблемной ситуации;

*в процессе профессионального общения важно проявлять **внимательность** к собеседнику, эмоциональную выдержанность и психологическую устойчивость, а также отдавать предпочтение слушанию перед говорением.* Сотруднику важно сдерживать спонтанные негативные эмоции, возникающие по отношению к некоторым категориям граждан (раздражительность, справедливый гнев, брезгливость и др.). Важно замечать, что происходит с гражданином в процессе конфликтного взаимодействия (как меняется его мимика и пантомимика, темпоритмика и содержательность речи). Кроме того, ценным качеством сотрудника выступает способность выслушать гражданина, разобраться в его видении ситуации, разумеется, если этот монолог не является для последнего сугубо попыткой затянуть время, отвлечь внимание и избежать требуемого пресечения своих противоправных действий. Психологически тот, кто говорит меньше и по делу воспринимается более убедительной и авторитетной фигурой;

*важно демонстрировать, что Вы понимаете чувства своего собеседника.* Одной из наиболее часто встречающихся ошибок, допускае-

мых при урегулировании конфликтных ситуаций, выступает попытка сотрудника вступить в спор с оппонентом с целью его переубеждения. Но в конфликтной ситуации это не работает. Скорее даже имеет обратный эффект: тот, кто пытается приводить в споре свои аргументы в ответ на аргументы собеседника, как правило, выглядит оправдывающимся, т. е. занимающим психологически менее убедительную позицию. В то же время сотруднику важно поддерживать конструктивный вектор развития конфликта и давать своему визави обратную связь. Но этот отклик целесообразно давать не на смысл высказываний, а на непосредственные переживания оппонента («Я понимаю, что Вы сейчас встревожены», «Я вижу, что Вы волнуетесь» и т. п.). Действуя подобным образом, сотрудник успокаивает и психологически сдерживает возможную агрессию (в том числе пассивную) со стороны гражданина;

*ищите общее в Ваших позициях, выделяя в сообщении другого человека то, с чем Вы можете согласиться.* Вам не нужно соглашаться с выводами, сделанными инициатором конфликта, или с его оценками ситуации. Нужно всего лишь согласиться с очевидными отдельными аспектами сообщения, тем самым создавая атмосферу доверия и в то же время почву для дальнейшего совместного поиска решения проблемы. Легче всего психологически присоединиться к очевидному. При этом важно не давать собеседнику перескакивать с темы на тему, своеобразно и в свою пользу интерпретировать Ваши слова, в целом управлять процессом общения и выделять темы для обсуждения. Управляя конфликтом, Вы автоматически наделяетесь обязанностью управления форматом общения в его рамках. Ни в коем случае не поддерживайте конфликтогены (если не находится изящный и остроумный способ ответить, игнорируйте большую часть из них за исключением прямых оскорблений, которые Вам необходимо обозначить как фиксируемый Вами юридический факт (брань и попытка препятствовать законным требованиям сотрудника));

*применяйте психотехники профессионального общения (правильного построения фраз), избегая публичных разбирательств.* Никогда не спешите. Молчание не менее информативно, чем говорение. Паузы между словами психологически не воспринимаются как отсутствие мнения, если они длятся меньше 9 секунд (хоть это очень заметный по длительности временной в эмоционально нагруженной ситуации, но факт есть факт). Недоговаривание или озвучивание явно ошибочных либо нечетких, спорных, неясных и неочевидных посланий вредит конструктивному диалогу. Сотруднику важно отслеживать чистоту и культуру своей речи, развивать свои коммуникативные навыки и умения с тем, чтобы уверенно говорить «на одном языке» с представи-



телями любых социальных слоев и социально-демографических групп, использовать строго выверенные речевые клише для целенаправленно-го воздействия на собеседников;

*необходимо уверенно, убедительно и настойчиво (безапелляционно требовательно) предложить свой вариант решения проблемы.* Сотрудник всегда прав. Если это не так, то есть повод усомниться в его профпригодности. Если он прав, он должен уметь убедительно требовать учета и принятия его команд адресатами. Зная особенности движения энергии в развитии конфликта, сотрудник должен избегать озвучивания этих установок на фазах нарастания эмоциональной напряженности и в то же время настоять на соблюдении своих требований на фазах ее снижения.

С целью уверенного овладения описанным алгоритмом сотрудникам необходимо постоянно расширять и углублять свои представления об особенностях возникновения и протекания конфликтных ситуаций, о возможностях применения психотехник профессионального общения в различных ситуациях и условиях осуществления служебной деятельности, о психологически обоснованных инструментах установления контакта с различными категориями граждан, о ведущих и ситуативно значимых психотипах личности основных участников правоприменительной практики, о возможностях оперативной психодиагностики в ситуации конфликта средствами оперативного профайлинга и психологической теории верификации показаний. Серьезным подспорьем в этом случае является совокупность работ отечественных и зарубежных авторов в области исследований юридической психологии и ее ответвлений.

УДК 351.74 + 82.08

**В.Л. Голубев**, кандидат философских наук, доцент

### СЛУЖЕБНАЯ КУЛЬТУРА

#### КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ИМИДЖА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Культура, нравственность, духовность приобретает сегодня исключительную важность для сотрудников правоохранительных органов, ибо они являются критериями общественной оценки деятельности органов внутренних дел, формирующих имидж милицейской корпорации.

Имидж (в переводе с англ. образ) представляет собой стереотипизированный образ конкретного объекта, существующий в массовом сознании. Понятие имиджа распространяется не только на конкретного человека, но и на организацию, профессию. Имидж указывает на степень

успеха и стабильности, демонстрирует профессиональную группу и сотрудника с выгодной стороны. Один профессиональный навык работника не всегда обеспечивает хорошую должность или повышение. Для этого надо уметь располагать к себе людей, т. е. обладать определенным имиджем.

Имидж выполняет две основные задачи: свое продвижение в обществе и коррекцию репутации (улучшить ее).

Основные функции имиджа:

номинативная – призвана создать узнаваемость, марку;

эстетическая – призвана выделить эмоциональный образ, отклик, создать впечатление;

консервативная – призвана подчеркивать и защищать основную идею деятельности;

адресная – призвана связать его с целевыми аудиториями воздействия.

Имидж наполовину принадлежит всей системе МВД (фирме), так как он выстраивается, формируется, совершенствуется собственными структурами и личным составом на протяжении многих лет. Другая половина имиджа возникает в массовом сознании людей (потребители), что определяет престиж, ранг в обществе органов внутренних дел.

«Картина» имиджа связана с тем, как его носители-сотрудники правопорядка действуют в соответствии со своими специфическими обязанностями, как говорят и общаются, какими обладают профессиональными и общечеловеческими умениями, какие у них осанка, позы, мимика, жесты, аксессуары, какое поведение. На личностном уровне важны психофизиологические особенности, тип личности, характер, темперамент, личное обаяние, нравственные, коммуникативные качества. На социальном уровне имеет значение образование, статус личности, модели его ролевого поведения, нормы и ценности, стиль общения, связи и т. д. Профессиональный уровень включает в себя стиль деятельности, уровень специальной подготовки, профессионализм, служебный опыт, служебную культуру. Из этого вытекает, что имидж – довольно устойчивое образование, но требующее постоянного «подкрепления».

Имидж органов внутренних дел – совокупность личных имиджей всего личного состава. Прежде всего имидж сотрудника милиции отражает образ государственного служащего, наделенного особыми правами, принудительными полномочиями, что предполагает не только внешнюю атрибутику принадлежности к этой профессиональной общности (форменная одежда, погоны, знаки отличия, окружение, амуницию и т. д.), но и гармоничное сочетание внешнего (формы) с

внутренним (содержанием), которое включает в себя моральные качества, поступки, поведение. Не случайно распространено выражение – «форма обязывает». Форменная одежда (стиль, покрой, опрятность, чистота, соблюдение правил ношения) являются индикатором сформированности целого комплекса профессионально-нравственных качеств: чувства собственного достоинства; уважительного отношения к себе, гражданам, коллегам; гордость за принадлежность к ОВД; ответственность за выполнение профессиональных функций. Значит, имидж выступает одним из элементов профессиональной этики.

Формирование положительного имиджа ОВД связано с пониманием того, что сотрудники обязаны обладать высокой профессиональной и общей культурой, которая бы соответствовала лучшим ожиданиям общества.

Профессиональная и служебная культура сотрудников органов внутренних дел отождествляется с профессиональным достоинством и профессиональной честью.

Профессиональное достоинство во многом является следствием достойной профессии, т. е. определяется общественной значимостью данной профессии, ее престижем, сложившимся общественным мнением. В индивидуальном плане формирование и укрепление профессионального достоинства связано с воспитанием любви или хотя бы должного уважения к избранной профессии. Профессиональное достоинство личности тесно связано с ее конкретным положением в служебном коллективе, личными заслугами, соответствующей мерой уважения и почета, т. е. с честью сотрудника как представителя конкретного коллектива и всего милицейского корпуса. Надев погоньи сотрудника органов внутренних дел, работник, как бы авансом, получает частицу почета и славы всего огромного коллектива достойных работников, стоящих на страже правопорядка в течение многих лет. Это накладывает на каждого сотрудника органов внутренних дел особую ответственность за поддержание его чести не только как конкретной личности, но и как представителя всего рядового и начальствующего состава ОВД. Не секрет, что и население оценивает работников правопорядка не только как конкретных представителей власти, но и обобщенно, перенося на человека в милицейском мундире добрую или недобрую славу других сотрудников органов внутренних дел.

Профессиональная честь требует от сотрудников поддерживать репутацию, авторитет своего служебного коллектива. Честь – признание не только прошлых заслуг и сегодняшних добродетелей и достоинств, но и хорошее стимулирование дальнейшего морального совершенствования.

Честь сотрудника определяется не его служебным или материальным положением, специальным званием, образованием, а только его личными моральными, деловыми, политическими, интеллектуальными качествами, как гражданина, патриота, как представителя органов внутренних дел.

Если честь – совокупность высших морально-этических принципов личности, достойные уважения и гордости моральные качества, высокая культура, незапятнанная репутация и доброе имя, то достоинство сотрудника – это его доблесть, честность, благородство, чистая совесть. Таким образом, профессиональное достоинство и честь являются эталоном для определения нравственной культуры или безнравственности каждого члена милицейского коллектива.

Элементы служебной культуры – долг и совесть. Профессиональный долг сотрудника свидетельствует об осознанном принятии требований профессии и об ответственности перед обществом и своим коллективом за безусловное и качественное обеспечение всего «фронта» работ на порученном участке.

Профессиональная совесть отражает способность человека к нравственному самоанализу и самооценке. Посредством совести осуществляется моральный самоконтроль личности.

Чем выше развито у сотрудников чувство личного и служебного достоинства, чем больше они дорожат своей профессиональной честью, тем значимее их социальная ценность.

Общество автоматически наделяет сотрудников милиции такими моральными качествами, как мужество, смелость, решительность, ответственность, справедливость, требовательность, принципиальность и др. И сотрудники обязаны для поддержания имиджа демонстрировать и проявлять их. Подобные качества могут быть и у представителей иных профессий, но у сотрудников органов внутренних дел они являются профессионально необходимыми. Иначе могут проявляться безответственность, попустительство, беспринципность, беспечность, халатность и т. п.

В органах внутренних дел профессионально-имиджевые качества проявляются конкретнее, чем в обществе в целом. Так, гуманизм – это не абстрактное человеколюбие, а защита интересов добропорядочных и законопослушных граждан и непримиримость к правонарушениям и преступлениям. Коллективизм в милиции проявляется в личной ответственности каждого за судьбу общего дела, в товарищеской солидарности и он не имеет ничего общего с панибратством и круговой порукой. Справедливость может обеспечиваться только равенством всех перед

законом. Кстати, авторитет закона в значительной степени зависит от авторитета кадров ОВД, людей в погонах, олицетворяющих собой закон, от их профессионального мастерства и культурно-нравственных качеств.

Во многом поддерживать имидж и моральный престиж милицейской профессии, внушать к ней доверие и позитивное отношение помогают Присяга, уставы, кодексы чести, правила профессиональной этики и т. д. Так, принесение присяги есть специфически нормативное закрепление основных составляющих профессионально-правовой культуры сотрудников милиции, как своеобразный правовой силовой готовности соблюдать установленные законодательством Республики Беларусь, приказами Министерства внутренних дел, прямыми начальниками порядок и правила при выполнении возложенных на них обязанностей и осуществлять имеющиеся у них полномочия.

Действия сотрудников органов внутренних дел должны быть не только законными, но и отличаться культурной наделенностью, носить культурный отпечаток. В первую очередь это проявляется в служебном этикете – в ОВД это система исторически сложившихся традиционных норм, правил и торжественных церемоний, этических по своему содержанию и эстетически-ритуальных по форме, имеющих символическое значение и являющихся органической частью служебной культуры. В основе служебной культуры лежат хорошая строевая выправка, осанка, правильное ношение форменной одежды, соблюдение субординаций и правил взаимных приветствий, отдавание воинского приветствия и т. д. Эти внешние «знаки» для многих граждан являются притягательными и интересными.

Служебная культура формируется на основе общечеловеческих правил поведения, которыми являются соблюдение вежливости, корректности, тактичности, скромности, простоты, точности и т. п. Быть вежливым, значит уважительно относиться к своим собеседникам, гражданам. Это элементарное требование культуры поведения.

Корректность – оттенок вежливости, который заключается в умении держать себя в рамках приличия в любых ситуациях.

Тактичность – та необходимая мера, которую следует соблюдать в разговоре, в служебных и внеслужебных отношениях; это умение чувствовать границу, за которой словами наносится незаслуженная обида другому человеку. Тактичность требует не замечать мелкие оплошности, быть выдержанным, неназойливым. Тактичный сотрудник воздерживается от вопросов, ставящих партнеров по общению в неловкое положение. Тактичность сводится к чувству меры.

Скромность – одна из важнейших общепринятых норм этикета. Скромный сотрудник никогда не будет излишне демонстрировать себя, кичиться своими достижениями. Скромность сопровождается простотой – не простоватостью, не фамильярностью, не панибратством.

Точность – умение давать и держать слово, ценить время, ясно выражаться, выполнять порученное в срок. Это важнейший принцип культуры службы.

Культура сотрудника проявляется также в его речи и в ежедневно употребительных выражениях (спасибо, благодарю, извините, прошу прощения, здравствуйте, пожалуйста). Речевой этикет предполагает высказывание словесных форм учтивости, вежливости.

Выступая перед населением, сотрудник «проверяет» свой общественный имидж. Он должен донести свои мысли содержательно, логично, убедительно, ясно и доступно. Существенное значение имеет тон и интонация (конечно же, не заносчивый и самонадеянный).

Многообразные контакты с людьми требуют от представителей ОВД знания социальной психологии, понимания внутреннего мира человека, восприятия тех эстетических чувств, которые движут его поступками. Умение ориентироваться в эмоциональной сфере человека позволяет установить контакт с ним, вызвать его на откровенный разговор, понять сложный механизм психической мотивации его действий и поступков. Культура чувств сотрудника органов внутренних дел выступает как критерий его профессиональной квалификации, ибо чувство справедливости, бережное отношение к человеческому достоинству доступно лишь тому, кто не только широко мыслит, но и тонко чувствует.

Сотрудник и в своем учреждении и за его пределами должен быть опрятным, иметь строевую подтянутость, держаться с достоинством и не сутулиться, ходить твердым и энергичным шагом. Следует помнить, что внешний вид и форма вызывают доверие. Оценка внешнего вида складывается из характера состояния одежды и обуви. Руки в карманах, курение на ходу, большие сумки, мешки не красят сотрудника. В служебных помещениях следует быть приветливыми, говорить вполголоса, не отказывать коллегам в советах, не раздражаться, если оторвут от дела.

Соблюдение определенных служебно-культурных правил требует работа с документацией, общение с начальниками и гражданами, прием посетителей, звонки по телефону, поведение в общественных местах. Все это «кирпичики» внутреннего и внешнего имиджа милицейской корпорации.

Достаточен ли современный имидж ОВД, чтобы успокоиться?

Безусловно, нет, ибо об этом свидетельствует общественное мнение.

Значит, чтобы поддержать имеющийся имидж и укрепить его в будущем, необходимо реализовать содержательные мероприятия программного характера действия как на ведомственном, так и на личностном уровнях.

#### Список использованных источников

1. Голубев, В.Л. Профессиональный этикет и речевая культура : учеб. пособие / В.Л. Голубев. – Минск : Акад. МВД, 2017. – 397 с.
2. Егорышев, С.В. Профессиональная этика : курс лекций / С.В. Егорышев, А.Н. Ротовский, Т.Ф. Сулейманов. – М. : ЦОКР МВД России, 2005. – 240 с.
3. Правила профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел Республики Беларусь : приказ М-ва внутр. дел Респ. Беларусь, 4 марта 2013 г., № 67.
4. Узгорок, М.Ю. Служебная этика сотрудников ОВД : лекция / М.Ю. Узгорок, И.А. Андарало. – Минск, 2009. – 64 с.
5. Урбанович, А.А. Психотехнологии имиджа руководителя и сотрудников органов внутренних дел : учеб. пособие / А.А. Урбанович. – Минск : Акад. МВД, 2018. – 78 с.
6. Этика делового общения и служебный этикет сотрудников органов внутренних дел / сост. А.В. Сакович. – Минск, 2001. – 130 с.

