ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ІШКІ ІСТЕР МИНИСТРЛІГІНІҢ
ШЫРАҚБЕК ҚАБЫЛБАЕВ АТЫНДАҒЫ
ҚОСТАНАЙ АКАДЕМИЯСЫ

КОСТАНАЙСКАЯ АКАДЕМИЯ
МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
ИМЕНИ ШРАКБЕКА КАБЫЛБАЕВА

ҚҰҚЫҚ ҚОРҒАУ ОРГАНДАРЫ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІНІҢ КӘСІБИ ҚЫЗМЕТІН МОРАЛЬДЫҚ-ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ: ӨЗЕКТІ МӘСЕЛЕЛЕР МЕН ШЕШУ ЖОЛДАРЫ

Халықаралық ғылыми-практикалық онлайн конференция материалдары
2022 ж. 13-14 қазан

Материалы международной научно-практической онлайн конференции

МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

13-14 октября 2022 года

MORAL AND PSYCHOLOGICAL SUPPORT OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF LAW ENFORCEMENT OFFICERS: CURRENT ISSUES AND SOLUTIONS

Materials of the international scientific and practical online conference
October 13-14, 2022



Қостанай, 2023

ӘОЖ 159.9 (075.8)
КБЖ 88.3 я73
М79

Қазақстан Республикасы ІІМ Ш. Қабылбаев атындағы
Қостанай академиясының Ғылыми кеңесімен ұсынылған

Редакциялық алқа:

Таукенова А.М. – біліктілігін арттыру және кадрлардың қайта даярлау факультетінің бастығы, филология ғылымдарының кандидаты, полиция полковнигі.

Е.С. Федотова – психолог мамандарды даярлау және әлеуметтік зерттеулер жүргізу орталығының бастығы, полиция подполковнигі.

О.А.Аужанова – психолог мамандарды даярлау және әлеуметтік зерттеулер жүргізу орталығының оқытушы-әдіскері, полиция майоры.

Хайбрахманова Ю.В. – психолог мамандарды даярлау және әлеуметтік зерттеулер жүргізу орталығының оқытушы-әдіскері, полиция капитаны.

Байганина Р.С. - психолог мамандарды даярлау және әлеуметтік зерттеулер жүргізу орталығының инспектор-психологы, полиция капитаны.

М79 **Құқық қорғау органдары қызметкерлерінің кәсіби қызметін моральдық-психологиялық қамтамасыз ету: өзекті мәселелер мен шешу жолдары:** Халықаралық ғылыми-практикалық онлайн-конференция материалдары. 2022 жылғы 13-14 қазан. = **Морально-психологическое обеспечение профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов: актуальные вопросы и пути решения:** материалы Международной научно-практической онлайн-конференции. 13-14 октября 2022 года. = **Moral and psychological support of professional activity of law enforcement officers: current issues and solutions:** materials of the International scientific and practical online conference. October 13-14, 2022. - Қостанай: ҚР ІІМ Шырақбек Қабылбаев атындағы Қостанай академиясы, 2023. – 184 б. Қазақша, орысша, ағылшынша.

ISBN 978-601-7931-60-5

Жинақта халықаралық ғылыми-практикалық онлайн-конференцияның материалдары ұсынылған, онда құқық қорғау органдары қызметкерлерінің кәсіби қызметін моральдық-психологиялық қамтамасыз ету саласындағы ғылыми зерттеулердің нәтижелері және осы проблемаларды шешу практикасы көрсетілген.
Ведомстволық білім беру ұйымдарының ғылыми және педагогикалық қызметкерлеріне, сондай-ақ құқық қорғау органдары бөлімшелерінің жеке құрамымен жұмыс істейтін инспектор-психологтарға арналған.
Авторлар өз материалдарының лингвистикалық және техникалық дәлдігіне жауап береді. Авторлар әрі қарай жариялау үшін өздерінің авторлық құқықтарын сақтайды.

ӘОЖ 159.9 (075.8)
КБЖ 88.3 я73

ISBN 978-601-7931-60-5

© Қазақстан Республикасы ІІМ
Шырақбек Қабылбаев атындағы
Қостанай академиясы, 2023

УДК 159.9 (075.8)
ББК 88.3 я73
М79

Рекомендован Ученым советом Костанайской академии МВД Республики Казахстан им. Ш. Кабылбаева

Редакционная коллегия:

Таукенова А.М. – начальник факультета повышения квалификации и переподготовки кадров, кандидат филологических наук, полковник полиции.

Федотова Е.С. - начальник центра по подготовке специалистов психологов и проведению социологических исследований, подполковник полиции.

Аужанова О.А. – инспектор-психолог центра по подготовке специалистов психологов и проведению социологических исследований, капитан полиции.

Хайбрахманова Ю.В. – преподаватель-методист центра по подготовке специалистов психологов и проведению социологических исследований, капитан полиции.

Байганина Р.С. - инспектор-психолог центра по подготовке специалистов психологов и проведению социологических исследований, капитан полиции.

М79 **Құқық қорғау органдары қызметкерлерінің кәсіби қызметін моральдық-психологиялық қамтамасыз ету: өзекті мәселелер мен шешу жолдары:** Халықаралық ғылыми-практикалық онлайн-конференция материалдары. 2022 жылғы 13-14 қазан. = **Морально-психологическое обеспечение профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов: актуальные вопросы и пути решения:** материалы Международной научно-практической онлайн-конференции. 13-14 октября 2022 года. = **Moral and psychological support of professional activity of law enforcement officers: current issues and solutions:** materials of the International scientific and practical online conference. October 13-14, 2022. - Қостанай: ҚР ІІМ Шырақбек Қабылбаев атындағы Қостанай академиясы, 2023. – 184 б. Қазақша, орысша, ағылшынша.

ISBN978-601-7931-60-5

В сборнике представлены материалы Международной научно-практической конференции, в которых отражены результаты научных исследований в области морально-психологического обеспечения профессиональной деятельности сотрудников правоохранитльных органов и практики решения этих проблем.

Предназначен для научных и педагогических работников ведомственных организаций образования, а также же для инспекторов-психологов, работающих с личным составом подразделений правоохранительных органов.

Авторы несут ответственность за лингвистическую и техническую точность своих материалов. Авторы сохраняют свои авторские права для дальнейшей публикации.

УДК 159.9 (075.8)
ББК 88.3 я73

ISBN978-601-7931-60-5

© Қазақстан Республикасы ІІМ
Шырақбек Қабылбаев атындағы
Қостанай академиясы, 2023

КІРІСПЕ СӨЗ

Материалдар бойынша осы жинақ дайындалған халықаралық ғылыми-практикалық онлайн-конференция бүгінгі таңда ең маңызды мәселелерге – құқық қорғау органдары қызметкерлерінің кәсіби қызметін моральдық-психологиялық қамтамасыз ету мәселелеріне арналды. Әлемдегі елеулі саяси және әлеуметтік келіспеушіліктер жағдайында құқық қорғау қызметі шиеленісті сезінуде, бірақ қызметкерлер Отан мен өз елінің азаматтарының мүдделеріне қызмет етуге дайын болуы керек. Психологиялық қызмет қызметкерлердің осындай дайындығын алғашқылардың бірі болып қамтамасыз етеді. Сондықтан бағдарламада айтылған конференция мәселелерін талқылау өте өзекті болды.

Сонымен қатар, осы конференция алаңы бірнеше елдердің: Қазақстан, Ресей Федерациясы, Украина ведомстволық оқу орындары өкілдерінің күндізгі және сырттай диалог өтетін орнына айналды.

Конференцияны ҚР ІІМ Шырақбек Қабылбаев атындағы Қостанай академиясының психолог мамандарды даярлау және әлеуметтік зерттеулер жүргізу орталығы ұйымдастырды. Конференция жұмысына құқық қорғау органдарының 20-дан астам білім беру ұйымдары мен мекемелері қатысты.

Конференцияның негізгі мақсаты - құқық қорғау органдарының жеке құрамымен кәсіби қызметті моральдық-психологиялық қамтамасыз ету саласындағы психологиялық жұмыстың қазіргі заманғы проблемаларын талдау, жетекші ғалымдар мен практикалық қызметкерлердің тәжірибесін зерделеу.

Конференцияның басты форматы - негізгі тақырыптық баяндамаларды талқылай отырып, ғылыми сессия-пәнаралық пікір алмасуды қалыптастыруға, ғалымдар мен психолог-практиктердің бірлескен күш-жігерін талап ететін мәселелерді мұқият қарастыруға мүмкіндік берді.

Конференция барысында конференцияға қатысушы елдердің мамандары тұрғысынан әртүрлі құқық қорғау органдарындағы қызметкерлердің кәсіби қызметін моральдық-психологиялық қамтамасыз етудің өзекті мәселелері жемісті талқыланды, сондай-ақ моральдық-психологиялық қамтамасыз етудің теориясы мен практикасын келешекте одан әрі дамыту ұсыныстары белгіленді.

Конференцияға қатысушылардың басты назары бірнеше өзекті мәселелерге аударылды: құқық қорғау органдары қызметкерлерінің қызметке моральдық-психологиялық дайындығын қамтамасыз ету тәсілдерін жаңғырту, қызметкерлердің де, психолог-мамандардың да кәсіби дағдылары мен кәсіби-маңызды қасиеттерін жақсарту.

Сонымен қатар, қызметтік тапсырмаларды орындау кезінде қызметкерлердің жұмыс істеу құбылысының маңыздылығы, қызметкерлерді оқыту кезеңінде олардың коммуникативтік құзыреттілігін дамытудың жаңа технологиялары, азаматтық жоғары оқу орындарында дайындалған мамандар мен ведомстволық оқу орнында дайындалған мамандар арасындағы елеулі айырмашылықтар туралы идеялар айтылды.

Конференция материалдары құқық қорғау органдарының білім беру ұйымдарының ғылыми, педагогикалық қызметкерлеріне, сондай-ақ жеке құраммен психологиялық жұмыс жүргізетін психолог-практиктерге арналған.

ПРЕДИСЛОВИЕ

Международная научно-практическая онлайн-конференция, по материалам которой подготовлен настоящий сборник, была посвящена наиболее важным на сегодняшний день вопросам – вопросам морально-психологического обеспечения профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов. В условиях серьезных политических и социальных разногласий в мире, правоохранительная служба испытывает повышенное напряжени, но сотрудники при этом должны находиться в состоянии готовности служить интересам Родины и граждан своей страны. Психологическая служба одна из первых, кто обеспечивает такую готовность сотрудников. Поэтому обсуждение заявленных в программе вопросов конференции стало очень актуальным.

Кроме того, площадка настоящей конференции стала местом очного и заочного диалога представителей ведомственых учебных заведений нескольких стран: Казахстана, Российской Федерации, Украины.

Конференция была организована Центром по подготовке специалистов психологов и проведению социологических исследований Костанайской академии МВД РК имени Шракбека Кабылбаева. В ее работе приняли участие более 20 образовательных организаций и учреждений правоохранительных органов.

Основная цель конференции – анализ современных проблем психологической работы с личным составом правоохранительных органов в области морально-психологического обеспечения профессиональной деятельности, изучение опыта ведущих ученых и практических работников.

Главный формат конференции – научная сессия с последующим обсуждением основных тематических докладов – позволил сформировать междисциплинарное поле обсуждения, тщательнее рассмотреть вопросы, которые требуют совместных усилий ученых и психологов-практиков.

В ходе конференции происходило плодотворное обсуждение актуальных вопросов морально-психологического обеспечения профессиональной деятельности сотрудников в различных правоохранительных органах с позиций специалистов стран-участников конференции, а также намечались перспективы дальнейшего развития теории и практики морально-психологического обеспечения.

Основное внимание участников конференции было обращено на несколько особенно актуальных проблем: модернизацию способов обеспечения морально-психологической готовности сотрудников правоохранительных органов к службе, улучшение профессиональных навыков и профессионально-важных качеств как сотрудников, так и самих специалистов-психологов. Кроме того, прозвучали идеи о важности феномена срабатываемости сотрудников при выполнении служебных заданий, о новых технологиях развития коммуникативной компетентности сотрудников на этапе их обучения, о существенных различиях между специалистами, подготовленными в гражданских вузах и специалистами, подготовленными в ведомственном

учебном заведении.

Материалы конференции предназначены для научных, педагогических работников образовательных организаций правоохранительных органов, а также для психологов-практиков, ведущих психологическую работу с личным составом.

1 БӨЛІМ. ҚҰҚЫҚ ҚОРҒАУ ОРГАНДАРЫНЫҢ ҚЫЗМЕТІН МОРАЛЬДЫҚ-ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ ЖҮЙЕСІНДЕГІ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ЖҰМЫСТЫ ЖЕТІЛДІРУ

РАЗДЕЛ 1. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В СИСТЕМЕ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

ПРИМЕНЕНИЕ КОММУНИКАТИВНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РАЗВИТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ СОТРУДНИКОВ УИС

Анохина Галина Алексеевна,
доцент кафедры гражданского и трудового права,
кандидат педагогических наук
ФКОУ ВО «Воронежский институт ФСИН России»

Аннотация. Мақалада пенитенциарлық жүйе қызметкерлерінің басқарушылық құзыреттілігін дамытуға бағытталған коммуникациялық технологияларды қолдану және дамыту мәселелері қарастырылған. Автор қызметкердің кәсіби тиімділігі үшін қылмыстық-атқару жүйесі қызметкерлерінің күнделікті кәсіби қызметінде коммуникациялық технологияларды қолданудың маңыздылығы мен қажеттілігін сипаттайды.

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы применения и освоения коммуникативных технологий, направленных на развитие управленческих компетенций сотрудников уголовно-исполнительной системы. Автор описывает важность и необходимость применения сотрудниками уголовно-исполнительной системы в повседневной профессиональной деятельности коммуникативных технологий для профессиональной эффективности сотрудника.