УДК 351.74

*Е.Н. Мисун*, кандидат социологических наук, доцент

#### АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ФОРМИРОВАНИЯ ВНУТРЕННЕГО ИМИДЖА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Одним из приоритетных направлений деятельности органов внутренних дел является защита интересов личности, общества и государства от противоправных явлений, охрана общественного порядка, обеспечение общественной безопасности. При этом эффективность деятельности правоохранительных органов часто напрямую зависит от уровня доверия к милиции и готовности населения к сотрудничеству, оказания помощи сотрудникам органов внутренних дел начиная с предоставления ими информации о возможных правонарушениях, свидетельских показаний и заканчивая предоставлением в распоряжение милиции технических средств (автомобиля, телефона и т. д.), необходимых для задержания преступника.

Формирование положительного имиджа и поддержание деловой репутации является задачей, не менее важной, чем добросовестное исполнение служебных обязанностей. И если последнее остается «не-

видимым» для окружающих, то имидж большей частью относится к внешней стороне профессиональной деятельности и, следовательно, чаще подвергается обсуждению и оценке со стороны. В то же время, говоря о внешнем имидже, без внимания остаются актуальные вопросы формирования внутреннего имиджа.

Внутренний имидж представляет собой восприятие и психологическое отношение к организации ее сотрудников, составляющих внутреннюю имиджевую среду, передающую информацию об организации во вне, тем самым создавая или изменяя мнение о ней. В формировании внутреннего имиджа функционально работа осуществляется по двум направлениям: работа с кадрами (система управления и взаимодействия с сотрудниками, поддержание соответствующего социально-психологического климата) и внутренний PR (формирование корпоративной культуры).

Среди негативных моментов, препятствующих формированию позитивного внутреннего имиджа, следует отметить имеющийся устойчивый стереотип о «карательной» функции милиции у самих сотрудников органов внутренних дел, трансформирующийся в соответствующий стиль поведения и систему управления. Безусловно, являясь одним из субъектов правоохранительной системы, в своей деятельности сотрудники органов внутренних дел применяют комплекс юридических и организационных средств, включая меры государственного принуждения. Вместе с тем, наряду с другими институтами правоохранительной системы, ОВД призваны защищать интересы личности, общества и государства от преступных и иных противоправных деяний, охранять общественный порядок, обеспечивать общественную безопасность, выполнять тем самым важную социальную роль. Не все сотрудники в настоящее время готовы согласиться с мыслью о том, что органы внутренних дел должны быть ориентированы на выполнение специфического социального заказа – услуги, гарантирующей общественный правопорядок и безопасность населения. В ст. 2 Закона «Об органах внутренних дел Республики Беларусь» приоритетными задачами органами внутренних дел обозначены:

защита жизни, здоровья, чести, достоинства, прав, свобод и законных интересов граждан Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства (далее, если не указано иное, – граждане) от преступных и иных противоправных посягательств, обеспечение их личной и имущественной безопасности, защита прав и законных интересов организаций от преступных и иных противоправных посягательств в соответствии с компетенцией органов внутренних дел;

защита интересов общества и государства от преступных и иных противоправных посягательств, охрана общественного порядка и обеспечение общественной безопасности;

защита собственности от преступных и иных противоправных посягательств;

профилактика, выявление, пресечение преступлений и административных правонарушений, производство дознания по уголовным делам, ведение административного процесса в соответствии с их компетенцией.

Таким образом, среди основных форм профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел четко выделяется социально ориентированное назначение милиции, защита интересов граждан и общества в целом. В данной связи среди основных имиджевых вопросов, требующих соответствующего решения, является необходимость развенчания стереотипа «органа принуждения» и рассмотрения, в числе приоритетных функций ОВД, социальной функции, заключающаяся в оказании подразделениями милиции помощи гражданам (в рамках своей компетенции). ОВД по своему правоохранительному и социальному назначению всегда находится в тесном контакте с населением и в отличие от других государственных служб ориентирована на мобильное и своевременное обеспечение защиты прав и интересов личности и населения, их безопасность, пресечение противоправных действий, раскрытие преступлений. В ряду первостепенных задач считаем целесообразным обратить внимание и на организацию соответствующего информирования населения о значимости данной деятельности. Мониторинг публикаций в СМИ показывает, что в большинстве своем освещаются криминальные события, имеющие общественный резонанс, а также негативные действия отдельных сотрудников. Каждодневная профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел нивелируется, в связи с чем формируется недоверие к правоохранительным органам. В настоящее время назрела необходимость выстраивания коммуникационного взаимодействия с населением, который носил бы характер диалога, а не конфронтации.

Мы не раз останавливались на механизмах информационного сопровождения деятельности ОВД. Отмечали значимость системного подхода в организации данного направления деятельности, которое включает в себя:

информирование населения с целью изменений знаний об ОВД и их деятельности (удовлетворенность);

информирование населения с целью формирования положительного отношения к ОВД, их деятельности (доверие);

информирование населения с целью воздействия на формирование намерения оказывать содействие ОВД (поддержка).

В подтверждение вышеизложенному остановимся на данных социологического исследования, проведенного институтом социологии НАН Республики Беларусь в июне 2018 г. Исследование показало, что сотрудники органов внутренних дел в основном вызывают доверие среди населения страны. На это указали 54,1 % опрошенных граждан, из них полностью доверяют 23,2 %, а еще 30,9 % – скорее доверяют, чем нет. В большинстве своем женщины несколько выше, чем мужчины проявляют степень доверия. Если оценивать уровень доверия к милиции как социальному институту, то мониторинговые исследования 2010–2018 гг. свидетельствуют об относительной стабильной динамике уровня доверия населения к милиции как социальному институту.

Вместе с тем существуют проблемные вопросы, связанные с готовностью при необходимости оказывать помощь сотрудникам в борьбе с правонарушениями. Готовности к сотрудничеству высказали 46,7 % респондентов, противоположное мнение – 51,2 % опрошенных респондентов. Среди готовых наиболее активной является молодежь в возрасте до 30 лет (54,1 %). Наименьшую готовность помогать милиции высказывают лица в возрасте от 50 лет и старше – (39,8 %). Проявленная готовность чаще всего выражается в сообщении о преступлениях и других правонарушениях (34,3 %), участии в задержании преступника (12,1 %), участии в совместном патрулировании в общественных местах (9,4 %).

В качестве основных причин отсутствия намерения оказывать при необходимости помощь в борьбе с преступностью граждане называют: отсутствие моральной, психологической и физической подготовки и ориентаций на сотрудничество с ОВД (26,1 %);

отсутствие веры в эффективность оказываемой помощи (19,1 %);

опасность преследования со стороны преступников (9,2 %).

По нашему мнению, необходимо принятие соответствующих управленческих решений по совершенствованию работы со средствами массовой информации по информированию населения о специфике деятельности ОВД с учетом современных тенденций, особенностей и механизмов осуществления деятельности по связям с общественностью.

Эффективность работы сотрудников органов внутренних дел в значительной степени зависит и от уровня их профессионализма. По мнению населения, сотрудникам органов внутренних дел присущи следующие профессионально значимые качества: вежливость – 19,1 %, внимательность – 13,5 %, профессионализм – 12,2 %, аккуратность и терпение – 11 %, ответственность и отзывчивость – 10 %, коммуникабельность и смелость – 9 %, чувство юмора – 8,1 %, справедливость – 6,6 %.

В большинстве своем респонденты отмечают именно личностные качества, которые с их точки зрения присущи сотрудникам органов внутренних дел. Значимость личностного компонента трудно переоценить при характеристике любого имиджа – личности или социального института. Однако, когда речь идет о социальном институте, в действие по формированию имиджа вступают не только руководители этих институтов, но и рядовые сотрудники, от повседневных действий которых зависят колебания имиджа в позитивную или негативную стороны. Немаловажным аспектом в данном контексте выступают нравственно-личностные качества, уровень профессиональной культуры, позволяющие каждому сотруднику определять значимость роли конкретной профессии в жизни людей, общества, а также уровень требовательности к себе, с точки зрения поддержки репутации, которой обладает он сам или коллектив, к которому он принадлежит.

Работа по внутреннему PR носит долгосрочный характер. Созданный внутренний имидж организации необходимо поддерживать постоянно, не рискуя им для получения краткосрочного результата, так как испорченный внутренний имидж, как, впрочем, и внешний, очень трудно восстановить. Основной целью внутреннего PR является отлаженная система внутрикорпоративных коммуникаций, обеспечение циркуляции информации: «сверху» и «снизу». В первом случае речь идет об информации, исходящей от руководства организации, которая должна систематически доводиться до сотрудников. У каждого сотрудника есть потребность в получении знаний о намерениях руководства, итогах и перспективах деятельности организации, состоянии дел, обоснованности слухов. Не менее важен и встречный поток – от сотрудников к руководителю. Если руководство не выстраивает этот поток информации, он начинает складываться стихийно и также не в пользу делу. Организация корпоративных коммуникаций осуществляется с целью создания корпоративной культуры, которая способствует оптимизации деловых взаимодействий, определяет способы общения между сотрудниками и способы построения внутренних отношений. Корпоративность подразумевает, что созданы единые подходы и стандарты поведения сотрудников в определенных ситуациях, что разделяются ценности и нормы, присущие данному сообществу.

В заключение отметим, что обозначенные направления работы с внутренним имиджем ОВД, используемые средства взаимодействия с сотрудниками будут эффективны только в том случае, если будет налажена обратная связь с обществом, заменяющая одностороннюю пропаганду, двухсторонним обменом информацией и мнениями.

*А.Н. Курмашов*, кандидат военных наук, доцент

### **ПОДХОД К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ОБЛАСТЕЙ ПОВЫШЕНИЯ ИМИДЖА СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ И ВОЕННОСЛУЖАЩИХ ВНУТРЕННИХ ВОЙСК**

Как свидетельствует опыт, часто, ведя речь об имидже, далеко не все однозначно его могут оценить. Ведь у каждого свое представление о том, как должна выглядеть та или иная организация в обществе и какие критерии оценки при этом избраны [1; 2; 3]. Одни ученые утверждают, что имидж органов внутренних дел можно представить структурой, другие характеризуют компоненты имиджа или отождествляют с этикой и личностными качествами. При всех этих подходах в стороне остаются взаимосвязи факторов, влияющие на формирование имиджа. Актуальность и значение факторов со временем претерпевают изменения, которые и ускользают из области исследования.

Формировать то или иное восприятие определенного объекта в любой сфере задача не из простых. Когда мы идем в магазин, то заранее создаем для себя определенный образ товара, который нас устроит, и делаем это по тем или иным критериям. Казалось бы, не сложно, однако...

Какие критерии будут наиболее объективны, чтобы не упустить наиболее значимые и, напротив, не переоценить значение тех, которые лишь на первый взгляд имеют смысл. Именно на фоне начатой аналогии с примером покупки товара попытаемся раскрыть многогранность взаимосвязей, которые необходимо учитывать при формировании имиджа любого объекта, в том числе и организации в целом. Для сравнения как объект выберем телефон мобильной связи. Итак, хотим определенный телефон, и раз этого хотим мы, то и критерии формируем мы. И на этот факт обратим первостепенное внимание. Из чего формируются наши критерии? Это, как правило, наши личные запросы и, обратим внимание в очередной раз – наши границы, применительно к товару в большинстве случаев это цена. В свою очередь, запросы также подвержены влиянию определенных факторов, которые при их адаптации необходимо учитывать при формировании требований к имиджу любой организации.

Сформулируем запросы применительно к нашему примеру. Мобильный телефон должен быть удобен в эксплуатации, обеспечивать устойчивую связь, передачу сообщений и данных; его комфортно держать в руках и использовать; он должен приятно выглядеть и быть современ-

ным с максимумом дополнительных функций. И граница при этом – телефон желательна недорогой.

Теперь рассмотрим факторы, оказывающие влияние на выбор. Согласитесь, что мобильный телефон двухтысячного года обеспечивал и обеспечивает устойчивую связь, но лишь в мобильных сетях 2G, по интернету кино смотреть нельзя, но странички сайтов доступны, в руке держится удобно, кнопки подсвечены и стоит дешево. Как гласит современный рекламный слоган: «надо брать», но тут мы вспоминаем, что видели модель более новую с видеокамерой, которая заменит еще один девайс в нашем быту вместо видеокамеры. Прикинув еще некоторые доплаты, задумаемся и о сенсорном экране. Но мало этого, мы думаем, как в сравнении с мобильником соседа, коллеги будет выглядеть моя модель, что скажут они и насколько объективно оценят.

Таким образом, предела совершенству нет, но даже лучшая модель через некоторое время становится устаревшей. На примере мобильного телефона фактор соответствия времени наиболее нагляден. Выделяется при этом и фактор достаточности в универсальности функционала. Мобильный телефон можно совместить с видеокамерой, а при желании вовсе ее заменить, но надо ли это делать.

В результате приведенной аналогии можно констатировать, что на формирование имиджа влияют: требования лица, принимающего решения; общие нормы, профессиональный подход; суждение окружающих. Следуя логике, целесообразно объективно определить области зависимостей перечисленных факторов и установить их очередность или приоритеты в применении. Сделать это в рамках публикации не предоставляется возможным, а вот наметить подход – вполне.

Поможет в этом вопросе применение метода диаграмм Венна [4]. Определив основные факторы, влияющие на имидж сотрудников органов внутренних дел, военнослужащих внутренних войск, и сведя их в определенные области в виде окружностей с оговоркой на то, что это лишь подход, требующий экспертизы (рис. 2).

Таким образом, факторы сведены в следующие области и обозначены:  
 область А – государственные интересы – \_\_\_\_\_ ;  
 область В – общечеловеческие ценности – - - - - - - - - - - ;  
 область С – международные требования – . . . . . ;  
 область D – корпоративные интересы – - - - - - - - - - - ;  
 область F – пожелания населения – ..... ;  
 границы – финансовые возможности – прямые линии.

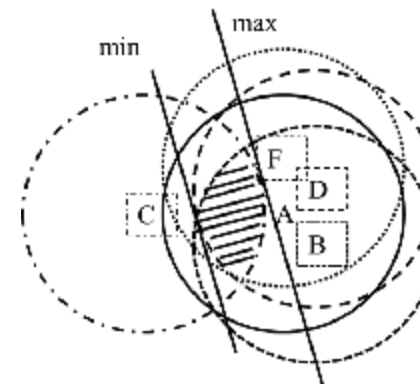


Рис. 2. Диаграмма Венна по демонстрации области формирования имиджа сотрудника органов внутренних дел и военнослужащего внутренних войск (вариант).

На представленном рисунке за основу взята область государственных интересов, часть которых обусловлена международными требованиями, остальные интересы, пожелания и ценности почти целиком входят в область интересов государства, что обусловлено триединой задачей обеспечения национальной безопасности в интересах государства, общества и личности [5]. Заштрихованная область на рисунке, определенная пока условно, позволит акцентировать внимание именно на совершенствовании имиджа по критериям, которые будут актуальны для всех областей на данный момент времени. Использование данных диаграмм, при их объективных расчетах, также позволит спланировать выделяемые денежные средства в заданных пределах от минимума до максимума с заданным результатом.

Таким образом, внедрение предложенного подхода позволит систематизировать мероприятия, определяемые различными факторами (сведенными в области интересов и требований), по совершенствованию имиджа не только ОВД и внутренних войск, но и иных органов и организаций.

#### Список использованных источников

1. Гейжан, Н.Ф., Каданцева, Н.П. Структура и содержание имиджа сотрудников органов внутренних дел России // Вестн. С.-Петерб. ун-та МВД России. – № 1. – 2013.
2. Султанова, М.В. Имидж сотрудников органов внутренних дел и пути его формирования // Вестн. ун-та. – М. : Гос. ун-т упр., 2014. – 271 с.

3. Венидиктов, С.В. Корпоративная культура и имидж : метод. рекомендации по изучению учеб. дисциплины для слушателей специальности переподготовки «Охрана обществ. порядка и обществ. безопасности» / С.В. Венидиктов ; учреждение образования «Могилев. ин-т М-ва Респ. Беларусь», 2017. – 24 с.

4. Диаграммы Венна. Новая философская энциклопедия [Электронный ресурс] // Электронная библиотека ИФ РАН. – Режим доступа: <https://ipilib.ru>. – Дата доступа: 02.11.2018.

5. Концепция национальной безопасности Республики Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь, 9 нояб. 2010 г., № 575 : в ред. от 24 янв. 2014 г. № 49 / Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь, 18.11.2010 г., № 276, 1/12080.

УДК 378

*А.А. Ластовский*

#### **ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИМИДЖА СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ И МЕХАНИЗМ РЕАГИРОВАНИЯ НА НЕГАТИВНЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ПОВОДЫ**

Сегодня интернет-пространство в Беларуси оказывает немаловажное воздействие на служебную деятельность сотрудников органов внутренних дел. Любое событие с участием сотрудника милиции моментально оказывается в центре внимания и собирает тысячи просмотров, комментариев, отзывов, весьма существенно оказывая влияние на имиджевую составляющую правоохранительной деятельности.