Annotation. The article deals with the issues of application and development of communication technologies aimed at developing managerial competencies of employees of the penitentiary system. The author describes the importance and necessity of using communication technologies by employees of the penitentiary system in their daily professional activities for the professional effectiveness of an employee.

Түйін сөздер: коммуникациялық технологиялар, басқарушылық құзыреттілік, пенитенциарлық жүйе, кәсіби тиімділік, өзара әрекеттесу.

Ключевые слова: коммуникативные технологии, управленческая компетенция, сотрудники уголовно-исполнительной системы, профессиональная эффективность, взаимодействие.

Keywords: communication technologies, managerial competence, employees of the penitentiary system, professional efficiency, interaction.

Развитие управленческих компетенций сотрудников уголовно-

исполнительной системы является одним из основополагающих условий движения по карьерной лестнице, что в конечном итоге благотворно влияет на лояльность персонала сотрудников системы и корпоративную культуру коллектива, а также важным стимулом к повышению профессиональной эффективности. В данной связи обращает внимание тот факт, что ряд руководителей не в полной мере используют внутренний кадровый резерв. Это обусловлено тем, что сотрудники при продвижении на позиции руководителей могут обладать рядом необходимых знаний, но не владеть характеристиками, которые необходимы для успешного продвижения по карьерной лестнице.

Применение и освоение коммуникативных технологий может стать тем вектором движения в развитии управленческих компетенций.

Рассматривая вопрос применения и использования компетенций необходимо определить, что есть компетенция.

Основоположником теории компетенций можно назвать Дэвида К. Мак Клелланда. В 1973 году им разработана и опубликована работа «Testing for Competence Rather Than Intelligence». В представленном исследовании автор приходит к выводу, что академические знания, полученные в ходе обучения, равно как и знания предмета не дают полного и эффективного выполнения работы [1]. Мак Клелланда в ходе исследований выработал ряд методов определения переменных компетенций, способных прогнозировать уровень эффективности сотрудников в ходе выполнения профессиональных задач.

В научных изысканиях и определениях можно встретить ряд определений компетенция [2]. Компетенцию можно определить как совокупность и набор измеряемых характеристик человека, позволяющих ему быть эффективным и результативным в определенной сфере профессиональной деятельности. Исходя из данного утверждения можно сказать, что базовыми компетенциями определяющими эффективность человека в качестве управленца, выступают не только профессиональные, но и личностные характеристики, связанные с его мотивацией, убеждениями и психофизиологическими особенностями [3].

Можно выделить ряд характеристик, которые могут причиной успешности руководителя структурного подразделения, работающего в экстремальных условиях (в нашем случае руководителей органов уголовно-исполнительной системы). К таковым относим:

способность воздействовать и оказывать влияние на людей;

настойчивость в достижении поставленных целей и задач, даже вопреки мнению окружающих его людей;

ориентация на достижения, проявляющаяся в стремлении к повышению, как своей личной эффективности, так и эффективности подчинённых;

командная работа и сотрудничество, предполагающая эффективное делегирование полномочий, включение подчиненных в достижение поставленных целей и организацию работы структурного подразделения;

уверенность в себе;

инициатива и концептуально-аналитическое мышление. [4]

Рассмотрим насколько важно и необходимо сотруднику уголовно-исполнительной системы применять в повседневной профессиональной

деятельности коммуникативные технологии, а также являются ли знания необходимым и достаточным основанием для профессиональной эффективности сотрудника.

Необходимо подчеркнуть, что коммуникативное воздействие имеет ограниченный период действия и ее эффективность напрямую зависит от правильности разработанного плана [5]. И здесь руководителям структурных подразделений УИС важно учитывать три составляющие коммуникативного воздействия на подчиненных, как-то планирование, проведение, оценка.

Для успешности применения коммуникативных технологий должны быть созданы следующие условия:

выработка реалистических задач для достижения поставленной цели;

анализ существующих проблем и определение целей

поддержка межличностных коммуникаций;

руководитель должен видеть в подчиненных разные целевые группы со своими типами каналов, оценок, демографических и психологических особенностей.

Таким образом, следует отметить, что применение коммуникативных технологий в развитии управленческих компетенций руководителей структурных подразделений УИС дают большую долю вероятностей в достижении планируемого результата, так как это системный процесс, направленный на воздействие на управляемый коллектив.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Девид Мак Клелланд. Компетенции на работе // [Электронный ресурс]: - Режим доступа: http://2004-2021, HR-Portal: Сообщество-HR- Менеджеров.

2. Зеер Э.Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход: учеб. пособие / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Э.Э. Сыманюк. - М.: Изд-во Московского психолого-социального института, 2005. - 216 с.

3. Татур Ю.Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста / Ю.Г. Татур // Высшее образование сегодня. - 2004. -№3.~ С. 20-22.

4. Александрова Н.А., Брюхова О.Ю. Управление социальным развитием организации: практикум. - Екатеринбург, 2018.

5. Лайм М, Спенсер М. Компетенции на работе. Модели максимальной эффективности работы / Пер. с анг. - М., 2018.

6. Концепция развития единой информационной образовательной среды в Российской Федерации // [Электронный ресурс] – РГПУ им. Герцена / URL:https://www.herzen.spb.ru/img/files/puchkov/koncepciya.pdf дата обращения: 07.08.2022).

К ВОПРОСУ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ ПОЛИЦЕЙСКОГО К ПРИМЕНЕНИЮ ОРУЖИЯ

Ботнаренко Ирина Анатольевна,
старший научный сотрудник научной лаборатории
с проблем противодействия преступности учебно-научного института № 1,
кандидат юридических наук, майор полиции
Национальная академия внутренних дел

Аннотация. Мақалада полиция қызметкерлерінің қару қолдануға психологиялық дайындығы мәселесі қарастырылған. Қаруды қолдану, әдетте, қиын жағдайларда орын алады - шешім қабылдауға уақыттың болмауы, қызметтің ыңғайсыз сыртқы жағдайлары және эмоционалдық стресс.

Полиция қызметкерінің психологиялық дайындығын оның қызметтік міндеттерін орындау кезіндегі іс-әрекетінің өзіндік негізі деуге болады. Өйткені, оның психологиялық ерекшеліктерін білу оған өз психикасын басқаруға және күрделі стресстік жағдайларда тиімді әрекет етуге мүмкіндік береді.

Аннотация. В статье рассматривается вопрос о психологической готовности сотрудников полиции к применению оружия. Применение оружия, как правило, проходит в сложных условиях - дефицит времени для принятия решения, дискомфортные внешние условия деятельности и эмоциональное напряжение.

Психологическую готовность полицейского можно считать своеобразным фундаментом его действий при исполнении служебных обязанностей. Ведь знание своих психологических особенностей позволяет ему управлять собственной психикой и эффективно действовать в сложных напряженных ситуациях.

Annotation. The article deals with the issue of the psychological readiness of police officers to use weapons. The use of weapons, as a rule, takes place in difficult conditions - lack of time to make a decision, uncomfortable external conditions of activity and emotional stress.