Психологическая природа имиджа сотрудников органов внутренних дел чрезвычайно сложна. Она включает в себя отражение не только реальной деятельности по борьбе с преступностью, но и исторические представления населения о представителях силовых структур.

Идеальный имидж – желаемое представление массовых слоев общества о нашей профессии. Известно, что 70 % информации о социальном объекте извлекается из оценки его внешности, поэтому при формировании имиджа милиционера массовое сознание выделяет сначала эстетические характеристики: внешний вид, одежда, рост, физические данные, т. е. внешние проявления профессиональной принадлежности человека. Любое отклонение от эталонного представления вызывает резко отрицательную реакцию населения. Как следствие – черное пятно «имиджевых потерь» ложится не только на органы внутренних дел, но и на всю государственную систему управления в целом.

Имиджевые потери имеют также и прикладное значение. Негативный имидж увеличивает трудности по комплектованию личного состава

из числа гражданской молодежи, снижает мотивацию к службе у сотрудников, создает ситуацию отсутствия широкой общественной поддержки, незащищенности личного состава от негативного информационно-психологического воздействия. Следствием этих психологических и многих других факторов становится и приниженная эффективность деятельности органов внутренних дел.

На подразделения информации и общественных связей, а также идеологические аппараты в рамках компетенции, возложена обязанность по выявлению и реагированию на данные выпады в адрес сотрудников органов внутренних дел. В целях донесения до общественности объективной информации о деятельности ОВД руководящий состав обязан прогнозировать возможные угрозы в информационной сфере и быть готов к работе в условиях нестандартных ситуаций. В случае резкого изменения информационной обстановки, возникновения кризисных коммуникаций и чрезвычайных (нестандартных) ситуаций, которые могут явиться информационным поводом для негативного освещения деятельности органов внутренних дел и внутренних войск, предоставляемая в СМИ информация должна носить упреждающий характер.

В целях недопущения распространения искаженной информации одиозного характера необходимо в максимально сжатые сроки дать публичную оценку происшедшему событию, факту. Взаимодействие со СМИ в подобных случаях должно осуществляться одним должностным лицом, определенным для этой роли руководством. Предоставляемые в СМИ сведения должны сопровождаться комментариями об усилиях государства в целом, министерства в частности, по улучшению ситуации в рассматриваемой сфере и созданию эффективной системы борьбы с преступностью. Общественность должна получать наиболее точную и полную информацию в контексте национальных интересов Республики Беларусь, интересов обеспечения ее безопасности.

Если информация дискредитирующего характера уже получила распространение, в обязательном порядке необходимо аргументированно довести официальную точку зрения. Исключение составляют незначительные поводы и факты, комментарии по которым могут спровоцировать дополнительный интерес к рассматриваемому явлению. В случаях, когда информацию требуется довести без придания ей статуса официальной, активно используются аккаунты в социальных сетях.

В иных случаях решение о выборе способа реагирования принимается с учетом всех обстоятельств инцидента, а также его эффективности и целесообразности в каждой конкретной ситуации. Используемые методы реагирования должны быть адекватными характеру распространенных сведений и использоваться в комплексе.



В этих целях сегодня реализуется следующая схема реагирования на информационные вызовы.

**1. Выявление негативного информационного повода.** Органы и подразделения, на которые возложена данная функция, на регулярной основе осуществляют мониторинг печатных и электронных СМИ. Мониторингу подвергаются более 20 печатных изданий, 8 телеканалов республиканского и столичного уровня, свыше 80 интернет-источников (интернет-сайты, социальные сети, форумы, новостные ленты «лидеров мнений»).

В ходе выявления потенциально опасной информации она незамедлительно докладывается руководителю органов внутренних дел, после чего осуществляется предварительный механизм дальнейших действий.

**2. Выяснение деталей события.** На данном этапе в максимально сжатые сроки собираются все обстоятельства происшедшего события, имеющие значение. Изучаются рапорты, показания свидетелей, отзывы возможных очевидцев. Первоочередное значение в современных условиях приобретает сбор фото- и видеодоказательств, поскольку текстовое опровержение сегодня воспринимается наименее убедительно.

*Пример: сотрудники пресс-службы Академии МВД в июле 2018 г. на одном из профильных сайтов обнаружили неточность информации о поступлении в вуз, оперативно связались с администрацией сайта и обязали их откорректировать информацию.*

**3. Оценка информационных рисков.** Информационный риск – опасность возникновения убытков или ущерба в результате применения информационных технологий.

Существует ряд методик оценки рисков в различных сферах жизнедеятельности, но для информационной сферы таковых нет. В служебной деятельности ОВД, однако, не применимы методики CORAS и OCTAVE, а также матричный метод оценки. Таким образом, для оценки информационных рисков целесообразно руководствоваться комбинированной моделью.

*Материально-прикладной аспект* – какие материальные утраты понесет действие/бездействие, оправдан ли будет риск утери части имущества, либо имущественных прав.

*Имиджевый аспект* – какими моральными издержками имиджевой и репутационной направленности может обернуться действие/бездействие.

*Аналитический аспект* – системный комплекс оценочных мероприятий, направленный на прогнозирование эффективности запланированных мероприятий.

*Содержательный аспект* – является ли собранная информация достаточной и исчерпывающей для достижения ожидаемого результата.

*Пример: 10 июля в интернете вызвала ажиотаж видеозапись, на которой прохожий запечатлел составление административного протокола сотрудниками управления ГАИ Бреста в отношении водителя «скорой помощи». Три дня спустя ГАИ на своем сайте выложила без каких-либо пояснений видеозапись с регистратора, предшествующую этому событию. К чему было это видео и какой вывод должен быть после просмотра – не понял никто, даже, наверное, и сами сотрудники ГАИ.*

**4. Подготовка плана информационных действий.** На данном этапе осуществляется разработка плана конкретных информационных мероприятий, их последовательность и схема реализации.

*Пример: какие информационные сообщения и в какой срок должны быть реализованы; в каком порядке размещены; на каких площадках поддерживаются социальной активностью, и т. д.*

**5. Осуществление запланированных мероприятий.** На данном этапе осуществляется комплексная реализация запланированных информационных мероприятий.

*Пример: подготавливается официальное сообщение, проводится работа с общественным мнением, проводится оценка эффективности событий.*

**6. Анализ и оценка проведенных мероприятий.** На завершающем этапе необходимо оценить эффективность и достаточность проведенных мероприятий. Основными составляющими позиции оценочных данных являются следующие величины:

охват публикации (количество опубликованных материалов на основании сделанного сообщения/опровержения);

степень вовлеченности в дискуссию общественности;

характер комментариев и их полярные изменения в процессе;

возникновение новых негативных проявлений, вызванных не до конца просчитанной логикой информационной атаки.

Далее на основании оценочных данных следует принятие решения либо о прекращении информационной кампании, либо о ее корректировке. В случае завершения кампании следует ее документальное оформление и доклад руководству.

### МОДЕЛИРОВАНИЕ ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО ИМИДЖА СОТРУДНИКА МИЛИЦИИ В ХОДЕ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

Моделированию как научному методу познания посвящено достаточное количество исследований. Однако их проблематика, направленная на выявление возможностей моделирования, специфики его применения, требует дальнейшей проработки. Моделирование в настоящее время становится все более актуальным, выступая в качестве значимой составляющей современного алгоритма мышления, метода познания профессиональной деятельности. Возрастание значения моделирования в научном познании объясняется органической потребностью в подключении не только эмпирического, но и абстрактно-теоретического уровня при построении различных моделей. Этот метод, кроме естественных и технических наук, все больше находит свое применение в науках гуманитарных.

Активно моделирование применяется в определении направлений развития методологии права. Частными эпизодами использования данного метода являются многочисленные примеры в уголовном судопроизводстве, оперативно-розыскной деятельности. Разработаны техники и методики компьютерного, знакового, ситуационного моделирования, а также мозгового штурма для решения широкого спектра задач.

Моделирование – общенаучный метод познания, применение которого в конкретной области знаний, требует адаптации к целям исследований и несет определенную специфику. Моделирование в поле любого исследования затрагивает различные области знаний. Важно определиться в понятии «модель» для дальнейшего понимания и построения алгоритмов действий.

Понятие «модель» используется исследователями в разных значениях. Так, «модель» описывается как копия оригинала, как физическая система, математическое описание, отражающее важнейшие свойства явлений. Н.А. Умов в свое время отмечал, что наше мирозерцание – собрание моделей [1], а В.А. Штофф понимал, как мысленно представленную или материальную реализованную систему, отражающую или воспроизводящую объект исследования, которая способна при его замене, дать о нем новую информацию [2].

Модель, по мнению Т.С. Волчецкой, выступает как искусственно созданная идеальная или материальная система. Она воспроизводит и заменяет исследуемое криминальное событие, и обстоятельства его соверше-

ния и расследования так, что ее изучение позволяет получать об оригинале информацию, необходимую для успешного решения практических, научных и дидактических криминалистических задач [3].

В данном случае общеподобный подход В.А. Штоффа отражает следующие основные виды моделирования: мыслительные и материальные, ретроспективные и перспективные, а также возможность восстановить целое явление или его отдельные свойства [1]. Нами *модель* трактуется как создающийся в сознании человека образ, включающий значимые для него факторы, которые влияют на формирование определенного образца поведения. Выбор модели поведения – предпочтение человеком такого варианта действий, которые, по его мнению, являются наиболее эффективными в актуальных условиях.

Понятие «*моделирование*» рассматривается как широкое, так и узкое в смысле. В широком смысле – это познавательная деятельность, включающая ряд процессов. В их числе конструирование моделей путем отбора соответствующей информации, проведение модельных экспериментов, формирование суждений и умозаключений о предмете и получение выводного знания. В узком – это метод исследования, конструирования, применяемый для решения различных задач. Моделирование трактуется как способ познания, использующийся в процессе обучения для формирования научно-теоретического типа мышления, основным методом которого выступает конструирование и изучение моделей предметов и реальных объектов. Моделирование – один из важнейших процессов социализации [4, с. 226].

Использование данного метода получает все более широкое распространение в правоохранительной деятельности. В частности, О.Я. Баяв констатирует, что в уголовном судопроизводстве понятие следственной ситуации – «модель реальной ситуации, возникновение которой возможно при расследовании отдельных видов преступлений» [5, с. 56]. В.В. Клочков и В.А. Образцов отмечают, что понятие преступления и его криминалистическая характеристика – типовая информационная модель, которая включает более низкого уровня модели [6, с. 44]. Ряд авторов программы планирования тактических операций и этапов расследования называют специфическими мысленными моделями перспективного характера и моделированием расследования [7, с. 21–26]. В свою очередь, В.Н. Кудрявцев, говоря о качественном и доскональном изучении ситуации, отмечает, что это детальная модель. В своей работе он приводит тезис И.Б. Новика о том, что «познать объект – значит построить его мысленную модель» [8, с. 12]. В рамках криминалистики Т.С. Волчецкая констатирует, что моделирование – метод создания мыс-

ленной или материальной модели, применяемой в качестве средства получения криминалистически значимой информации, необходимой для предупреждения, расследования и раскрытия преступления [3].

Нами использовался этот метод для создания положительного имиджа сотрудника в правоохранительной деятельности, а действия по его моделированию рассматривались как процесс поиска оптимальных вариантов и схем решения. Каждый обучающийся понимает, что сотрудник милиции общественной безопасности по роду служебной деятельности сталкивается с различными сложными ситуациями, затрагивающими жизненно важные процессы граждан. Как правило, такие ситуации не возникают спонтанно, а назревают, исходя из действий или бездействий сотрудников органов внутренних дел в течение определенного времени. Именно в этом временном промежутке сотруднику милиции важно включать алгоритм действий по прогнозированию как своих, так и действий граждан, а также возможную оценку результативности этих действий вышестоящим руководством. В итоге продуманного и успешно реализованного плана, как правило, может сформироваться позитивное отношение у граждан как к сотрудникам, так и ко всей правоохранительной системе. В данном случае речь идет об «имидже» как сложившемся в массовом сознании, эмоционально окрашенном стереотипе.

На наш взгляд, одним из оптимальных инструментов, позволяющим прогнозировать и находить конструктивные пути по формированию позитивного имиджа сотрудника в рамках учебных занятий, является поисковая активность. Поисковой она названа потому, что субъект не всегда на 100 % уверен, что будет найден конструктивный выход, но адекватно способен оценивать каждый свой шаг и корректировать действия. Особенность поисковой активности состоит в осмысленном поиске различных вариантов взаимодействия, а не в спонтанном, под давлением эмоций и импульсивности. В.С. Ротенбергом и В.В. Аршавским поисковая активность обозначалась как мобилизация физических и моральных сил для выхода из сложной ситуации, повышающая стрессоустойчивость. Отказ от поиска конструктивных вариантов в неприемлемой для человека ситуации вызывает отрицательные эмоции и делает организм более уязвимым [9].

Важной оценочной составляющей поисковой активности в ходе учебных занятий выступает потребность в самоуважении, что позиционируется как нахождение в гармонии с самим собой, удовлетворенность своими результатами. Поддержание самоуважения, соответствие своим идеалам позволяет сохранять оптимизм в преодолении трудностей, высокую активность и конструктивное взаимодействие в условиях неопределенности.

В качестве задачи на учебных занятиях по учебной дисциплине «Психология в деятельности сотрудников милиции общественной безопасности» обучающимся, разделенным на творческие группы, предлагалось создать двухминутный видеосюжет, который мог бы позитивно повлиять на имидж сотрудников.

Для этого курсантам предлагалось:

изучить факторы, влияющие на имидж сотрудника;

разработать сценарий, показывающий положительный имидж сотрудника, ориентированный на конкретную категорию граждан;

продумать формат преподнесения.

В ходе самостоятельной подготовки курсанты изучали рекомендованную литературу, использовали средства массовой информации, собственный опыт и опыт действующих сотрудников. В итоге создавался некоторый средний портрет групп граждан, на поведение которых может повлиять созданный видеосюжет. В ходе управляемой самостоятельной работы были просмотрены, обсуждены и отобраны два видеоролика, ориентированные на детей в возрасте 9–10 лет.

В эксперименте участвовали 25 мальчиков средней школы г. Минска. На первом этапе испытуемым предлагалось выразить свое отношение о сотрудниках милиции, заполнив анкету. Результаты распределились следующим образом:

28 % (7 детей) позитивно относятся к милиции;

40 % (10 детей) больше позитивно, чем негативно относятся к милиции;

20 % (5 детей) больше негативно, чем позитивно относятся к милиции;

12 % (3 мальчика) негативно относятся к милиции.

После анкетирования детям рассказали о героических действиях сотрудников милиции общественной безопасности и показали два подготовленных курсантами видеосюжета. На следующий день анкетирование повторили. Результаты были следующие:

60 % (15 детей) позитивно отнеслись к действиям милиции;

40 % (10 детей) больше позитивно, чем негативно оценили свое отношение к милиции.

Проведенные исследования показали, что доскональный учет факторов, влияющих на имидж сотрудника, хорошо продуманный формат преподнесения и реализованность сценария, показывающего положительный имидж сотрудника, позволил у 16 мальчиков (64 %) изменить отношение к милиции.

Моделирование в данном случае основывалось на поисковой активности, реконструирующую ситуацию, проигрывании до десяти сцена-

риев, позволивших более полно и точно достичь результата. Таким образом, моделирование в правоохранительной деятельности становится одним из ключевых методов, способствующих поиску конструктивных вариантов решения поставленных задач.

#### Список использованных источников

1. Умов, Н.А. Сочинение / Н.А. Умов. – М., 1916. – Т. 3. – С. 225.
2. Штофф, В.А. Моделирование и философия / В.А. Штофф. – М., 1966.
3. Волчецкая, Т.С. Современные проблемы моделирования в криминалистике и следственной практике : учеб. пособие / Т.С. Волчецкая ; Калинингр. ун-т. – Калининград, 1997. – 95 с.
4. Современный психологический словарь / под ред. Б.Г. Мещерякова, В.П. Зинченко. – СПб. : ПРАЙМ-ЕВРО-ЗНАК, 2006. – С. 226, 228.
5. Баев, О.Я. Реальные следственные ситуации и их модели / О.Я. Баев, Н.Б. Баева // Вопр. совершенствования методики расследования преступлений. – Ташкент, 1984. – С. 56.
6. Клочков, В.В. Преступление как объект криминалистического познания / В.В. Клочков, В.А. Образцов // Вопр. борьбы с преступностью. – М., 1985. – Вып. 42. – С. 44.
7. Образцов, В.А. О соотношении и взаимосвязи криминалистических программ и моделей / В.А. Образцов, М.В. Образцов // Теоретические и практические проблемы программирования процесса расследования преступлений. – Свердловск, 1989. – С. 21–26.
8. Кудрявцев, В.Н. Взаимосвязь элементов преступления / В.Н. Кудрявцев // Вопр. борьбы с преступностью. – М., 1978. – Вып. 25. – С. 12.
9. Ротенберг, В. «Образ я» и поведение [Электронный ресурс] / В. Ротенберг. – 2001. – Режим доступа: [http://www.rjews.net/v\\_rotenberg/3.htm](http://www.rjews.net/v_rotenberg/3.htm). – Дата доступа: 20.07.2017.