The psychological readiness of a police officer can be considered a kind of foundation for his actions in the performance of his duties. After all, knowledge of his psychological characteristics allows him to control his own psyche and act effectively in complex stressful situations.

Түйінді сөздер: психика, психологиялық дайындығы, лауазымдық міндеттері, эмоционалдық стресс, тиімділігі.

Ключевые слова: психика, психологическая готовность, служебные обязанности, эмоциональное напряжение, эффективность.

Keywords: psyche, psychological readiness, job responsibilities, emotional stress, efficiency.

Профессия полицейского как субъект-субъектная деятельность имеет специфический характер, который предусматривает жесткие условия несения

службы (физические перегрузки, дефицит времени, недостаточный отдых и тому подобное), готовность к действиям в чрезвычайных и экстремальных условиях, тесное взаимодействие (сотрудничество) с другими государственными и негосударственными органами, населением, высокий уровень ответственности, а также постоянный контроль за эффективностью деятельности со стороны руководства и тому подобное. Особенности профессионально-служебной деятельности полицейского и стрессовые факторы нередко оказывают существенное влияние на психику и личностные свойства работников, убыстряют профессиональное выгорание и могут иметь другие негативные последствия для физического здоровья и эмоционального состояния полицейского.

Во время выполнения служебных обязанностей работникам полиции нередко приходится применять огнестрельное оружие, специальные средства и физическую силу. Применение оружия, как правило, проходит в условиях сложности и многоэпизодности событий, дефицита времени для принятия решения, дискомфортных внешних условий деятельности (сложные погодные условия, ночное время, удаленность объекта поражения), эмоционального напряжения и т.п.

Применение огнестрельного оружия является наиболее строгой мерой принуждения (ст. 46 Закона Украины «О национальной полиции»). Применяя огнестрельное оружие, полицейский должен действовать в строгом соответствии с действующим законодательством, поскольку его применение всегда чревато определенными последствиями, оценка которых зависит от реакции общественности и властных институций. Вместе с тем, наряду с неукоснительным соблюдением требований законодательства, чрезвычайно важен вопрос психологической готовности полицейского к применению оружия.

Психологическую готовность полицейского можно считать своеобразным фундаментом (основой) его действий при исполнении служебных обязанностей. Ведь знание своих психологических особенностей позволяет ему управлять собственной психикой и эффективно действовать в сложных напряженных ситуациях, таких как применение огнестрельного оружия и т.д.

В общем понимании, психологическая готовность – совокупность качеств и свойств личности, что приводит состояние мобилизованности психики, настроенность на наиболее целесообразные, активные и решительные действия в сложных или опасных условиях выполнения служебных обязанностей.

П.В. Макаренко определяет психологическую готовность как систему психологических качеств, определяющих потенциальную возможность преодолевать трудности и успешно выполнять задачи. Составляющими готовности к служебной деятельности являются комплекс мотивов, профессиональных знаний, умений, навыков и установок личности, достаточный уровень развитости профессионально важных качеств [1, с. 112].

Психологическая готовность полицейского, отмечает А.М. Дёрова, является разновидностью психофизической готовности, которая проявляется во внутренней психологической настроенности четко и активно выполнять свои

профессиональные функции в любых условиях служебной деятельности [2].

Применение огнестрельного оружия для поражения является сложным психологическим процессом для работника полиции, поскольку деятельность работника полиции в каждой отдельной ситуации формируется на мотивационных и ценностных характеристиках личности полицейского, его культурных и религиозных ориентациях и, наконец, на индивидуальных особенностях социальной перцепции. Указанные элементы психического состояния в дальнейшем начинают формировать предмет деятельности и мотивационную область работника полиции, на которых основывается эффективность профессиональной подготовки и эффективность деятельности в реальных условиях [3, с. 176].

Среди факторов, негативно влияющих на эффективность деятельности работников полиции в ситуации применения огнестрельного оружия на поражение, можно назвать следующие: 1) факторы ответственности: боязнь понести ответственность за совершение своих действий; боязнь негативной реакции руководства на факт применения огнестрельного оружия; 2) морально-нравственный и религиозный факторы: чувство вины; страх совершить грех; чувство вины и стыда перед товарищами; опасения несоответствия образу «мужественного мужчины»; ощущение того, что должен побороть себя и попасть (ранить, убить) в человека; 3) профессиональный фактор: неуверенность в правомерности применения огнестрельного оружия; плохое владение навыками стрельбы и передвижения; невозможность предусмотреть поведение преступника; неуверенность в «законности» профессиональной обязанности; 4) соматически-психологический фактор: ощущение внутреннего напряжения; всеобъемлющий страх; подавленность воли; интенсивные переживания; подавленность; чувство растерянности и одиночества; желание убежать; изменения в ощущении времени; неприятные ощущения в солнечном сплетении; напряжение в плечах, шее и руках; мягкость ног; шум в голове и непонятные ощущения; агрессия и злость; всевозможные оттенки страха (страх убить, страх умереть, страх выстрелить); жалость и к себе, и к преступнику; ощущение, что нельзя применять огнестрельное оружие против человека; сверхконцентрация на объекте опасности, то есть на преступнике или на его оружии; незнакомые ранее состояния [4, с. 192].

Указанные факторы оказывают тормозное действие на работу центральной нервной системы стрелка, тем самым у последнего возникает состояние чрезмерной напряженности как психики, так и всех функционирующих систем организма.

И.Ю. Гореловым доказано, что психологическая готовность работника полиции к применению огнестрельно-силового воздействия является многокомпонентным образованием, состоящим из: а) профессиональной обученности работников полиции, наличия у них комплекса специальных знаний, умений, сформированности навыков, которыми определена их способность правомерно применять огнестрельно-силовое воздействие; б) мотивации к действиям в экстремальных условиях; в) особенностей личности работника полиции, характеризующих возможность выполнять задачи в

сложных, экстремальных условиях, в частности применять огнестрельно-силовое воздействие. Ученый определил психологические составляющие личности работников полиции с высокой психологической готовностью к применению огнестрельно-силового воздействия. Такие «успешные» работники самоуверены, они наделены развитыми эмоционально-волевыми, коммуникативными качествами, собранностью, высокой нормативностью, развитыми способностями к планированию, моделированию, программированию, оценке результатов, гибкостью и высоким общим уровнем саморегуляции. Им свойственны средние уровни личностной и ситуативной тревожности, высокая нервно-психическая стойкость. Успешные правоохранители имеют средние показатели уровней фрустрации, ригидности и агрессивности, а также средние показатели склонности к риску [5, с. 64].

Психологическая готовность к точной стрельбе, отмечают Ю.И. Андрусишин и В.Д. Черноус, является результатом огневой подготовки и представляет собой интегративную психологическую характеристику, сочетающую комплекс необходимых знаний, умений, навыков, профессионально важных качеств и мотивов к успешной реализации действий, результатом которых является меткий выстрел [6]. Структуру психологической готовности специалистов сектора безопасности к точной стрельбе исследователи представили в совокупности указанных компонентов: а) интеллектуально-операционного (знание правил стрельбы, особенностей влияния стресс-факторов, своих индивидуально-психологических особенностей и владения методикой стрельбы); б) мотивационного (актуализирует потребности в самосовершенствовании, стремление к совершенствованию навыков стрельбы и достижение положительного результата); в) эмоционально-волевого (наличие развитых волевых качеств, способности к саморегуляции и оптимальному уровню тревожности); г) психофизиологического (темпераментальные особенности специалистов сектора безопасности) [6].

На основании изложенного можно сделать вывод о том, что психологическая готовность полицейского к применению оружия состоит из совокупности сложившихся и развитых профессиональных и психологических характеристик, отвечающих особенностям оперативно-служебной деятельности и выступающих необходимым внутренним условием реализации необходимости применения оружия при исполнении служебных обязанностей. Иными словами, это способность полицейского к исполнению и выполнению профессиональных обязанностей, связанных с применением оружия, обусловленная формированием и степенью развития устойчивых морально-психологических качеств, необходимых для этого.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Макаренко П.В. Профессиональные установки как основа психологической готовности правоохранителей к деятельности в экстремальных ситуациях. // Право и безопасность. - 2015. - № 1. - С. 109–113.

2. Дерова О.М. Разновидности психофизической готовности полицейского криминальной полиции в контексте нормативно-правового

обеспечения. // Актуальные проблемы историко-правовой и международно-правовой науки. - 2019. - № 4. - Ч. 3. DOI https://doi.org/10.32850/sulj.2019.4.3.32. URL: http://www.sulj.oduvs.od.ua/archive/2019/4/part_3/34.pdf.

3. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. - М.: Политическая литература, 1975. - 356 с.

4. Малевский В.И. Психология применения огнестрельного оружия для поражения: некоторые социокультурные и практические аспекты. // Научные записки. - Вып. 2. - 2001. - С. 191–195.

5. Горелов И.Ю., Лефтеров В.А. Психологическая готовность работников милиции к правомерному применению силы: монография. - Донецк: ДЮИ, 2011. - 98 с.

6. Андрусишин Ю.И., Чорноус В.Д. Основные этапы развития психологической готовности специалистов сектора безопасности к точной стрельбе. // PSYCHOLOGICAL JOURNAL. - 2020. - Volume 6. - Issue 5. DOI (Article): https://doi.org/10.31108/1.2020.6.5.4. URL: file:///C:/Users/asus%20720/Downloads/960-Article%20Text-1229-1-10-20200602.pdf.

КРИМИНАЛИСТИКАДАҒЫ СӨЙЛЕУДІ ЗЕРТТЕУДІҢ ЛИНГВИСТИКАЛЫҚ, ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ЖӘНЕ ПСИХОЛИНГВИСТИКАЛЫҚ ТӘСІЛДЕРІ

Есімсейтов Бауыржан Рақымжанұлы,
әлеуметтік-гуманитарлық пәндер кафедрасының доценті,
филология ғылымдарының кандидаты, қауымдастырылған профессор,
әділет кеңесшісі

Шахарбаева Замзагуль Жоламановна,
әлеуметтік-гуманитарлық пәндер кафедрасының доценті,
психология ғылымдарының кандидаты, әділет аға кеңесшісі,
Қазақстан Республикасы Бас прокуратурасы жанындағы Құқық қорғау органдары академиясының Жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру институты,
Қосшы қаласы, Қазақстан

Аннотация. Ауызша сөйлеудің ерекшеліктері, адамның жеке басын анықтауға мүмкіндік беретін дауыстар қарастырылады. Ауызша сөйлеуді зерттеудің негізгі тәсілдерінің мәнін сипаттау: лингвистикалық, психологиялық және психолингвистикалық; жоғарыда аталған тәсілдерді салыстырмалы талдау, олардың әрқайсысының оң және теріс жақтары. Лингвистикалық және психологиялық зерттеулер негізінде психолингвистика үшін теориялық базаны одан әрі дайындау қажеттілігі туралы қорытынды жасалды. Бірде-бір тәсілді екіншісінен жақсы немесе нашар деп санауға болмайды, өйткені ауызша сөйлеуді зерттеу кезінде олар бірін-бірі толықтыруы керек.

Аннотация. Рассматриваются особенности устной речи, голоса, которые позволяют идентифицировать личность человека. Даны описание сущности основных подходов к изучению устной речи: лингвистического, психологического и психолингвистического; сравнительный анализ вышеуказанных подходов, плюсы и минусы каждого из них. Сделан вывод о необходимости дальнейшей подготовки теоретической базы для психолингвистики на основе лингвистических и психологических исследований. Ни один из подходов нельзя считать лучше или хуже другого, так как при исследовании устной речи они должны дополнять друг друга.

Annotation. The features of oral speech, voices that allow identifying a person's personality are considered. The essence of the main approaches to the study of oral speech is described: linguistic, psychological and psycholinguistic; a comparative analysis of the above approaches, the pros and cons of each of them. The conclusion is made about the need for further preparation of the theoretical basis for psycholinguistics on the basis of linguistic and psychological research. None of the approaches can be considered better or worse than the other, since in the study of oral speech they must complement each other.

Түйінді сөздер: сөйлеу; лингвистикалық тәсіл; психологиялық тәсіл; психолингвистика.

Ключевые слова: речь; лингвистический подход; психологический подход; психолингвистика.

Keywords: speech; linguistic approach; psychological approach; psycholinguistics.

Фоноскопиялық зерттеу әдістемесі ауызша сөйлеуді лингвистикалық талдауға негізделген. Жалпы лингвистикалық талдау адамның әлеуметтік, зияткерлік, психофизиологиялық және басқа да жеке ерекшеліктерін көрсететін ауызша сөйлеуді зерттеуге бағытталған.

Соңғы кезде жалпы тіл білімінде сөйлеу коммуникациясы мәселелері әр қырынан зерттеліп, оның бірқатар мәселелері қазақ тіл білімінде де қарастырылып жүргені белгілі. Сөйлеу коммуникациясы қарым-қатынас негізі ретінде жасалғандықтан, тілімізде оның ықпалы күшті екендігі тәжірибеде дәлелденді, ол – дайындықсыз, еркін түрде өтіп, адам факторының рөлін ашып береді. Тілдің коммуникативтік қызметі жеке тіл бірліктерінің қарым-қатынастық қызметтерін экстралингвистикалық факторлармен байланыстыра отырып жүзеге асырады. Ең алдымен, коммуникация – адамдардың өзара байланысы, қарым-қатынасы болып табылады. Сөйлеу коммуникациясының әр түрлі аспектіде тарихи өзгерістерінің әлеуметтік лингвистика, психология, прагматика деңгейінде салыстырмалы лингвистикалық зерттелінуі ауқымды нәтижелерге қол жеткізді. Коммуникативті әрекет сөзсіз де жүзеге асады. Дегенмен, адамдардың қатынасында сөйлеу арқылы қарым-қатынас жасаудың маңызы зор.