УДК 351.74

*М.А. Гамола*

#### **ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ИМИДЖА СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ (на примере Московского РУВД г. Минска)**

Имидж – одно из внешних отражений человеческого образа, наглядно-выразительный срез его личностных характеристик. Делать самого себя – наиболее сложная работа, но, безусловно, она представляет определенный, в том числе и прикладной, интерес для сотрудника органа внутренних дел, наделенного властными полномочиями. Это

обусловлено тем, что имидж – своего рода фирменный знак: чем лучше он представлен, тем выше репутация сотрудника.

Изменявшаяся политическая и социокультурная ситуация в нашей стране в последние годы привела к необходимости не только совершенствования профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел, но и формирования положительного образа милиции. Президент Республики Беларусь А.Г. Лукашенко в своих выступлениях неоднократно подчеркивал требования к органам внутренних дел и другим силовым структурам делать все необходимое для повышения своего имиджа у населения. При этом применяя все возможные формы и методы для укрепления образа настоящих защитников интересов законопослушных людей.

Имидж сотрудников органов внутренних дел имеет специфические отличительные особенности, которые обусловлены спецификой реализации служебных задач: деятельность сопряжена с риском и повышенной ответственностью сотрудников за принятые ими решения, с необходимостью общаться с различным контингентом граждан, с воздействием эмоциональных, психических и физических перегрузок, требует от сотрудников решительных действий и т. д. Эта специфика деятельности оказывает значительное влияние на личностные характеристики индивидов и может приводить к развитию профессиональной деформации у сотрудников. Несмотря на все тяжести и лишения службы, деятельность отдельного сотрудника и всех подразделений должна формировать позитивное отношение у общественности к милиции.

Современный имидж сотрудника органа внутренних дел связывается в первую очередь с высоким профессионализмом, наличием определенного культурного уровня, профессиональной управленческой подготовки, интеллигентности, развитых моральных и нравственных личностных качеств. Сотруднику органа внутренних дел необходимо обладать широким кругозором, свободой и вариативностью мышления, высокими организаторскими качествами, способностью предвидеть и предвосхищать.

Большинство из названных умений и навыков не приобретаются в ходе обучения в образовательных учреждениях системы Министерства внутренних дел, это благоприобретенные качества, которые вырабатываются в процессе накопления жизненного (в том числе профессионального) опыта и посредством самовоспитания и саморазвития.

Среди личностных качеств, препятствующих становлению положительного имиджа, отмечаются равнодушие, эгоцентризм, конфликтность, низкая стрессоустойчивость психики.

Анализируя исследования по данной проблематике, можно сказать, что трудности формирования положительного имиджа заключаются в том, что, во-первых, сотрудники органов внутренних дел не имеют определенной целевой аудитории, которая бы оценивала их имидж. Их круг общения не имеет четких границ, поскольку в рамках профессиональной деятельности взаимодействие осуществляется с представителями всех слоев общества, людьми разных возрастных, профессиональных, социальных групп. Кроме того, это общение затрагивает многие стороны жизни граждан.

Во-вторых, существенной особенностью профессиональной коммуникации является часто конфликтный характер ситуаций, в которых происходит общение сотрудников органов внутренних дел с гражданами. При этом сотрудники должны четко выполнять требования закона и в эмоциональных ситуациях сохранять выдержку. Со своей стороны граждане часто проявляют страх, агрессию, не обременяя себя какими-либо обязательствами. Правила профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел Республики Беларусь прямо предписывают сотруднику милиции в работе с гражданами и должностными лицами проявлять терпение, вежливость, тактичность, доброжелательность и уважение, не допускать действий, унижающих их честь и достоинство. Сотрудник должен уметь уважать права граждан, не терять самообладание и достоинство при общении с людьми. Профессиональная деятельность и поведение сотрудника должны способствовать формированию в обществе авторитетности, уверенности в справедливости, беспристрастности и независимости органа внутренних дел.

В-третьих, деятельность сотрудника органов внутренних дел происходит под постоянным и пристальным социальным контролем, имеет ярко выраженный публичный характер. Действия сотрудника, его внешний вид, манера говорить подвергаются оцениванию со стороны окружающих. Сотрудник органов внутренних дел должен постоянно учитывать этот фактор и уметь работать в присутствии публики, что существенно повышает эффективность службы и престиж самого сотрудника.

В-четвертых, имидж любого человека и сотрудников органов внутренних дел, в частности, существенно зависит от того, как сами они относятся к себе как к представителю определенной социальной или профессиональной общности.

В УВД администрации Московского района г. Минска формирование положительного имиджа сотрудника органов внутренних дел является одной из основных задач, так как сотрудники органов внутренних дел

г. Минска подвержены особо пристальному вниманию со стороны общества. Кроме общеустановленных принципов и направлений в создании и сохранении положительного имиджа сотрудника органов внутренних дел, таких как вежливое и внимательное обращение с гражданами и поддержание уровня знаний и умений в профессиональной деятельности, в УВД администрации Московского района г. Минска имеются и свои особенности. Так, основной формой формирования положительного имиджа в Московском РУВД г. Минска является активное использование в этих целях средств массовой информации для позиционирования положительных результатов и эффективности служебной деятельности своих сотрудников. В 2018 г. в СМИ было размещено более 300 материалов о деятельности сотрудников и служб районного управления: в газетах «На страже», «СБ – Беларусь сегодня», «Республика», «Комсомольская правда», «Звезда», «Новости Беларуси», на белорусском телевидении (СТВ, НТВ Беларусь, БТ), в радиэфире, а также постоянно используются интернет-ресурсы.

С целью выработки у сотрудников районного управления качеств и навыков, необходимых для формирования положительного имиджа, в Московском районном управлении организована практика выступлений сотрудников районного управления перед личным составом РУВД с презентациями о выдающихся и знаменитых людях, а также отдельным блоком является изучение названий улиц Московского района г. Минска. Такой формат преподнесения информации позволяет выработать у сотрудника навыки выступления перед аудиторией, что немаловажно для формирования положительного имиджа при общении с гражданами, а также повышает его образовательный уровень.

Следует отметить, что указанные отличительные особенности дают определенный положительный результат, так как уровень доверия граждан в Московском районе г. Минска при изучении общественного мнения о деятельности органов внутренних дел за 2017 г. является одним из самых высоких в городе – 32,5 % (среднегородской – 31,3 %).

УДК 316.6

*П.В. Филиппов*, доцент

### **РОЛЬ ИМИДЖА В СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

За последние десять лет использование термина «имидж» вышло за рамки узкоспециализированных изданий и прочно вошло в повседневный обиход. Понятие «имидж» нашло применение в различных сферах

человеческой деятельности. Можно говорить об имидже отдельной персоны, командира, начальника, политика, торговой марки, организации.

Особенно востребованной стала сфера технологий формирования имиджа руководителя и персонала. Методики, разрабатываемые в данном направлении, находят свое применение не только в сфере управления организацией, но и этикета, делового общения, этического вопроса современного бизнеса. Повышенное внимание уделяется вопросам формирования имиджа лидера.

Английское слово «image» происходит от латинского *imago* и является однокоренным по отношению к латинскому *imitare*, что значит имитировать. В американских словарях *image* – искусственная имитация внешней формы какого-либо объекта. Предназначение имиджа состоит в служении определенным целям. Таким образом, имидж – это средство для достижения чего-то нужного.

Основной функцией имиджа является блокирование рационального познания объекта. Благодаря своим внушающим воздействиям он создает специфическую установку к действиям. Имидж появляется в виде особой формы неадекватного отражения объективной реальности, преимущественно на уровне обыденного сознания, которое детерминруется целым рядом факторов – естественными ошибками в когнитивном процессе, субъективностью оценок, абсолютизацией и идеологизацией определенных сторон того или иного явления.

Имидж – внешнее отражение человеческого образа, наглядный «срез» его личностных характеристик. В этой связи такие его атрибуты, как модели поведения, одежда, прическа имеют огромное значение в его утверждении. Чтобы быть притягательной личностью, внешней выразительности недостаточно. Она – желаемый компонент имиджа, но не решающий, как это кажется многим.

Имидж – собирательное понятие. Это облик, т. е. та форма жизнепроявления человека, благодаря которой «на люди» выставляются сильнодействующие личностно-деловые характеристики. Среди них приоритетным следует признавать воспитанность, эрудицию, профессионализм. Вот те три кита, на которых надежно держится имидж конкретной личности.

Обычно выделяют следующие типы имиджа:

зеркальный – это имидж, свойственен нашему представлению о себе;

текущий – этот имидж характерен для взгляда со стороны;

желаемый – этот тип имиджа отражает то, к чему мы стремимся;

корпоративный – это вариант имиджа организации в целом, а не каких-то отдельных подразделений или результатов ее работы;

множественный – этот вариант имиджа образуется при наличии ряда независимых структур вместо единой корпоративной;

харизматический – это имидж, которому приписывается образ вождя, лидера;

закрытый – интересен тем, что каждый из потребителей может вписывать в него те черты, которые сам считает наиболее убедительными.

В силу своих служебных обязанностей руководитель должен уметь убеждать, увлекать коллектив на решения стоящих перед ним задач, поэтому очень важно научиться находить нужный тон в служебном общении, овладеть умением отдавать распоряжения. Распоряжения руководителя будут эффективно выполнены, если оно не только понято подчиненным, но и принято им.

Необходимо вызывать интерес подчиненного к заданиям, показать ему ту пользу, которую получают лично он и коллектив в результате его выполнения. Распоряжения даются в двух основных формах – приказа и поручения. Важно использовать эти формы в соответствии с ситуацией, но следует учитывать, что поручение воспринимается подчиненным с большим желанием и выполняется охотнее, чем приказ. Одной из основных коммуникационных умений руководителя – умение конструктивно критиковать своих коллег и подчиненных, не навязывая врагов, формируя благоприятную психологическую атмосферу в коллективе.

Успех служебной деятельности зависит не только от силы власти, сколько от силы личного авторитета руководителя. Есть духовные ценности, без которых не может быть подлинного гражданина, сознательного члена коллектива, хорошего руководителя. К таким ценностям относится авторитет руководителя.

Авторитет – заслуженное доверие, которым пользуется руководитель у подчиненных, вышестоящего руководства и коллег по работе. Это признание личности, оценка коллектива, соответствие субъективных качеств руководителя объективным требованиям. Авторитет следует рассматривать как систему отношений, ценностей и результат работы. Авторитет руководителя связан с выполнением его основных функций согласно занимаемой должности, должен подкрепляться личным примером и высокими моральными качествами. В этом смысле следует различать два источника (статуса) авторитета:

официальный, определяемый занимаемой должностью (должностной статус);

реальный авторитет – фактическое влияние, реальное доверие и уважение (субъективный статус).

Руководитель, пользующийся авторитетом, располагает к себе людей, положительно влияет на них. К решениям авторитетного и неавторитет-

ного руководителя подчиненные относятся различно. В первом случае указания принимаются без внутреннего сопротивления с готовностью выполняются, как правило, без дополнительного административного нажима. Распоряжения неавторитетного руководителя всегда вызывают сложные внутренние переживания, а недоверие к такому руководителю оборачивается недоверием к его решениям.

Следует иметь в виду, что забота об авторитете руководителя – не только его личное дело, но и высшего руководства, и руководителя одного уровня, и особенно его подчиненных, которые призваны его укреплять, оберегать и повышать. С него они должны брать пример добросовестного отношения к службе, организованности, честности, скромности. Авторитет следует рассматривать как фактор, облегчающий управление, повышающий его эффективность.

#### Список использованных источников

1. Басовский, Л.Е. Менеджмент : учеб. пособие / Л.Е. Басовский. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 216 с. – (Высшее образование).
2. Зельдович, Б.З. Этика и психология управления : учеб. пособие / Б.З. Зельдович, Н.М. Сперанская, М.И. Фаенсон. – М. : Мир книг, 1994.
3. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 638 с.

УДК 351.74

**В.В. Мицкевич**, кандидат психологических наук, доцент

#### ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОТРАЖЕНИЯ ПРОФЕССИОГРАФИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПРОФЕССИОГРАММЫ ЛИЧНОСТИ В ИМИДЖЕ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ПРАВОПОРЯДКА

«Линия фронта», обеспечивающая существование и развитие государства, эффективное функционирование управленческих институтов и структур, в том числе и органов правопорядка, всегда пролегает через умы и сердца граждан любой страны. В данной связи создание имиджа сотрудников силовых структур, стоящих на страже правопорядка, выступает в качестве одного из важнейших направлений деятельности властных структур, реализуемых в пределах государственной внутренней политики.

Нравственные, политические и профессиональные ориентиры и векторы формирования имиджа сотрудников правопорядка определяются

профессиографией реализуемой деятельности, а истоки активности обуславливаются профессиограммой их личности. Как известно, профессиография правоохранительной деятельности представляет собой научно обоснованное, системное описание содержания и реализации основных целевых функций деятельности специализированных органов и подразделений, реализуемых в целях соблюдения прав и законных интересов граждан, государственных органов и общественных институтов, осуществляемых посредством применения юридических мер воздействия в строгом соответствии с законодательством, при неуклонном соблюдении установленного им порядка.

Успешная реализация социально-санационной (от лат. sanatio – «оздоровление», «очищение») деятельности силовых органов (правоохранительной, правоприменительной и превентивной), как область профессиографически обуславливаемого процесса интегрального проявления нравственно-психологических качеств сотрудников органов внутренних дел, при формировании их имиджа, требует сосредоточения внимания и усилий, по меньшей мере на следующих направлениях их эффективной работы: познавательном-поисковом, аналитическом, коммуникативном, правомерной реализации психологических воздействий, организаторском, удостоверительном, превентивном.

При этом важнейшим нравственно-патриотическим стержнем, решающим образом обеспечивающим эффективность реализации выше изложенных направлений деятельности сотрудников правоохранительных органов, на индивидуальном уровне выступают положения о необходимости жить с Богом в сердце (верить, надеяться, любить и всемерно отстаивать базисные общечеловеческие добродетели), служить «по совести и правде» постоянно помня, что «Юрист – Человек с Совестью, а не с Кодексом!», сохраняя верность и преданность долгу, чести, присяге и Президенту.

Успешность проводимой властными структурами внутренней политики в государстве всецело зависит от качественных личностных параметров исполнителей, отражаемых в соответствующих профессиограммах. Профессиограмма сотрудника органов внутренних дел представляет собой востребованную практикой, системную совокупность нравственных, идеологических, социально-политических, психологических, физиологических и иных профессионально значимых личностных качеств, необходимых для успешной реализации основных направлений профессиографически обуславливаемой деятельности. В свою очередь, психограмма есть иерархически структурированный перечень личностных психологических качеств, которыми должен обладать со-

трудников органов внутренних дел в соответствии с требованиями специализированных профиограмм.

Исходя из того, что сотрудникам органов внутренних дел предписано обеспечить одну из основных базовых потребностей человека – потребность в безопасности, что немисливо без синергетических усилий и постоянного взаимодействия с населением, перечень личностных качеств разработан на основе требований вышеуказанных профиограмм-психограмм и выступает действенным ориентиром работы по отбору кадров правоохранительных органов.

Основные профессионально значимые ориентиры – цели становления и развития личности сотрудников органов правопорядка определены ведомственной и нормативной документацией. В дальнейшем развитие профессионального, идеологического и нравственно-психологического потенциала сотрудников органов внутренних дел реализуется на персональном уровне посредством самопознания, самосовершенствования и самоактуализации.

Но все усилия будут терять всякий смысл, если в общественном и индивидуальном сознании граждан не будет сформирован и постоянно укрепляться эталон имиджа сотрудника, которому доверяют и безусловно верят. Имидж сотрудников органов внутренних дел – социально обусловливаемые представления, мнения, нравственно-психологические установки и стереотипы, отражающие отношения, рациональные и эмоционально-чувственные оценки граждан к эффективности деятельности и функционально-ролевому поведению работников правоохранительных органов, транслируемые средствами массовой информации, призванные закреплять как на общественном, так и на индивидуальном уровне осознанную готовность к совместному сотрудничеству с правоохранительными структурами в целях обеспечения законности и правопорядка.

Имидж сотрудников органов внутренних дел как объект профессиональной имиджологии создается главным образом посредством реализации целенаправленного, комплексного психологического воздействия СМИ, включающего своеобразное «привнесение» манипулятивным путем в массовое и индивидуальное сознание сути защитника-правоохранителя, соответствующего государственным интересам. В настоящее время основными, актуальными векторами формирования, развития и укрепления имиджа сотрудников выступают:

1. Комплексная деятельность по формированию имиджа сотрудников правопорядка среди учащейся молодежи.

2. Реальное формирование имиджа сотрудников правопорядка посредством СМИ, а также имплицитно присутствующих комплексных усилий в данном направлении, предпринимаемых общественными организациями, подразделениями силовых структур и каждым сотрудником.

3. Изучение и мониторинг состояния имиджа в общественном сознании с оперативным принятием конкретных коррекционных мер по укреплению имиджа сотрудников правопорядка.