Мәтіннің лингвистикалық зерттеулері оның ішкі тәуелсіз ерекшеліктерін сипаттауға бағытталғанын атап өткен жөн. Сонымен қатар, психологиялық тұрғыдан мәтінді әлдеқайда кеңірек талдауға болатындығы белгілі. Қазірдің

өзінде қарапайым өмірлік тәжірибе мәтін арқылы, сөйлеу өнімдері арқылы біз адамды түсініп, сезіне аламыз. Сондықтан мәтінді психологиялық зерттеудің міндеті лингвистикалық тұрғыдан әлдеқайда кең: адамның мәтіндік өнімдеріне негізделген белгілі бір психологиялық қасиеттерінің сипаттамаларын табу және білу.

Психологиялық тұрғыдан алғанда, сөйлеу – бұл адамдардың қарым-қатынас шеңберіне кіретін және ойды материалдық құралдармен (ауызша сөйлеуде – дыбыстармен) жеткізуден тұратын психофизиологиялық процесс.

Сондықтан сөйлеу формаларын, олардың түрлері мен сыныптарын, тіл жүйесін талдауды психологтар табиғи тұрғыдан мидың жұмысы жүзеге асыратын құбылыстар ретінде түсінеді. Сондықтан психологтарды лингвистикалық формалардың таксономиясы, қолданыстағы лингвистикалық құбылыстарды толық сипаттау мәселелері қызықтырмайды, бірақ ол үшін сөйлеу мен тіл механизмін ұйымдастыру принциптеріне жүгінуге мүмкіндік беретін ең үлкен лингвистикалық фактілер маңызды.

Сөйлеу-коммуникативті шеңберге енгізілген және мағынаны жеткізуден тұратын қарым-қатынас құралы. Психологиялық проблемаға сөйлеудің ойға, эмоцияға, адамның жағдайына, жалпы тұлғаға қатынасы кіреді. Онда әлеуметтік және жеке ұстанымдар, адамдардың бір-бірімен қарым-қатынасы көрінеді. Жоғарыда айтылғандар қамтылған қатынастар санына психологиялық көзқарас лингвистикалық көзқарасқа қарағанда толық деп санауға мүмкіндік береді. Сонымен бірге, лингвистиканың лингвистикалық құбылыстар мен формаларды сипаттауда үлкен тәжірибесі мен жинақталған ақпараты бар екені анық. Жалпы, екі тәсілдің де бір-біріне өзара пайдасын және бір жерде бағалар мен тұжырымдамалардың сәйкес келуін көруге болады.

Сөйлеуді зерттеу кезінде психология мен лингвистиканың айырмашылығы мен ұқсастығын анықтауға тырысудың тарихы көп емес. Ақпаратты жинақтау бұл мәселені нақтылауға мүмкіндік береді.

Сөйлеуді зерттеу саласындағы лингвистикалық және психологиялық тәсілдерді зерттеу криминалистика үшін, атап айтқанда криминалистикалық тактика үшін үлкен маңызға ие, өйткені негізгі тергеу әрекеті бастапқыда ауызша түрде жүргізілетін жауап алу болып қала береді.

Қазіргі уақытта көптеген лингвистика ғалымдары тілдің кейбір фактілерін неғұрлым толық түсіну үшін тілдік материал адам миында қалыптасатын және қажетті уақытта алынатын адамның психикалық процестері саласына лингвистикадан тыс шығу қажет екенін мойындайды. Бұл психикалық процестер психолингвистиканың пәні болып табылады.

Бүгінгі таңда көптеген зерттеушілер адамның тілдік механизмінің жұмыс істеу заңдылықтарын зерттеуге кешенді көзқарастың қажеттілігі туралы жазады. Зерттеу барысында зерттеуші лингвистика шеңберінен шығудың және онымен байланысты ғылымдардың, атап айтқанда психолингвистиканың жетістіктерін пайдаланудың айқын артықшылықтарын көрсетеді.

Психолингвистика – психология мен лингвистиканың аралығындағы ғылым саласы; «адам – тіл» қатынастарын (адамның зейінін, жігерін, ниетін т.б.) зерттейді, яғни сөйлеу үрдістерін зерттейтін ғылым. Ол сөйлеу үрдісін,

оның мазмұны, коммуникативті рөлі, сөздің ойға қатысы тұрғысынан зерттейді. Осы бағыттың негізін салушы неміс ғалымы Г. Штейнталь тілді жеке адаммен қатар, этнос психологиясының көрінісі ретінде қарастырды. Оның пікірінше, тіл білімі адамның жеке психологиясын ғана емес, халық психологиясына да сүйенуі қажет.

Психолингвистика психологиялық эксперимент арқылы сөйлеу қызметінің үлгісін жасап тексереді. Бірқатар практикалық мәселелердің теориялық мәнін түсіндіру үшін таза лингвистикалық тәсілдер жеткіліксіз. Ол үшін психолингвистиканың тәсілдерін қолдану қажет. Психолингвистика мынадай мәселелерді шешеді: шет тілдерін үйрену, логопедия мәселелері, ми қызметіне байланысты сөйлеудің бұзылуы, бұқаралық ақпарат құралдарындағы сөйлеудің рөлі, авиция мен космостық психология, криминалистика мен машина аудармасы мәселелері және т.б.

Психолингвистика жеке ғылым ретінде салыстырмалы түрде кеш дамыды. Оны лингвистикадан ерекшелендіретін негізгі белгілер, біріншіден, сөйлеу мәлімдемелері құрастырылатын және қабылданатын жағдай факторы; екіншіден, сөйлеуді тудыратын немесе қабылдайтын адам факторы [1]. Сонымен, мәтінді зерттеуге лингвистикалық көзқараспен ғалым, ең алдымен, мәтіннің жалпы идеясы мен эмоционалды мазмұны берілетін тілдік құралдарға қызығушылық танытады. Сол мәтінді психолингвистика тұрғысынан талдау кезінде тілдік тұлға басты назарда болады, мәтінді қалыптастыру және қабылдау процестері адамның рефлексиялық іс-әрекетінің нәтижесі ретінде «шындықты санада көрсету тәсілі ...тіл жүйесі элементтерінің көмегімен» қарастырылады [2. 13]. Егер лингвистика мәтінді «нақты айтылған (жазылған) сөйлем немесе сөйлемдер жиынтығы» деп санаса... құдіретті... осы тілдің фактілерін бақылау үшін материал ретінде қызмет ету» [3. 365], ал психолингвистикада мәтін – «байланыс актісінің белгілі бір формасы ретінде анықталады, оның ең аз қажетті компоненттері байланыс объектісі, автор және реципиент» [4. 6].

Демек, кез келген мәтін белгілі бір қарым-қатынас жағдайында қарастырылуы керек, ал мәтіндердің формасы мен мазмұны қарым-қатынасқа қатысушы адамдардың психологиялық ерекшеліктерімен анықталады.

Бұл тұрғыда В.П. Белянниннің жұмысы ерекше назар аударуға тұрарлық [2]. Бұл жұмыста эмоционалды-семантикалық доминант бойынша көркем мәтіндердің психолингвистикалық типологиясы ұсынылған. Автор мен оқырманның санасының көздеуі туралы мәліметтерге сүйене отырып, ғалым мәтіндердің түрлерін – «ашық», «жабық», «көңілді», «қайғылы», «тартымды», «күрделі» деп бөледі. Осы типологияны дамыта отырып, В.П. Белянин мәтінді құрайтын әрбір тілдік элемент тек лингвистикалық ғана емес, сонымен бірге психологиялық заңдылықтарға да байланысты екендігіне негізделген: кез-келген көркем мәтіннің құрылымын адам санасының көздеуінің бір немесе басқа түрімен байланыстыруға болады [2. 54].

Мәтіннің түрі үшін белгілі бір тақырыптар жиынтығын анықтауға болады. –жеке тұлғаның материалдық, әлеуметтік және эмоционалдық әлемін сипаттайтын объектілер, осы объектілерді сипаттайтын предикаттардың тізімін

жасау. В.П Белянинніңпікірінше, бұл предикациялар бір типтегі мәтіндерде жиі кездесетін лексикалық бірліктер жиынтығымен көрінеді, ал басқа типтегі мәтіндерде басқа мағыналар бар.

Мәтіндердің белгілі бір түрлерін қабылдау мен түсінуге келетін болсақ, мәтіннің мағынасын сананың психологиялық құрылымы автордың жеке басының психологиялық ерекшеліктеріне мүмкіндігінше жақын адам түсіндіреді [5].

Психолингвистика – адамның сөйлеу әрекетінің психологиялық және лингвистикалық аспектілерін, сөйлеу коммуникациясы мен жеке сөйлеу әрекетінде тілді қолданудың әлеуметтік және психологиялық аспектілерін зерттейтін ғылым. Психолингвистиканың зерттеу пәні, ең алдымен, адамның іс-әрекетінің нақты түрі ретінде сөйлеу әрекеті, оның психологиялық мазмұны, құрылымы, түрлері, жүзеге асырылу тәсілдері, жүзеге асырылатын формалары, атқаратын функциялары болып табылады. Психолингвистикада психологиялық сараптамалар арқылы тексерілетін сөйлеу әрекеті және адамның психофизиологиялық сөйлеуін ұйымдастыру модельдері жасалады. «Психолингвистиканың теориялық негізін мынадай сұрақтар құрайды: дыбысталатын сөйлеуді тану және тудыру үдерістері симметриялы орналасқан ба? Ана тілін игеру механизмі шет тілін игеру механизмінен несімен ерекшеленеді? Оқу үдерісі қандай механизмдерді қамтамасыз етеді? Мидың қандай да бір зақымдануында неліктен сөйлеу ақаулары пайда болады? Сөйлеушінің сөйлеу әдебінің белгілі бір аспектілерін зерттей отырып, оның жеке тұлғасы жайлы қандай ақпарат алуға болады? Сараптамалық пән ретінде психолингвистика ана тілін және шет тілін оқыту, тілді онтогенезде дамыту, мектепке дейінгі сөйлеу тәрбиесі және логопедия мәселелері, орталық мидағы сөйлеу ақаулары, үгіт-насихаттаудағы, жарнама мен бұқаралық ақпарат құралдарындағы сөйлеу ықпалы мәселелері» [6].

Психолингвистиканы зерттеудің тағы бір маңызды пәні – тіл сөйлеу және жеке сөйлеу әрекеттерін жүзеге асырудың негізгі құралы, сөйлеу коммуникациясының процестеріндегі тілдің негізгі белгілерінің қызметі. Психолингвистикада сөйлеу әрекетінің мазмұны, мотиві мен формасы мен сөйлеу мәлімдемесінде қолданылатын тілдің құрылымы мен элементтері арасындағы байланыс үнемі назарда болады. Сонымен, психолингвистиканы зерттеудің тағы бір негізгі пәні-сөйлеу әрекетін жүзеге асыру тәсілі ретінде қарастырылатын адамның сөйлеуі; сөйлеу сөйлеуді қалыптастыру мен қабылдаудың психофизиологиялық процесі, сөйлеу коммуникациясының әртүрлі түрлері мен формалары ретінде. Психолингвистиканы зерттеудің бір емес, бірден бірнеше пәндерінің болуы ғылыми білімнің осы саласының ерекшелігімен, психолингвистиканың «синтетикалық», күрделі ғылым болып табылатындығымен, адамзат өркениетінің ең көне екі ғылымының – психология мен тіл туралы ғылымның – лингвистиканың ішінара бірігуінен туындайды. Соңғы кезеңдегі жұмыстарының бірінде А.А. Леонтьев психолингвистиканың мақсаты «рассмотрение особенностей работы механизмов порождения и восприятия речи в связи с функциями речевой деятельности в обществе и с развитием личности» [7] екенін көрсетеді.

Осыған байланысты психолингвистиканың пәні «тіл құрылымымен қарым-қатынаста сөйлеу және сөйлеу процестерінің құрылымы» болып табылады. Өз кезегінде, психолингвистикалық зерттеулер бір жағынан сөйлеу әрекеттеріне, екінші жағынан тіл жүйесіне қатысты адамның тілдік қабілетін талдауға бағытталған. Ғылымда психолингвистиканы зерттеу пәнінің жалпыға бірдей қабылданған анықтамасы әлі жоқ. Психолингвистиканың әртүрлі бағыттары мен мектептерінде ол әр түрлі анықталады. Сонымен қатар, кейбір зерттеушілер мен көптеген жоғары мектеп оқытушылары А.А. Леонтьев ұсынған психолингвистика пәнінің жалпыланған анықтамасын қолданады: «Предметом психолингвистики является соотношение личности со структурой и функциями речевой деятельности, с одной стороны, и языком как главной «образующей» образа мира человека – с другой». Психолингвистиканы зерттеу объектісі – адам сөйлеу іс-әрекетінің субъектісі және ана тілінде сөйлейтін адам, қарым-қатынас процестері, адамзат қоғамындағы қарым-қатынас, оның негізгі құралы сөйлеу қызметі, сондай-ақ жеке тұлғаның жеке дамуы барысында сөйлеуді қалыптастыру және тілді меңгеру процестері. А.А. Леонтьев атап өткендей, «...психолингвистиканың объектісі әрқашан сөйлеу оқиғаларының немесе сөйлеу жағдайларының жиынтығы болып табылады. Бұл объект лингвистикамен және басқа «сөйлеу» ғылымдарымен ортақ». Сонымен қатар, психолингвистиканы зерттеудің маңызды объектісі – сөйлеу әрекетінің субъектісі – бұл әрекетті қоршаған ортаны игеру үшін қолданатын адам: материалдық және материалдық емес [5]. Шынында да, мәтінде көрінетін лингвистикалық құбылыстардың тереңдігін мәтіннің сыртқы формасы мен семантикалық құрылымын анықтайтын қарым-қатынас жасайтын адамдардың психологиялық сипаттамаларына жүгінбей, мәтінді өздігінен зерттей отырып, толық түсіну мүмкін емес.