По первому направлению в Академии МВД Республики Беларусь эффективно осуществляется многоплановая объемная работа по укреплению имиджа сотрудников правопорядка и профессиональной ориентации учащейся молодежи, непосредственно возглавляемая начальником Академии генерал-майором милиции В.В. Бачилой и полковником милиции в отставке В.Г. Страмбургским Так, только в 2011–2018 гг. руководителями Академии МВД в плановом порядке с целью активизации воспитательной и профориентационной работы с учащейся молодежью – будущими абитуриентами Академии МВД, проведено 98 выездов во все учреждения среднего образования. Помимо указанного, начальником Академии МВД лично в этот период проведено 80 выездов в 55 учреждений образования республики, в том числе в Спецлицей МВД и все взаимодействующие кадетские училища. На этих встречах участвовали более 20 тысяч учащихся, педагогов и родителей.

Только в 2017–2018 учебном году организовано прошли 14 дней открытых дверей Академии МВД, в том числе два – непосредственно в Академии МВД и 12 – в областных и районных городах республики; осуществлено 103 выезда курсантов-шефов в 60 закрепленных за факультетами Академии МВД учреждений образования; проведен, ставший традиционным, ежегодный учебно-методический семинар с директорами взаимодействующих с Академией МВД учреждений среднего образования и их заместителями по учебной и воспитательной работе; проведены Республиканская спартакиада учащихся кадетских училищ, специализированных лицеев МВД и МЧС, Минского суворовского военного училища, посвященная 100-летию белорусской милиции; третья Республиканская кадетская интеллектуально-творческая олимпиада «Патриот»; традиционный тринадцатый Республиканский творческий конкурс сочинений-эссе «Мы выбираем путь» и тринадцатая Республиканская правовая олимпиада «Фемида-2018»; в русле взаимодействия со СМИ подготовлено и размещено 69 материалов (статей, выступлений по радио и ТВ и т. д.).

В итоге можно констатировать, что в условиях негативной тенденции сокращения количества абитуриентов в стране сохранена положительная динамика роста популярности и престижности профессии сотрудника-правоохранителя, что, безусловно, отражает комплексные усилия властных структур, руководства Академии МВД по созданию и укреплению их имиджа.



Второе направление работы по формированию имиджа сотрудников правоохранительных органов может быть представлено более чем пятилетней деятельностью Общественного совета при МВД, в целом успешно реализующего ряд мероприятий имиджевого, медийного, организационного характера. По мнению П.И. Якубовича, главного редактора газеты «СБ. Беларусь сегодня», возглавляющего Совет более четырех лет, отношение каждого гражданина к сотрудникам органов внутренних дел является тем самым маркером, который показывает: если милицию уважают, любят и ей доверяют, значит страна здоровая.

В рамках третьего направления нами было проанализировано более 500 высказываний граждан в различных интернет-ресурсах об их отношении к сотрудникам правопорядка. Анализ показывает недостаточную адекватность социальных представлений населения об имидже сотрудников органов внутренних дел. Практически единичными представлены высказывания типа: «Участковый – от слова участие», «Береженого бог бережет, а меня моя милиция» и др. Преобладающий в интернете поток высказываний направлен на внедрение в сознание граждан негативных социальных представлений о сотрудниках правопорядка, призванных задействовать такие «черные» социально-психологические эффекты восприятия, как эффект недоверия, эффект презрения, эффект оглушения, эффект продажности, эффект демонизации и др. Даже со стороны зарегистрированных пользователей интернета часто помещаются материалы-отклики на актуальные события, потенциально способные вызвать гражданское неповиновение и беспорядки. Вот почему вполне обоснованным и своевременным является решение Совета Министров Республики Беларусь от 23 ноября 2018 г. № 850, утвердившего Положение о порядке предварительной идентификации пользователей интернет-ресурса, сетевого издания, вводимое с 1 декабря 2018 г. Последующие решения и действия, реализуемые в рассматриваемых аспектах государственными и общественными формированиями, направленными прежде всего против лиц анонимистической направленности, формирующих негативный имидж представителей властных структур, в том числе сотрудников правоохранительных органов, должны быть не менее решительны и действенны.

В заключение следует обратить внимание на актуальную необходимость активизации и концентрации усилий психологов в области совершенствования и комплексного применения специальных психотехнологий: информационно-психологических, психогенных, психоаналитических, нейро-лингвистических, психотронных, психотропных, ориентационно-коммуникативных, реализуемых главным образом посредством СМИ в целях создания положительного имиджа сотрудников правопорядка.

УДК 159.9

*Е.В. Лебедева, В.Г. Малащенко*

### **ТРЕНИНГ КАК МЕТОД ПОВЫШЕНИЯ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ И ФОРМИРОВАНИЯ НАВЫКОВ БЕСКОНФЛИКТНОГО ОБЩЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ С ГРАЖДАНАМИ ПРИ НЕСЕНИИ СЛУЖБЫ ПО ОХРАНЕ ОБЩЕСТВЕННОГО ПОРЯДКА**

В большинстве развитых стран проблема создания нужного имиджа сотрудника правоохранительных органов (полицейских, милиционеров) и поддержания должного престижа их профессиональной деятельности постоянно находится в центре внимания. Поддержание авторитета и престижа милиционера в немалой степени зависит от внешнего вида каждого сотрудника органов внутренних дел, его манеры разговаривать, профессиональной компетентности. Для имиджа милиционера чрезвычайно важной является тактика общения. Граждане обращают особое внимание на поведение сотрудников в ситуации профессионального общения, их мимику, жестикуляцию, позу и другие невербальные проявления, которые оказываются не менее значимыми (а часто даже и более важными, чем вербальные характеристики для формирования эмоциональных оценочных образов).

В свою очередь, культура речи милиционера, ее четкость, ясность, эмоциональная сдержанность, установка на взаимопонимание, умение вести конструктивный диалог, разрешать конфликтные ситуации являются определяющими факторами, которые формируют в обществе имидж сотрудника правоохранительных органов.

С военнослужащими внутренних войск, принимающими участие в охране общественного порядка (в данной ситуации имеющими статус сотрудника органов внутренних дел), регулярно проводится весь комплекс необходимых мероприятий (инструктажи, теоретические и практические занятия), где доводятся требования нормативных правовых актов, регламентирующие порядок взаимодействия с гражданами.

Конфликты – одно из явлений и реалий жизни современного общества. Жизнедеятельность человека в обществе достаточно сложна и часто полна противоречий, которые приводят к столкновению интересов. К сожалению, возникают межличностные конфликты. Они затрагивают различные сферы жизнедеятельности людей и, соответственно, ту сферу профессиональной деятельности, которая стоит на страже закона, поскольку в ней объективно существуют факторы межличностной (профессиональной) напряженности – тесные, постоянные, разнонаправленные интересы и контакты (например, в связи с нежеланием следо-

вать законным требованиям сотрудника), особенности взаимодействия (например, в ситуации нарушения общественного порядка).

Неумелые действия сотрудников органов внутренних дел в конфликтных ситуациях ухудшают отношение к милиции в обществе, дискредитируют имидж органов правопорядка, вызывают личностные переживания, ставят под угрозу общественную безопасность. Оставляя столь важный для общества вопрос без внимания означает генерализацию конфликтов между людьми на иные сферы жизнедеятельности. В связи с этим психологическая профилактика конфликтов с участием сотрудников органов внутренних дел и военнослужащих внутренних войск должна рассматриваться как важнейшая задача их психологической подготовки к несению службы по охране общественного порядка.

В целях повышения уровня психологической подготовки военнослужащих внутренних войск к несению службы по охране общественного порядка целесообразно использовать тренинговую форму обучения. Все чаще войсковые психологи рассматривают тренинг как один из способов конструктивного разрешения социальных конфликтов, предлагая тренинговую форму совершенствования поведения отдельной личности или целой группы в конфликтной ситуации. Тренинг по повышению конфликтоустойчивости представляет собой активную групповую форму обучения и индивидуального развития в тренировочно-творческом режиме работы, способствующую актуализации личностного потенциала и профессионального совершенствования в решении и предупреждении конфликтов.

В настоящее время существует ряд трудностей для проведения тренингов с военнослужащими внутренних войск по обучению бесконфликтному взаимодействию с гражданами:

1. Профессиональная подготовка войсковых психологов. Несмотря на то что все войсковые психологи имеют высшее психологическое образование, проведение тренингов по указанной проблематике имеет свои особенности и требует некоторых знаний юриспруденции, особенностей групповой работы и практических навыков в данной сфере. В настоящее время для психологов внутренних войск отсутствует возможность повышать квалификацию и получать необходимые навыки практической деятельности (так называемые тренинги тренеров) с учетом специфики профессиональной деятельности за счет бюджетных средств.

2. Жизнедеятельность военнослужащих внутренних войск строго регламентирована распорядком дня и расписанием проведения занятий и инструктажей, в которых не выделено время для проведения

тренингов. Проводить тренинги возможно только во время культурно-досуговых мероприятий.

3. Большое количество военнослужащих в воинской части, с которыми необходимо проводить тренинги по небольшим (до 20 чел.) группам. В некоторых соединениях количество групп может измеряться десятками, при этом по штату предусмотрено не более трех психологов.

4. Сложность формирования относительно стабильной по составу тренинговой группы в связи со спецификой военной службы (наряды, различные виды боевой службы).

5. Довольно низкий уровень образования, культуры и мотивации к обучению военнослужащих, проходящих военную службу по призыву во внутренних войсках.

Для эффективного проведения практических занятий по психологической подготовке военнослужащих к несению службы по охране общественного порядка необходимо разработать несложные, понятные для военнослужащих внутренних войск, проходящих военную службу по призыву, варианты тренингов. Занятия с военнослужащими должны содержать теоретические положения, практическую отработку необходимых навыков, обсуждение и проигрывание типичных для сотрудника органов внутренних дел ситуаций общения с различными категориями граждан. Теоретическая основа тренинговых занятий должна включать в себя такие базовые аспекты, как своевременное распознавание конфликта и поведения военнослужащего в нем, освоение приемов активного разрешения проблем конфликтного взаимодействия, изучение способов предотвращения потенциальных конфликтов. Цель теоретической части – психологическое просвещение и повышение общей культуры военнослужащих. Цели тренинговой части занятия: развитие навыков использования партнерской стратегии поведения, развитие умений «гибкого» использования различных стилей поведения в конфликте, развитие навыков саморефлексии и саморегуляции эмоционального состояния, преодоление коммуникативных барьеров.

Таким образом, следует заключить, что проблемы практического повышения коммуникативной компетентности, культуры общения и бесконфликтного поведения сотрудников органов внутренних дел, военнослужащих внутренних войск, осуществляющих деятельность по охране общественного порядка, являются одним из наиболее актуальных и давно назревших направлений психологической работы во внутренних войсках.

### КУЛЬТУРА РЕЧИ КАК ВИЗИТНАЯ КАРТОЧКА СОТРУДНИКА ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

В современном обществе понятие «имидж» является важной составляющей профессиональной деятельности. Интерес к имиджу как к социокультурному феномену остается постоянным, однако требуются новые подходы, вызванные динамичными изменениями социальной ситуации. Важное значение для деятельности правоохранительных органов приобретает процесс совершенствования их положительного имиджа. Сегодня граждане не только ожидают от сотрудников органов правопорядка профессиональных действий, но и справедливо предъявляют требования к их нравственному облику и морально-психологическим качествам. Имидж сотрудника правоохранительных органов складывается из его личных и профессиональных качеств. В частности, сотрудник создает образ-представление, на основе которого формируется мнение о нем.

Важнейшим элементом формирования положительного, привлекательного имиджа сотрудника органов правопорядка является культура его речи, манера выражать свои мысли и чувства, выступающие своеобразной «визитной карточкой». Как говорится, приводя ежедневно в порядок свою внешность, не забывайте также неизменно упорядочивать свои мысли.

Первое представление и первоначальная характеристика о человеке часто формируются на основании впечатления, которое возникает от речевой манеры собеседника, поэтому для работника правоохранительных органов культура речи приобретает особое значение. Общение сотрудников органов правопорядка с гражданами оказывает серьезное воспитательное воздействие. По мнению древнегреческого философа Аристотеля, слово является самым сильным оружием.

Культура речи – это и культура мысли, и предпосылка культурного поведения, и свидетельство нравственного образа человека. Чтобы хорошо писать или говорить, надо прежде всего правильно думать. Бескультурие речи свидетельствует о недостаточности общей культуры, знаний, начитанности и отрицательно сказывается как на авторитете сотрудника органов правопорядка, так и на эффективности его воспитательного воздействия на граждан, что оказывает отрицательное воздействие на имидж.

Знание этикетных норм и правил культуры поведения в современных условиях приобретает большую общественную значимость, приносит пользу тому, кто ими обладает. Эти знания не являются врожденными,

ими надо овладевать осознанно и целеустремленно, не забывая закреплять. Таким образом, создается определенная положительная манера поведения.

Уровень знаний и владение культурой речи является показателем профессиональной культуры сотрудника и неотъемлемой частью профессиональной деятельности. Умение грамотно общаться с людьми – важнейшее профессиональное качество, которому человек обязан учиться и совершенствоваться на протяжении всей своей жизни.

По нашему мнению, культура речи сотрудника правоохранительных органов оказывает серьезное влияние не только на его персональный имидж, но и на имидж всей системы правоохранительных органов. Культура речи сотрудника правоохранительных органов должна соответствовать, по крайней мере, следующим двум требованиям: она должна соответствовать закону и не противоречить требованиям ведомственных нормативных правовых актов Республики Беларусь; в своей профессиональной речи следует руководствоваться определенными морально-нравственными принципами. Неуклонное соблюдение этих требований – условие укрепления созданного положительного имиджа сотрудника правоохранительных органов. Практическая реализация требования повышения культуры речи сотрудников правоохранительных органов возможна в рамках проведения специальных занятий по данной проблематике при идеологической и служебной подготовке, а также организации и проведении учебно-методических сборов с привлечением специалистов.

### ДОВЕРИЕ И СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВЫЕ ОЖИДАНИЯ КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИМИДЖА СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Правоохранительная система, стремящаяся поддерживать соблюдение законов посредством доверия к себе, а не устрашения, способна, в большей мере, обходиться несиловыми методами. Достигать большего эффекта в поддержании правопорядка и противодействии преступности правоохранительная система способна за счет сотрудничества сограждан, опираясь на свой положительный имидж.

В современной научной традиции проблема имиджа сотрудников органов внутренних дел прямо или опосредовано находит свое отражение в работах Н.Ф. Гейджан, А.П. Гладиллина, Н.П. Каданцевой, Т.Ю.

Коноваловой, С.И. Окса, А.Н. Пастушени, М.В. Пряхиной, А.А. Семик, А.М. Столяренко, В.Г. Стуканова, А.А. Урбановича и ряда других исследователей. Она раскрывается с различных сторон и точек зрения. Рассматривается через призму образа сотрудника, его личности, ОВД в целом, характера и видов профессиональной деятельности, общения, социального восприятия, познания и поведения, влияния средств массовой информации и т.д.

С позиции субъект-объектного подхода рассмотрение имиджа основывается, с одной стороны, на оценке образа сотрудника органов внутренних дел согражданами, а с другой – выделении профессионально важных и значимых качеств личности, паттернов поведения, необходимых для реализации сотрудником органов внутренних дел в профессиональной деятельности. Нам близок данный подход, так как персональный имидж сотрудника органов внутренних дел основывается прежде всего на внутреннем мире его личности, правомерном правосознании. Они, в свою очередь, обуславливают формирование социальных представлений и установок сотрудников о профессиональной деятельности, их профессионально важные качества, паттерны поведения. Обобщенный имидж правоохранительной системы формируется в глазах общественности, опираясь на оценку отдельных ее сотрудников, доверие к ним.

В.Г. Стуканов отмечает, что как у законопослушных граждан, так и преступников сложились устойчивые стереотипы о постоянном нарушении законов милицией, ее враждебности, нечестности, некомпетентности и коррумпированности [1, с. 81–82]. В основе имиджа (как персонального, так и социальной организации) лежит доверие, подчеркивает А.А. Семик. Автор, опираясь на результаты собственного эмпирического исследования в Российской Федерации, также отмечает «далекость» образа сотрудников от идеального, прежде всего по морально-этическим характеристикам и характеристикам эмоциональной сферы [2, с. 8, 13].

Несомненно, имидж сотрудников органов внутренних дел, проявляясь как оценочное мнение, отношение со стороны сограждан, связан с устойчивыми стереотипными представлениями о социальных качествах личности сотрудников, проявляющихся в профессиональной деятельности. Вместе с тем имидж сотрудника органов внутренних дел, помимо оценки его образа согражданами, опирается на восприятие сотрудником самого себя как профессионала, базируясь на внутренней оценке отношения к себе, представления о себе как о части профессионального сообщества, в том числе жизненных установок [3, с. 53].

Важнейшая жизненная и профессиональная установка сотрудников органов внутренних дел, по оценке профессора А.Н. Пастушени, должна

основываться на позитивном понимании конечного предназначения своей профессиональной деятельности – принесении добра, чтобы правонарушитель стал добропорядочным человеком. Негативное понимание сводится к «карательной» функции, необходимости выявления противоправных деяний, применении мер наказания и принуждения, не опирается на положительное в человеке, и, соответственно, цель в принесении добра не актуализируется. Подобные установки способствуют формированию субъективных профессиональных приоритетов, методов обращения и соответствующего отношения к гражданам у сотрудников органов внутренних дел. Такая установка интуитивно подмечается гражданами, обуславливая аналогичное отношение в ответ, существенно влияя на общественное мнение о деятельности правоохранительных органов в целом [4, с. 173].

В научной литературе морально-нравственные качества «честность», «порядочность», «проявление заботы» связываются с доверием к их обладателям. Так, К.К. Платонов в своей работе «О системе психологии» пишет, «доверие к человеку – это наши ожидания от него на основе знания его личности, поступков, соответствующих нравственным нормам» [5, с.109]. Опираясь на научный анализ И.Ю. Леоновой понятийного содержания, видов и функций доверия, содержащихся в работах философов, социологов и психологов (А.Л. Журавлева, А.Б. Купрейченко, С. Робинсона, Дж. Роттера, Н. Лумана, Р. Левицки, Д. Макалестера, Р. Бисса, Л. Хосмера и др.), можно считать, что основу доверия составляют ожидания относительно другого человека, конкретизирующиеся в различных видах отношения к нему. Доверие также рассматривается как обобщенное, социальное доверие, существующее в обществе, и определяется как ожидание надежности от других индивидов, несвязанное с каким-то конкретным поведением в определенной ситуации [6, с. 36–38]. Как отмечает В.В. Кривоусков, доверие, феноменологически операционализируется как психологическая установка, ожидание, избирательное отношение к другому человеку, чувство личной безопасности, готовность к не критичному восприятию содержания коммуникации и психологического влияния с его стороны [7, с. 114]. Доверие, по мнению И.В. Глушко, связано с успешностью взаимодействия субъектов и оправданностью взаимных ожиданий, раскрывающегося в когнитивном, эмоциональном и поведенческом аспектах [8, с. 302]. Таким образом, психологический феномен ожиданий участвует в формировании положительного отношения, и, как следствие, доверия к сотрудникам органов внутренних дел не только в межличностном, но и в более широком социальном контексте.

Терминологически ожидание операционализируется в справочной и энциклопедической психологической литературе как ориентация на будущее; вероятностная основа наступления события или уверенность в этом; прогноз развития событий и последствий на основе опыта или наличной ситуации; ожидаемые цели и результаты (их оценка с позиции эффективности, желательности и др.), отмечается личностная и социальная обусловленность ожиданий, а также полиформность феноменологического проявления (от антиципации, эмоций и чувств, состояний, представлений до отношений и установки) [9, с. 27].

В научной литературе традиционно выделяются индивидуальные и коллективные ожидания. Однако четкой дифференциации ожиданий не имеется. Попытки их типологизации лишь стремятся выявить возможные сходства и различия между ними, отобразить строение, закономерности. Ожидания обозначаются как «субъективные» (Б.Н. Безнадежных), «вероятностные» (Э. Брунвик), «мотивационные» (В.В. Голубев), «эмоциональные» (Л.А. Регуш), «рефлексивные» (Н.И. Гукина), «личностные или самоожидания» (И.С. Попович) и иные. Через призму сфер жизнедеятельности, реализацию субъектом социальных функций и ролей, межличностного общения и взаимодействия, ожидания конкретизируются как «социальные (экспектации)» (А.А. Бодалев, Б.Г. Мещеряков, Р.С. Немов, А.В. Петровский и М.Г. Ярошевский, В.А. Тышковский, В.А. Ядов и др.), а более узко как «брачные» (Г.В. Лагонда), «школьные» (С.Ю. Баракина, Е.В. Никулина), ожидания педагогов (Р.Ф. Ихсанов) и др., отражая специфику научных исследований.

Социальные ожидания играют важную роль на стадиях первичной и вторичной профессионализации и профессионального мастерства, являясь базовым психологическим механизмом саморегуляции поведения, который содействует развитию личности как субъекта активности [10, с. 161]. Однако их влияние неоднозначно. Они могут выступать, с одной стороны, в роли катализатора потенциальных способностей, повышая самоэффективность личности, а с другой – как самосбывающиеся пророчества, способствующие формированию предубеждений, негативных установок в отношении людей, событий, деятельности (в том числе профессиональной). В психологической литературе специфика социальных ожиданий в профессиональной сфере жизнедеятельности и карьере обозначается как профессиональные ожидания. Повышенные требования со стороны общества и государства к сотрудникам органов внутренних дел в виду высокого риска личной безопасности и возможных негативных проявлений в профессиональной деятельности (коррупционные, злоупотребления служебными полномочиями, превышение власти и др.)

обуславливают необходимость учета не только профессионального, но и социально-правового контекста ожиданий. Социально-правовые ожидания (СПО) можно представить как вид социальных ожиданий, локализованных в сфере общественного и индивидуального правосознания. По своему содержанию СПО охватывают широкий спектр социальных представлений, оценочных мнений людей об успешности правомерных-неправомерных способов действия и их последствиях. Реализуясь в когнитивной и чувственно-эмоциональной сфере, они участвуют в детерминации субъективного отражения правовой действительности, а также социально-правового поведения человека.

Профессиональная Я-концепция сотрудника органов внутренних дел целенаправленно начинает формироваться в ведомственных учреждениях образования. Ее развитие опирается на прошлый опыт, усвоенный в процессе социализации, информационные и воспитательные влияния, как во время обучения, так и после его завершения, собственную активность в практической деятельности. Субъективная оценка сотрудником себя и своей профессиональной деятельности опосредует содержание ожиданий, опираясь на которые формируются установки в профессиональной деятельности, а также отношение, доверие-недоверие к сотрудникам со стороны сограждан как одной из психологической составляющей их профессионального имиджа. Важно знать профессиональные и социально-правовые ожидания обучающихся. Круг вопросов, затрагивающих данную проблематику, достаточно широк, проанализируем в статье лишь некоторые из них.

В январе 2018 г. мы исследовали отдельные аспекты ожиданий 60 первокурсников (средний возраст – 18 лет). У 40 % родственники или члены семьи являются сотрудниками органов внутренних дел. Респонденты воспитывались в полных и неполных семьях, проживали в столице, областных, районных центрах, сельской местности. В качестве психодиагностического инструментария использовались полуструктурированное интервью (анкета), тест «смысложизненные ориентации» (СЖО) [11], методика «Система жизненных смыслов» (СЖС) [12], тест диспозиционного оптимизма (ТДО) [13]. Обработка данных осуществлялась с помощью программного пакета SPSS 19.0 и MS Office Excel-2010, методами описательной статистики (частотный анализ, сопряжение признаков), учитывая численность выборки. Результаты нашего исследования ранее были частично освещены [14], остановимся лишь на его основных положениях, дополнив сведениями, не нашедшими своего отражения.

Субъективная ясность и наличие представлений о будущих перспективах помогает субъекту четко определять цели (жизненные, профес-

сиональные), распределять усилия, выбирать способы и стратегии для их достижения, осмысленно и планомерно проходить этапы жизненного пути, способствует уверенности в оценке правильности профессионального и жизненного выбора.

Частотный анализ показывает, что менее половины респондентов оценивают свои представления о профессиональном будущем как ясные с конкретизацией намерений. В то же время 58,4 % представляют свое будущее после завершения обучения лишь в общих чертах, как предчувствие, затрудняясь его представить, а также не хотят в него заглядывать в силу его сложности и неопределенности. Для курсантов из семей сотрудников органов внутренних дел будущее в большей мере представляется как ясное с конкретными намерениями – 45,8 % (из обычных семей – 38,9 %). Среди них больше ожидающих достичь высоких карьерных вершин и меньше допускающих вероятность оставить службу в ближайшее время после завершения обучения.

Видение возможных трудностей на пути к достижению целей, интернальность-экстернальность ответственности за их преодоление характеризуют проблемность ожиданий. Для первокурсников такими трудностями в первую очередь выступают обучение и адаптация к специфике будущей профессиональной деятельности. Причины возможного прекращения обучения 71,7 % видят прежде всего в себе. Трудности определения причин подобного отметили 25 %. В других людях или жизненных условиях видят причины 3,4 %.

Ожидания, связанные с будущей профессиональной деятельностью и материальным обеспечением жизни. Трудоустройство по специальности после завершения обучения 76,7 % связывают с уверенностью в завтрашнем дне, без тревоги в потере работы – 65 % и необходимостью поиска более благоприятной – 70 %. Неудовлетворенность вызывает прежде всего однообразие будущей работы – 61 %, характер деятельности – 45 %, оплата – 40 %.

Большинство (53,3 %) рассчитывают на средний и выше среднего (45 %) уровень материального достатка в будущем. Как правило, соотносят его с уровнем материального обеспечения семьи своих родителей. При этом респонденты из семей сотрудников органов внутренних дел (62,5 %) в большей мере ожидают среднего достатка и лишь 37,5 % – выше среднего достатка. Курсанты из обычных семей ориентированы на больший уровень материального обеспечения – 47,2 % и 50 % соответственно, а также среди них (2,8 %) ниже среднего оценивают будущий материальный достаток.

63,3 % уверены в невозможности обеспечить высокий материальный достаток в обход закона, у 20 % представления об этом противоречивы

и 16,6 % гипотетически допускают возможность успешно обеспечивать материальный достаток в обход закона.

Представления, связанные с оценкой событий прошлого, удовлетворенностью взрослой жизнью, обучением и ожидаемым отношением других людей. В целом ожидают более оптимистичных перспектив в жизни 75 %. Не ждут более позитивных или негативных изменений в жизни после завершения обучения 21,67 %. Более худшего, с негативными событиями и эмоциями ожидают будущего 3,3 %. При этом видение перспектив имеет некоторые особенности у респондентов, положительно и отрицательно оценивающих прошлые события своей взрослой жизни. Положительно оценивающие прошлое, в большинстве, склонны ожидать лучшего будущего – 75,4 % (у негативно оценивающих – 66,7 %), среди них меньше неожиданных изменений – 21,1 % (у негативно оценивающих их больше – 33,3 %), так и ожидающие худших перспектив.

Подавляющему большинству респондентов присущ диспозиционный оптимизм, как общая мировоззренческая установка (значения по методике ТДО выше средних у 91,7 %, средние – 6,7 %, ниже средних – 1,7 %). Это прослеживается и в удовлетворенности своей взрослой жизнью в целом (оценивалось по интервальной шкале со значениями от 0 до 100 %). Лишь у 16,7 % удовлетворенность своей взрослой жизнью варьируется от минимума до средних значений. Подобные оценки респонденты выразили и относительно процесса обучения в нашем вузе. Это дополняют результаты методики СЖО (субшкалы «Процесс» – у 90 % средние значения и выше; «Результат» – аналогичные значения у 96,6 %), и свидетельствует о том, что обучаемые удовлетворены нынешним процессом своей жизни и результатами прошлого.

Сравнения респондентов с образом жизни обычных людей (на примере сверстников, обучающихся в других вузах) свидетельствуют о том, что 1,67 % считают их жизнь лучше, у 51,67 % оценки противоречивы («в чем-то лучше, а в чем-то хуже»), 46,6 % оценивают свою жизнь как более лучшую (испытывая к ней интерес – 30 %, считая ее не легче – 3,3 %, в целом не хуже, чем у сверстников – 13,3 %).

Ожидаемое отношение других людей к себе как сотрудникам органов внутренних дел. Чаще ожидают к себе поддерживающее и нормальное, как к другим людям, отношение 86,7 % и не ждут подобного 13,3 %. Респонденты (50 %) ожидают часто встречать безразличие к себе. Не ожидают к себе недоброжелательного отношения (61,65 %), и, наоборот (38,35 %). Поддерживающее отношение к себе чаще отмечали курсанты, проживающие в сельской местности.

68,3 % убеждены в возможности избежать силового способа действий при взаимодействии с другими людьми в ситуации конкуренции

интересов (оскорбления, супружеская измена, предательство и др.), у 16,7 % противоречивые представления об этом, 15 % считают возможным прибегнуть к силовым методам.

Результаты анализа методики СЖС свидетельствуют, что по уровню выраженности у респондентов являются ведущими жизненные смыслы: 43,3 % – семейные; 30 % – статусные, 23,3 % – самореализации, 20 % – альтруистические, 18,3 % – экзистенциальные, 10 % – гедонистические, 5 % – коммуникативные, 1,7 % – когнитивные.

Кратко обобщив эмпирику, можно полагать, что ожидаемое будущее респондентов достаточно позитивно, чему способствует присущий данному возрасту диспозиционный оптимизм. Они связывают его со своей профессией, с высоким материальным достатком, карьерой, положительными жизненными перспективами. Вместе с тем представления о профессиональном будущем характеризуются недостаточной когнитивной ясностью. Видимо, изначальная (до поступления в вуз) несформированность представлений о материальном обеспечении, реальной специфике своей будущей профессиональной деятельности, ее предназначении, а также сложности адаптации к ней, приводят на начальном этапе обучения, нередко, к разочарованию в сделанном профессиональном выборе. Это и находит свое отражение в допустимости у ряда обучающихся покинуть службу в ОВД в ближайшее время после завершения обучения, в оценках неудовлетворенности характером будущей профессиональной деятельности, ориентации на высокий материальный достаток, сравнениях с жизнью сверстников.

Большинство ожидают положительного отношения к себе со стороны других людей и стремятся устанавливать благоприятные отношения с ними, не прибегая к насилию. Аналогичные представления у большинства об обеспечении высокого материального достатка, выражающие убежденность в невозможности его обеспечить противоправным путем. Вместе с тем отмечено присутствие у обучаемых противоположных представлений, а также недостаточная выраженность в качестве ведущих жизненных смыслов (альтруистических, коммуникативных и когнитивных).

Таким образом, СПО являются важной психологической составляющей имиджа будущих сотрудников органов внутренних дел, нуждающейся в дальнейшем теоретическом и эмпирическом исследовании.

#### Список использованных источников

1. Стуканов, В.Г. Психолого-педагогическое информационное воздействие в формировании правосознания личности : монография / В.Г. Стуканов. – Минск : Акад. МВД Респ. Беларусь, 2015. – 227 с.

2. Семик, А.А. Психологическая характеристика имиджа сотрудников органов внутренних дел : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / А.А. Семик ; Ряз. ин-т права и экономики. – Рязань, 2000. – 23 с.

3. Урбанович, А.А. Психотехнологии имиджа руководителя и сотрудников органов внутренних дел : учеб. пособие / А.А. Урбанович ; учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь». – Минск : Академия МВД, 2018. – 78 с.

4. Пастушеня, А.Н. Подготовка сотрудников органов внутренних дел, способных обрести общественное уважение и содействие / А.Н. Пастушеня // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2013. – № 1. – С. 171–174.

5. Платонов, К.К. О системе психологии / К.К. Платонов. – М. : Мысль, 1972. – 216 с.

6. Леонова, И.Ю. Доверие: понятие, виды и функции / И.Ю. Леонова // Вестн. Удмурт. ун-та. Серия «Философия. Психология. Педагогика». – 2015. – Т. 25. – Вып. 2. – С. 34–41.

7. Кривоусков, В.В. Концептуализация доверия как социологического феномена / В.В. Кривоусков // Вестн. Адыг. гос. ун-та. Серия «Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология». – 2013. – № 1. – С. 112–117.

8. Глушко, И.В. Социальное недоверие: мультиметодологический подход к исследованию / И.В. Глушко // Ист. и соц.-образов. мысль. – 2014. – № 23 (1). – С. 301–304.

9. Бураков, С.Л. Социальная дезадаптация осужденных и социально-правовые ожидания / Пенитенциарная безопасность: национальные традиции и зарубежный опыт : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (11–12 окт. 2018 г.). – Самара : Самар. юрид. ин-т ФСИН России, 2018. – С. 26–28.

10. Попович, И.С. Роль социальных ожиданий в становлении и развитии личности // Известия Саратов. ун-та. Новая серия. Серия «Акмеология образования. Психология развития» : науч. журн. Саратов. гос. ун-та им. Н.Г. Чернышевского. – Т. 4. – Вып. 2 (14). – Саратов, 2015. – С. 159–162.

11. Леонтьев, Д.А. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО). – 2-е изд. – М. : Смысл, 2000. – 18 с.

12. Котляков, В.Ю. Методика «Система жизненных смыслов» // Вестн. КемГУ. – 2013. – № 2 (54). – Т. 1. – С. 148–153.

13. Гордеева, Т.О., Сычев, О.А., Осин, Е.Н. Разработка русскоязычной версии теста диспозиционного оптимизма (ЛОТ) // Психол. диагностика. – 2010. – № 2. – С. 36–64.

14. Бураков, С.Л. Социально-правовые ожидания и смысложизненные ориентации будущих сотрудников правоохранительных органов / Актуальные проблемы психологии правоохранительной деятельности: концепции, подходы, технологии (Васильевские чтения – 2018) [Электронный ресурс] : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Санкт-Петербург, 29 марта 2018 г. / под ред. Ю.А. Шаранова, В.А. Шаповала ; сост. М.А. Кутырев. Электрон. дан. (2,80 мб). – СПб. : С.-Петерб. ун-т МВД России, 2018. – 1 электрон. опт. диск. – С. 60–67.

**ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ПРОСВЕЩЕНИЕ  
КАК ОДНО ИЗ НАПРАВЛЕНИЙ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ,  
СПОСОБСТВУЮЩЕЕ ФОРМИРОВАНИЮ ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО ИМИДЖА  
СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

При упоминании слова «имидж» у каждого из нас возникают различные ассоциации: образ, впечатление, репутация, авторитет, престиж и т. д. Так, первой задачей, встающей перед исследователями имиджа, является определение самого понятия.

Понятие имиджа является предметом исследования многих гуманитарных наук: психологии, юриспруденции, культурологии, политологии, экономики, социологии, философии и др. Соответственно, представители каждой из перечисленных наук предлагают собственные, детерминированные особенностями различных сфер познания, подходы к сущности понятия «имидж» и формируют свое специфическое определение данного понятия [1, с. 60]. Так, в Википедии дано следующее определение этого понятия: имидж (от англ. image – «образ», «изображение», «отражение») – совокупность представлений, сложившихся в общественном мнении о том, как должен вести себя человек в соответствии со своим статусом [2]. У Е.В. Змановской, автора одного из первых в России практических руководств по управлению личным имиджем, находим следующее определение имиджа. Имидж – эмоционально окрашенный публичный образ кого-либо, принимающий форму устойчивого социального стереотипа [3, с. 9].

Имидж в любом контексте вызывает психологическую установку окружающих людей либо на избегание контактов с носителями имиджа (негативный имидж), либо на стремление к контактам и сотрудничеству с ним в определенной сфере (позитивный имидж) [4, с. 58–59].

Имидж играет первостепенное значение для всех, у кого общение является важной частью профессиональной деятельности, в том числе и для сотрудников органов внутренних дел. Позитивный образ помогает в общении, а негативный – создает различные барьеры в общении. Почему вопросы имиджа сотрудников органов внутренних дел так актуальны в настоящее время? Сложность, многогранность, напряженность деятельности сотрудников органов внутренних дел требует высокого профессионального мастерства, определенного набора психологических качеств, здоровой нервной системы. Но даже в случае идеального сочетания всех упомянутых факторов у каждого сотрудника в процессе

службы возникают непредсказуемые экстремальные ситуации и определенные негативные состояния, отрицательно влияющие, в частности, на здоровье сотрудников и в целом на имидж органов внутренних дел.

Часто в литературе по имиджелогии речь идет о формировании социально-психологической компетентности, личностном и профессиональном росте конкретного человека. По сути, задачу повышения социально-психологической компетентности, личностного роста призвано решать такое направление служебной деятельности органов внутренних дел, как психологическое просвещение.

Согласно ст. 5 Закона Республики Беларусь от 1 июля 2010 г. № 153-З «Об оказании психологической помощи» психологическое просвещение – комплекс мероприятий, направленных на распространение психологических знаний, повышение степени информированности граждан о психологии и возможностях психологической помощи в целях повышения уровня их психологической культуры и качества личной жизни [5]. По мнению И.В. Дубровиной, психологическое просвещение – это приобщение взрослых (воспитателей, учителей, родителей) и детей к психологическим знаниям [6, с. 59].

Исходя из п. 17 приказа Министерства внутренних дел Республики Беларусь от 4 января 2014 г. № 4 «Об утверждении Инструкции об организации работы психологических подразделений органов внутренних дел Республики Беларусь» психологическое просвещение в органах внутренних дел нашей страны направлено на формирование у сотрудников представлений о закономерностях функционирования психологии человека, механизмах возникновения негативных психических состояний, совершенствование навыков психолого-педагогической и управленческой деятельности, а также психической саморегуляции, построения оптимальных форм взаимодействия с другими людьми.

Таким образом, с целью формирования у сотрудников органов внутренних дел необходимых для служебной деятельности психологических знаний, профилактики негативных психологических явлений, повышения психологической культуры и осведомленности, осуществляется такое из направлений служебной деятельности, как психологическое просвещение.

В Могилевском институте Министерства внутренних дел Республики Беларусь налажена система психологического просвещения личного состава с использованием различных форм и методов, а также при взаимодействии с другими смежными специалистами. Психологи проводят тренинговые занятия с коллективами учебных взводов, занятия с младшими командирами, с курсантами Школы ак-



тива «Я – будущий руководитель», направленные на развитие профессионально значимых качеств и повышение психологической компетентности. Осуществляют морально-психологическую подготовку курсантов к несению службы по охране общественного порядка. На занятиях с курсантами активно используется разное оборудование:

флип-чарт, на котором можно фиксировать ключевые моменты занятия;

проектор с огромным экраном и DVD-проигрыватель, которые позволяют транслировать видеоматериалы по вопросам психологии, по психоэмоциональной саморегуляции, позволяющие как повышать психологическую осведомленность в тех или иных вопросах, так и формировать профессионально значимые качества и умения;

вибромассажное кресло, позволяющее снять напряжение и отдохнуть.

Не оставляют без внимания психологи института и постоянный состав вуза. С сотрудниками проводят семинары по профилактике явлений профессиональной деформации личности, как правило, с приглашением специалистов-психологов, психотерапевтов, психиатров учреждений здравоохранения г. Могилева.

Психологическая служба института напоминает о необходимости заботиться о себе. Так, ежегодно ко Всемирному Дню психического здоровья проводятся тематические занятия, с приглашением ведущих специалистов в области психологии, психотерапии и психиатрии. Помимо того, психологи вуза проводят занятия и с отдельными категориями сотрудников: с кураторами учебных взводов, руководителями структурных подразделений, сотрудниками факультета милиции, что позволяет повышать их психолого-педагогическую компетентность, развивать личностно-гуманный подход во взаимодействии с подчиненными и курсантами. Повышение уровня психологической культуры, социально-психологической компетентности сотрудников осуществляется и во время проведения занятий в рамках идеологической и служебной подготовки с личным составом, где рассматриваются вопросы повышения психологической устойчивости, психологические аспекты эффективно-го общения, установления психологического контакта, в том числе особенности поведения сотрудников в конфликтных ситуациях, и др.

С целью просвещения психологи вуза также подготавливают и размещают на информационно-образовательном интранет-портале института информационные статьи по психологической тематике, подбирают и демонстрируют видеоматериалы для оптимизации морально-психологического состояния и повышения уровня психологической культуры.

Основной идеей психологического просвещения выступает формирование следующей установки: каждому сотруднику важно следить за своим психологическим состоянием, понимать себя и других, выстраивать конструктивные взаимоотношения с окружающими и т. п. Для этого нужно постоянно развиваться, самосовершенствоваться, заниматься личностным и профессиональным ростом.

В сущности имидж каждого конкретного сотрудника органов внутренних дел зависит от его социально-психологической компетентности, умения выстраивать свое ролевое поведение в повседневной служебной деятельности, профессионализма в целом. Имидж органов внутренних дел будет улучшаться, когда каждый из сотрудников будет направлен на развитие у себя позитивного имиджа.

#### Список использованных источников

1. Шумилов, А.Н. Основные характеристики имиджа как фактора эффективности правоприменительной деятельности / А.Н. Шумилов // Закон и право. – 2015. – № 6. – С. 60–64.
2. Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/имидж>. – Дата доступа: 29.09.2018.
3. Змановская, Е.В. Руководство по управлению личным имиджем / Е.В. Змановская. – СПб. : Речь, 2005. – 144 с.
4. Шумилов, А.Н. Имидж как основа эффективности деятельности современной полиции / А.Н. Шумилов // Вестн. Моск. ун-та МВД России. – 2016. – № 3. – С. 58–60.
5. Об оказании психологической помощи [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 1 июля 2010 г., № 153-3 : с изм. и доп. на 1 янв. 2014 г. // Законодательство Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://pravo.newsby.org/belarus/zakon0/z363.htm>. – Дата доступа: 08.11.2018.
6. Практическая психология образования : учеб. для студентов высш. и сред. спец. учеб. заведений / под ред. И.В. Дубровиной. – М. : ТЦ «Сфера», 2000. – 528 с.

УДК 351.74

*Ю.Л. Куц*

#### ФОРМИРОВАНИЕ ИМИДЖА СОТРУДНИКА УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Формируемое в социальных представлениях сиюминутное ожидание улучшения положения в борьбе с преступностью приводит к негативным оценкам правоохранительной системы. Общественное мнение

о деятельности органов внутренних дел – важный показатель в работе ведомства. Определение престижа формируется через имидж сотрудника – образ, который в сознании общества существует многие годы. Имидж является совокупностью представлений, сложившихся в общественном мнении о том, как должен вести себя человек в соответствии со своим статусом. Имидж сотрудника органов внутренних дел формируется длительный период и может сочетать как реальные свойства, так и несуществующие (приписываемые). Ошибки в поведении, внешнем виде отдельных сотрудников, неудачные реплики определяют мнение о всей системе, на восстановление имиджа впоследствии могут уйти годы.

Для сотрудника уголовно-исполнительной системы также важен имидж. Необходимо выделить в качестве особого фактора формирования имиджа сотрудника уголовно-исполнительной системы работу со спецконтингентом (осужденными, гражданами, находящимися в лечебно-трудовых профилакториях (ЛТП) и лицами, заключенными под стражу). Спецконтингент является своего рода лакмусовой бумажкой в части определения авторитета сотрудника. Каждому представителю уголовно-исполнительной системы помимо требований Дисциплинарного устава и Правил профессиональной этики известны неписанные правила: справедливость, честность, умение быть обязательным как с руководством, коллегами, так и с лицами, находящимися в исправительных учреждениях, тактика общения, самокритичная оценка собственных возможностей, безупречный внешний вид, непрерывная работа над повышением своего профессионального уровня, соблюдение дисциплины и др.

Один неверный шаг может явиться поводом для принятия кадровых решений. Особенно это касается сотрудников, работающих непосредственно с осужденными и гражданами, находящимися в ЛТП. Однако необходимо учитывать тот факт, что спецконтингент является «оценивающей» категорией закрытого типа и только косвенно может влиять на общественное мнение в отношении сотрудников уголовно-исполнительной системы. Таким образом, логично определить, что требования к имиджу сотрудников уголовно-исполнительной системы идентичны требованиям к сотрудникам органов внутренних дел. Немаловажный момент в создании и поддержании имиджа – культура и традиции отдельного ОВД и соответствующего руководителя (например, воспитание в коллективе и через коллектив). В советском прошлом вопросам имиджа сотрудника органов внутренних дел уделялось недостаточное внимание, однако требования к внешнему виду, поведению, дисциплине были всегда высоки, что и образовывало со

временем соответствующую культуру и определенные традиции. Если обратиться к литературным источникам (в частности, к книге составителей Д. Кудрявцева и Р. Очкур «Русский полицейский рассказ»), то можно обнаружить, что многие служащие полиции царской России были людьми долга и чести, заслуживали доверия. Очевидно, что собирательный образ служителей закона многие десятилетия назад соответствовал уровню правовой культуры населения.

Характерной чертой отношений в служебном коллективе является то, что все субъекты общения выступают в официальных статусах, которые обуславливают выбор их моделей поведения. Главная задача – достижение максимального эффекта в совместной служебной деятельности каждого подразделения и ОВД в целом. Исходя из этого можно сделать вывод, что роль правосознания и личной ответственности каждого отдельного сотрудника равнозначна роли грамотного по всем критериям руководителя, его законным требованиям к имиджу подчиненных, которые повышают правовую культуру граждан и, соответственно, формируют адекватное общественное мнение.

УДК 351.745

*А.В. Гурков*

#### **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНТЕРНЕТ-ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ИМИДЖА ОРГАНОВ ПРАВОПОРЯДКА**

В современном мире во всех сферах человеческой деятельности широко используются информационные технологии. Мы можем говорить сегодня о всемирном информационном сообществе с развитой системой информационных телекоммуникаций. В Республике Беларусь повсеместно происходит внедрение информационных технологий во все сферы социально-экономической жизни. Современное организационное управление в органах государственной власти и силовых структурах функционирует с помощью информационно-коммуникационных технологий. В настоящее время, говоря о современных информационно-коммуникативных технологиях, нельзя забывать о стремительном развитии сети Интернет. Не вызывает сомнения тот факт, что сеть Интернет в короткие сроки стала чрезвычайно полезным инструментом не только в узкопрофессиональных кругах, но и среди самых широких слоев населения.

Органы внутренних дел Республики Беларусь активно используют сеть Интернет как для профилактики правонарушений, так и для формирования имиджа органов правопорядка. Сегодня в Республике Беларусь функционируют специализированные сайты Министерства внутренних

дел Республики Беларусь (<http://mvd.gov.by/>) [1], Департамента охраны МВД Республики Беларусь (<http://ohrana.gov.by/>) [2], УГАИ ГУВД Мингорисполкома (<http://gaiminsk.by/>) [3] и др. На данных источниках есть возможность для граждан ознакомиться с новостями о совершенных преступлениях и правонарушениях, просмотреть информацию о планируемых профилактических мероприятиях, написать электронное сообщение о возможном совершенном правонарушении или преступлении, сообщить любую другую информацию, полезную для ОВД.

Данные сайты способны охватывать значительные территории с их общереспубликанскими проблемами. Однако часто небольшие районные проблемы могут остаться без должного внимания. На наш взгляд, такое положение может отрицательно сказаться на имидже каждого сотрудника и имидже ведомства в целом. Ведь для формирования соответствующего имиджа органов правопорядка необходимо тесное положительное общение сотрудников с гражданами.

Для формирования такого общения участковым инспекторам милиции можно предложить вести районный веб-сайт участкового инспектора милиции для связи с населением. На веб-сайте участкового инспектора милиции появится возможность вести профилактическую работу с узким кругом лиц, отвечать на вопросы граждан онлайн, размещать объявления о наиболее важных событиях района. Создание веб-сайта участкового инспектора милиции поможет как в профилактической работе участкового инспектора милиции, так и благоприятно скажется на отношении общества к милиции в целом. Нами был разработан проект веб-сайта участкового инспектора милиции. На рис. 3 представлена главная страница веб-сайта.



Рис. 3. Проект веб-сайта участкового инспектора милиции (главная страница)

Главная страница содержит вводную информацию о веб-сайте и контактные телефоны ОВД. В контекстном меню слева находятся следующие рубрики: «Главная», «Новости», «Участковый инспектор милиции», «Электронные обращения».

На вкладке «Новости» есть возможность ознакомиться с информацией о происходящем в районе и по области. На предлагаемом нами веб-сайте предусмотрена возможность прямой связи граждан с участковым инспектором милиции как с помощью электронного обращения, так и с помощью новостного форума, где для граждан предусмотрена возможность обсудить события района.

Для определения актуальности использования сети Интернет для формирования имиджа органов правопорядка и целесообразности разработки веб-сайта участкового инспектора милиции нами был проведен опрос с помощью открытого сервиса [simpoll.ru](http://simpoll.ru). В опросе участвовали 82 курсанта 1-го и 2-го курса учреждения образования «Могилевский институт Министерства внутренних дел Республики Беларусь». Участникам опроса были заданы следующие вопросы:

пользуетесь ли Вы сайтом Министерства внутренних дел Республики Беларусь (<http://mvd.gov.by/>)?;

оцените сайт Министерства внутренних дел Республики Беларусь по критериям: дизайн, структура и навигация, контент;

знаете ли Вы своего участкового инспектора милиции?;

считаете ли Вы целесообразной идею создания личного веб-сайта участкового инспектора милиции для связи с населением?

Ответы, полученные в ходе опроса, представлены на рис. 4–9:



Рис. 4. Опрос курсантов в [Simpoll.ru](http://simpoll.ru) (вопрос 1)



Рис. 5. Опрос курсантов в [Simpoll.ru](http://simpoll.ru) (вопрос 2)



Рис. 6. Опрос курсантов в [Simpoll.ru](http://simpoll.ru) (вопрос 3)



Рис. 7. Опрос курсантов в [Simpoll.ru](http://simpoll.ru) (вопрос 4)



Рис. 8. Опрос курсантов в Simpoll.ru (вопрос 5)



Рис. 9. Опрос курсантов в Simpoll.ru (вопрос 6)

На основе проведенного опроса можно сделать вывод: большинство курсантов 1-го и 2-го курса учреждения образования «Могилевский институт Министерства внутренних дел Республики Беларусь» регулярно использует сайт Министерства внутренних дел Республики Беларусь. Данный сайт был оценен участниками опроса по следующим критериям:

- дизайн – 4,02 из 5 баллов;
- структура и навигация – 4,1 из 5 баллов;
- контент (содержание) – 4,24 из 5 баллов.

Из 79 человек 55 знают своего участкового инспектора милиции, а это 70 %. Однако часть респондентов не знает своего участкового инспектора милиции. При этом создание веб-сайта участкового инспектора милиции для связи с населением респонденты оценили в 4,12 балла из 5.

В ходе данного опроса нами было выявлено, что большинство курсантов считают создание веб-сайта участкового инспектора милиции целесообразным для связи с населением. На наш взгляд, создание такого веб-сайта будет способствовать формированию имиджа органов правопорядка. Опрос показал, что большая часть курсантов регулярно используют в своей деятельности сайт Министерства внутренних дел Республики Беларусь и положительно оценивают его.

#### Список использованных источников

1. Официальный сайт МВД Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Министерство внутренних дел Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://mvd.gov.by>. – Дата доступа: 08.11.2018.
2. Официальный сайт Департамента охраны МВД Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Министерство внутренних дел Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://ohrana.gov.by>. – Дата доступа: 08.11.2018.
3. Официальный сайт УГАИ ГУВД Мингорисполкома [Электронный ресурс] / Министерство внутренних дел Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://gaiminsk.by>. – Дата доступа: 08.11.2018.

### ИМИДЖ НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ УКРАИНЫ В КРИЗИСНЫЕ ПЕРИОДЫ СОВРЕМЕННОСТИ

Исследование имиджа Национальной гвардии Украины (НГУ) в кризисные периоды современного общества проводилось в два этапа: во время событий «Евромайдана» (февраль 2014 г.) и во время проведения антитеррористической операции (АТО) – с июня 2014 г. по март 2015 г.

В исследовании приняли участие более 500 жителей Украины. Выборка была выровнена по показателям пола, возраста, образования, наличия близких и родственников, работающих в правоохранительных органах. Большинство респондентов имеют средний социальный статус и уровень дохода. Исследование не проводилось в зоне проведения АТО, поэтому полученные результаты не отражают мнение этой части населения Украины.

Участникам исследования было предложено с помощью семантического дифференциала (модификация И.В. Воробьевой, разработанная для исследования имиджа милиционера) оценить военнослужащих НГУ, как они их воспринимали «до событий», «во время событий», и составить описание идеального военнослужащего. Полученные результаты были подвергнуты процедуре кластерного анализа для выделения типов оценивания по каждому направлению. К полученным таким образом группам данных были применены дисперсионный и факторный анализы.

Сравнение результатов двух этапов исследования показало, что процент граждан, которые в целом негативно оценивают имидж военнослужащих НГУ со времен «Евромайдана» до активных действий на востоке страны сократился, но средние оценки качеств военнослужащих стали менее положительными и более дифференцированными. Негативные оценки достигли крайних отметок. Кроме того, в период проведения АТО описания идеального военнослужащего потеряли однородность, чего не наблюдалось в оценках периода «Евромайдана». Эти изменения прежде всего свидетельствуют о том, что оценка военнослужащих стала менее абстрактной. В настоящее время жители Украины способны дифференцировать военнослужащих НГУ среди представителей других правоохранительных формирований, более требовательны к ним, не равнодушны к вопросам развития и реформирования НГУ, определяют ее место в формировании нового гражданского общества.

Полученные результаты показали, что кризисные периоды современного общества являются той призмой, которая влияет не только на актуальное оценивание военнослужащих НГУ и формирование их идеала, но и влияет на их ретроспективные оценки. Так, если в период «Евромайдана» положительный тип имиджа, который описывает военнослужащего «до Евромайдана», был назван «беспристрастным профессионалом», то в период АТО описание военнослужащего «до АТО» обозначено нами как «коммуникативно-компетентный» тип.

Тип имиджа «беспристрастный профессионал» описывает военнослужащего, который в своей деятельности руководствуется социальными нормами, всегда информирован о текущей ситуации, способен учитывать ее при организации своей профессиональной активности, принципиальный и опрятный, следит за тем, какое впечатление оказывает на окружающих.

В «коммуникативно-компетентном» типе имиджа акцент смещен с осведомленности на производительность. Военнослужащий характеризуется как настойчивый, трудолюбивый, принципиальный и беспристрастный. Название типа подчеркивает, что его деятельность носит «мирный» характер, цели деятельности достигаются средствами общения, а не физического воздействия. «Евромайдан» актуализировал внимание к таким качествам, как осведомленность, способность делать правильный осознанный выбор, а АТО показала, что военнослужащего нужно оценивать по результатам деятельности.

Негативная оценка военнослужащего сохраняется при любых социальных ситуациях, если он демонстрирует выраженную эгоцентричность, сосредоточенность на решении собственных проблем. Отрицательные типы имиджа до событий были обозначены нами как «вынужденный коррупционер» (ретроспективная оценка периода «Евромайдана») и «высокомерный» (ретроспективная оценка периода АТО). Отметим, что за время, прошедшее от «Евромайдана» до АТО, значительно уменьшился процент лиц (с 47,57 % до 20,49 %), прибегающих к негативному оцениванию военнослужащих, но критика становится более жесткой.

Так, если до «Евромайдана» украинцы пытались объяснить или оправдать черты военнослужащего, описывая его как «вынужденного коррупционера», как человека, которого таким сделала «система», вынужденного считаться с обстоятельствами, а также не имеющего возможности отстоять свои взгляды. Так, ретроспективный взгляд на негативные черты военнослужащего в период АТО несколько другой. Военнослужащих описывают такими, которые не хотят использовать

свой интеллектуальный потенциал, бояться «выйти из зоны комфорта», перекалывают ответственность на других (имеют экстернальный локус контроля), используют нормы (морали, устав) для самооправдания.

Положительные оценки военнослужащих населением позволили говорить о таких типах имиджа, как «преданный делу» (во время «Евромайдана») и «решительный» (во время АТО). Во время «Евромайдана» в сознании населения важными характеристиками военнослужащего стали способность ориентироваться в потоке противоречивой информации, открытость новому опыту, способность корректировать планы действий в соответствии с изменениями ситуации, проявлять эмоциональную устойчивость и использовать неконфликтные способы разрешения противоречий – черты, характеризующие жизнестойкость военнослужащего. Во время проведения АТО военнослужащего описывают, как уверенного в своих силах, независимого, эмоционально устойчивого, принципиального и бескорыстного человека. Так, по мнению рядовых украинцев, военнослужащий во время «Евромайдана» «не имел права на ошибку», во время АТО – ему не нужно доказывать свою правоту, от него ожидают смелых и благородных поступков.

«Евромайдан» и АТО также изменили взгляды украинцев и на идеал военнослужащего НГУ. Так, тип имиджа «сознательный нравственный эталон» – идеал периода «Евромайдана» – описывает военнослужащего, который способен инициировать собственную целенаправленную активность, педантично соблюдает нормы (профессиональной деятельности и социального взаимодействия), смелый, дисциплинированный, открытый для взаимодействия.

Тип имиджа, обозначенный как «справедливый», – идеал периода АТО – описывает военнослужащего, способного к состраданию, борющегося за справедливость, самостоятельного, ответственного за свои действия, выдержанного – это уже не абстрактный образ морального эталона, а образ воина-защитника.

Отметим, что за время проведения АТО среди украинцев выделилась группа (6,56 % от выборки), которая приписывает военнослужащим функцию реформирования общества (тип обозначен как «пассионарный»). По мнению этой части населения, военнослужащие НГУ являются той силой, которая способна создавать новые нормы общественных отношений, новое гражданское общество. Согласно их описаниям, военнослужащие живут бедами украинцев, не отступают от принципов, доводят все дела до конца (не признают компромиссов), не поддаются влияниям, убедительные и великодушные.

Проведенное нами исследование показало, что образ военнослужащего НГУ в сознании рядового украинца постоянно корректируется, прежде всего в зависимости от общей социальной ситуации, опыта конкретного взаимодействия, роли НГУ в обществе, функций и способов их реализации военнослужащими, а также полезности и результативности их действий, наличия информации о социально значимых поступках военнослужащих и оценки (положительной/отрицательной) источника этой информации и т. п.

## СОДЕРЖАНИЕ

Раздел I. АКТУАЛЬНЫЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....	3
<i>Гейжан Н.Ф., Сошникова И.А.</i> Организация воспитания и воспитательной работы с обучающимися в образовательных организациях МВД России .....	3
<i>Зауторова Э.В.</i> Формирование эмоционального интеллекта у осужденных .....	6
<i>Кравцова Ю.А.</i> Применение компетентностного подхода при оценке кадров в органах внутренних дел .....	10
<i>Гришина А.В., Жукова Д.А.</i> Социально-психологические особенности ресоциализации несовершеннолетних осужденных в условиях лишения свободы .....	13
<i>Витольник Г.А.</i> Нравственно-эстетическое воспитание личности сотрудника органов внутренних дел в современных условиях .....	16
<i>Котлярова Л.Н.</i> Психogramмы личностного потенциала молодых сотрудников правоохранительных органов .....	18
<i>Петров В.И.</i> Формирование правового сознания в ходе онтогенеза психики .....	21
<i>Чумак В.В.</i> Особенности профессиональной подготовки кадров для органов внутренних дел: опыт Литвы .....	24
<i>Колесниченко А.С., Мацегора Я.В.</i> Возможности прогнозирования острого стрессового и посттравматического стрессового расстройства у военнослужащих Национальной гвардии Украины .....	26
<i>Боков С.Н., Фомина А.С.</i> Феномен незавершенных действий («Эффект Зейгарник») в механизме серийных насильственных преступлений .....	29
<i>Шульга В.В.</i> Социальная среда как фактор профдеформации юриста .....	31
<i>Вилюзжанина Т.А.</i> Интеллектуальная гибкость как профессионально значимая характеристика юриста .....	34
<i>Романович Г.Г.</i> Кейс-метод: возможности и перспективы использования .....	37
<i>Пацкевич А.П.</i> Психологические аспекты тактики допроса .....	40
<i>Душкин А.С.</i> Предпосылки эффективного применения правомерного психологического воздействия в оперативно-служебной деятельности сотрудника полиции МВД России .....	44
<i>Петров В.И.</i> Врачебная ошибка в современном правовом поле .....	47
<i>Котляр Ю.В., Кириенко Л.А.</i> Психодиагностика раннего выявления склонности личности к совершению коррупционных деяний .....	50
<i>Колченогова О.П.</i> Особенности личностной характеристики неосторожного преступника .....	53

<i>Мушта А.А.</i> Стрессово-кризисные последствия гибридных войн как психологическая и социальная мегапроблема (на опыте вооруженного конфликта на востоке Украины) .....	56
<i>Минина И.Н.</i> Условия формирования профессиональной приверженности у курсантов ведомственных образовательных организаций .....	59
<i>Ермолович Д.В., Сечко И.В.</i> Визуальная диагностика потенциально опасных лиц с помощью методов прикладной психологии .....	63
<i>Гришина А.В., Евтушенко В.В.</i> Профессиональная деформация сотрудников уголовно-исполнительной службы .....	66
<i>Кузьмин А.Н.</i> Проблемы акмеологии мастерства рукопашного противоборства .....	69
<i>Осипенко О.А.</i> Самооценка лиц, осужденных за уклонение от содержания детей, как предиктор их социально-правовой позиции .....	72
<i>Иванчиков Н.В.</i> Психологические аспекты криминогенности больных олигофренией .....	75
<i>Ярош Е.А.</i> Влияние стиля семейного воспитания на формирование правового сознания и правовой культуры личности .....	78
<i>Николаенко В.А.</i> Определение характера употребления алкоголя при проведении скрининговых опросов с использованием полиграфа .....	81
<i>Комарова М.М.</i> Совершенствование работы по правовому воспитанию подростков с участием сотрудников органов внутренних дел Республики Беларусь в образовательном процессе средних специальных учебных заведений .....	84
<i>Балиткин А.В.</i> Психологические особенности подготовки сотрудников подразделений по наркоконтролю и противодействию торговле людьми к несению службы .....	86
<i>Седнев С.М., Балиткин А.В.</i> Психологические и педагогические основы подготовки сотрудников органов внутренних дел к применению физической силы в оперативно-служебной деятельности .....	89
<i>Пянкoвская Л.В.</i> Особенности проявления и профилактика синдрома эмоционального выгорания у курсантов высших учебных заведений системы МВД Украины .....	92
<i>Лиман А.А.</i> Подходы к определению понятия «психологическая готовность к риску» .....	95
<i>Шакаль А.В., Марцупевич А.Ч.</i> Профессиональная деформация сотрудников правоохранительных органов и пути ее минимизации .....	97
<i>Сошишкова И.А.</i> Этические и моральные требования к сотруднику правоохранительных органов и их учет в организации воспитания обучающихся в образовательных организациях МВД России .....	100
<i>Трошина Ю.В.</i> Теоретическая модель психологических условий обеспечения личностной надежности сотрудника органов внутренних дел .....	103
<i>Есенова А.Ю.</i> Психологические аспекты изучения управленческих ориентаций руководителей правоохранительных органов .....	106
<i>Козырев С.А.</i> Патриотическое воспитание суворовцев военных училищ МВД России как приоритетное направление .....	109

<i>Скриплёва Т.С.</i> Основные аспекты профессионального психологического отбора кадров в полицию Украины .....	111
<i>Гребень Н.Ф.</i> Толерантность как профессионально важное свойство сотрудника правоохранительных органов .....	113
<i>Квяткович А.А.</i> Таможенное наблюдение как форма таможенного контроля .....	116
<i>Рыбинский В.А.</i> Проблемы психологической реадaptации лиц, ранее отбывавших наказание в виде лишения свободы и совершивших преступления в состоянии алкогольного опьянения .....	118
<i>Лойко С.С., Курмашов А.Н.</i> Некоторые вопросы психологической подготовки военнослужащих внутренних войск при подготовке к контртеррористической операции по пресечению деятельности незаконного вооруженного формирования .....	121
<i>Вахнина В.В.</i> Перспективы формирования и развития антикризисной переговорной компетентности сотрудников органов внутренних дел .....	126
Раздел II. АКТУАЛЬНЫЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИМИДЖА ОРГАНОВ ПРАВОПОРЯДКА .....	129
<i>Стуканов В.Г.</i> Психолого-педагогические задачи и направления деятельности по формированию имиджа милиции .....	129
<i>Пастушеня А.Н.</i> Повышение эффективности реагирования на инциденты, влияющие на имидж органов внутренних дел .....	133
<i>Урбанович А.А.</i> Пути повышения имиджа правоохранительных органов: зарубежный опыт и особенности его внедрения .....	142
<i>Масленченко С.В.</i> Предпосылки появления информации, негативно влияющей на имидж государственных органов, и меры по их нейтрализации .....	148
<i>Пекарский Ф.В.</i> Имиджевый аспект психологически обоснованного поведения сотрудников органов внутренних дел в конфликтных ситуациях .....	154
<i>Голубев В.Л.</i> Служебная культура как фактор формирования имиджа органов внутренних дел .....	160
<i>Мисун Е.Н.</i> Актуальные вопросы формирования внутреннего имиджа органов внутренних дел .....	166
<i>Курмашов А.Н.</i> Подход к определению областей повышения имиджа сотрудников органов внутренних дел и военнослужащих внутренних войск .....	171
<i>Ластовский А.А.</i> Практические аспекты формирования имиджа сотрудника органов внутренних дел и механизм реагирования на негативные информационные поводы .....	174
<i>Фомин Ю.А.</i> Моделирование положительного имиджа сотрудника милиции в ходе учебных занятий .....	178
<i>Гамола М.А.</i> Особенности формирования имиджа сотрудника органов внутренних дел (на примере Московского РУВД г. Минска) .....	182
<i>Филиппов П.В.</i> Роль имиджа в служебной деятельности .....	185

**АКТУАЛЬНЫЕ  
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ  
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ  
ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
И ФОРМИРОВАНИЯ ИМИДЖА  
ОРГАНОВ ПРАВОПОРЯДКА**

Сборник материалов

*Мицкевич В.В.* Основные направления отражения профессиографии деятельности и профессиограммы личности в имидже сотрудников органов правопорядка .....188

*Лебедева Е.В., Малащенко В.Г.* Тренинг как метод повышения коммуникативной компетентности и формирования навыков бесконфликтного общения сотрудников органов внутренних дел с гражданами при несении службы по охране общественного порядка .....193

*Оскирко Н.Н.* Культура речи как визитная карточка сотрудника правоохранительных органов .....196

*Бураков С.Л.* Доверие и социально-правовые ожидания как психологические аспекты имиджа сотрудников органов внутренних дел .....197

*Туленкова О.М.* Психологическое просвещение как одно из направлений служебной деятельности, способствующее формированию положительного имиджа сотрудников органов внутренних дел .....206

*Куц Ю.Л.* Формирование имиджа сотрудника уголовно-исполнительной системы Министерства внутренних дел Республики Беларусь .....209

*Гурков А.В.* Использование интернет-технологий для формирования имиджа органов правопорядка .....211

*Воробьева И.В.* Имидж Национальной гвардии Украины в кризисные периоды современности .....215

Подписано в печать 10.09.2020. Формат 60×84<sup>1</sup>/<sub>16</sub>.  
Бумага офсетная. Ризография. Усл. печ. л. 12.90. Уч.-изд. л. 12,76.  
Тираж 70 экз. Заказ 239.

Издатель и полиграфическое исполнение:  
учреждение образования

«Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь».

Свидетельство о государственной регистрации издателя,  
изготовителя, распространителя печатных изданий № 1/102 от 02.12.2013.

Пр-т Машерова, 6, 220005, Минск.



A43 **Актуальные психолого-педагогические вопросы совершенствования правоохранительной деятельности и формирования имиджа органов правопорядка** : сборник материалов / учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь» ; редкол.: В.Г. Стуканов (пред.) [и др.]. – Минск : Академия МВД, 2020. – 221 [3] с.  
ISBN 978-985-576-263-9.

В сборник вошли научные публикации различных авторов по психолого-педагогической проблематике.

Предназначен для аспирантов, научных работников, преподавателей высшей школы, а также сотрудников правоохранительных органов.

УДК 351.74:159.9:37  
ББК 67.401.213 + 88.4 + 74