Психолингвистика криминалистикалық тактикада, атап айтқанда, ауызша сөйлеу арқылы жеке тұлғаны анықтауда, психологиялық портрет жасауда, айғақтардың жалғандығын немесе шынайылығын анықтауда өзінің практикалық қолданысын табады.

Алайда, психолингвистика нақты анықталған шекаралары бар ғылым қазіргі уақытта бұл ғылым тілдің, сөйлеудің қандай аспектілерін зерттейді және осы мақсатта қандай әдістерді қолданады деген сұраққа толық жауап бере алмады. Мұны растау үшін психолингвистика бойынша кез келген оқулықты ашу жеткілікті. Лингвистика оқулығынан айырмашылығы, онда фонетика, лексика, грамматика және т.б. туралы айтылады, немесе психология бойынша оқулық, онда қабылдау, есте сақтау және эмоциялар проблемалары, психолингвистика бойынша оқу құралының мазмұны осы оқулықтың қандай ғылыми және мәдени дәстүрде жазылғанымен шешуші түрде анықталады.

Лингвистика адамның сөйлеуін зерттеуде психолингвистика мен психологияның негізі болып табылады. Ол теориялық тұрғыдан көбірек зерттелген, қолдану аясы кең. Лингвистиканың артықшылығы – лингвистика саласындағы зерттеулердің теориялық және практикалық негіздері адам қолданатын кез келген тілдер мен тілдік құралдарға әзірленеді және қолданылады.

Сөйлеу саласындағы психологияны зерттеу лингвистиканың ережелерін нақтылауға және тереңдетуге мүмкіндік берді, өйткені психология сөйлеуді оқиға, факт ретінде ғана емес, себеп ретінде де қарастырады. Неліктен осы немесе басқа адам сөздерді белгілі бір ретпен айтады, сөйлеу әрекеті процесте қалай жүреді деген қызығушылық пайда болды. Сөйлеу саласындағы зерттеулер психологияның арқасында айтылған мәтін бойынша жеке тұлғаны анықтауға жақындады. Психолингвистиканың пайда болуы мен оның практикалық зерттеулерінің арқасында ауызша сөйлеу арқылы жеке тұлғаны сәйкестендіру мәселелерін егжей-тегжейлі және дамыту мүмкін болды.

Психолингвистика бастапқыда қолданбалы зерттеу сипатына ие болды. Лингвистика мен психологияның психолингвистикадан айырмашылығы олардың өзіндік пәні, объектісі және зерттеу әдістері бар қалыптасқан ғылымдар. Бұл тек психолингвистика саласындағы ғана емес, сонымен бірге жалпы сөйлеуді зерттеу саласындағы зерттеулердің болашағы мен өзектілігін көрсетеді.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Сахарный Л.В. Введение в психолингвистику. - Л.: Изд-во ЛГУ, 1989. – 54 с.

2. Белянин В.П. Психолингвистика. - М.: Флинта, 2003. - 232 с.

3. Әлеуметтік лингвистика терминдерінің сөздігі. – Астана, 2008.

4. Апухтин В.Б. Психолингвистический метод анализа смысловой структуры текста: автореф. дис. ... канд. филол. наук. - М., 1977. - 24 с. // Статья представлена научной редакцией «Право». - 17 января 2011.

5. Зорькина О.С. О психолингвистическом подходе к изучению текста // Язык и культура. - Новосибирск, 2003. - С. 205-210.

6. Ибраева Ж.Қ. Психолингвистика негіздері: оқу құралы. - Алматы: Қазақ университеті, 2020. - 125б.

7. Леонтьев А.А. Основы психолингвистики. - Москва: Смысл, 1997. – 287 с.

ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИНАМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В ПЕНИТЕНЦИАРНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ, ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ЕЕ РЕШЕНИЯ

Жетибаев Ерзат Жетибайулы,
научный сотрудник отдела по работе с пенитенциарными системами РК, к.ф.н., Корпаративный Фонд Народного Благосостояния VSG, г. Алматы

Еликулова Маржан Жомартовна,
Президент Академий «Intellect 7G», магистр, г. Алматы

Аннотация. Бұл мақалада сотталушының қоғамға сәтті реинтеграциясының негізгі факторы ретінде динамикалық қауіпсіздік ұғымы

қарастырылады.

Аннотация. В данной статье рассматривается понятие динамической безопасности, как основополагающего фактора для успешной реинтеграции осужденного в общество.

Annotation. This article discusses the concept of dynamic security as a fundamental factor for the successful reintegration of a convicted person into society.

Түйінді сөздер: динамикалық қауіпсіздік, қызметкерлер, сотталғандар, пенитенциарлық мекемелер, қоғам.

Ключевые слова: динамическая безопасность, сотрудники, осужденные, пенитенциарные учреждения, общество.

Keywords: dynamic security, employees, convicts, penitentiary institutions, society.

Работу с человеком и его воспитанием называют педагогикой - это самая сложная ниша из форм искусства. Именно искусством можно назвать педагогику. По своей природе человек – разностороннее существо, со своими многогранными формами бытия. Человек абсолютно непредсказуем в своей сущности.

Работа с осужденными в пенитенциарных учреждениях - одна из самых сложных форм деятельности в структуре управления народом. Сложности в работе обусловлены следующими проблемами: во-первых, осужденные лишены самого ценного – свободы, к тому же у основного большинства, понятие свободы было единственной ценностью; во-вторых - большинство заключенных считают, что осуждены не по справедливости, и свои действия оценивают, как сопротивление бесправию, считают себя борцами за справедливость, но то, что идут против закона и его норм они не понимают. Перед этими людьми общество больше виновато, чем они перед обществом, потому что, в связи со сложившимся кругом отношений, они никогда не могли видеть интеллигентных людей кроме участковых, следователей, судей и прокуроров, последние из них, их же осудили, лишив единственного ценного и дорогого - свободы; в-третьих - это люди с установленной формой миропонимания и только философская эмпатия может сформировать меру взаимопонимания и сформировать культуру взаимоотношений с другими людьми.

В статье П.Кептерева «Об общественном нравственном развитии и воспитании» говорится «Если какой либо установленный порядок путем насилия нарушает права обязанного подчиниться такому порядку, стесняет его свободу, гонится за каждым его шагом и все ему предписывает, то как бы строго ни взыскали бы за нарушение такого порядка он никогда в сознании подчиняющегося ему, терпящему кару за его нарушения, не будет признан порядком, а всегда будет беспорядком, узаконенным насилием, которому невозможно подчиниться по разуму и совести. Дисциплина должна быть разумной.» [1] Значит корнем всего порядка в любой среде человеческих взаимоотношении является добропартнерство, доверие, разум и совесть.

Динамическая безопасность – это положительные взаимоотношения

персонала учреждения с заключенными, со справедливым обращением и целенаправленной деятельностью, которая должна способствовать их будущей реинтеграции в общество. А также, динамическая безопасность должна предотвращать побеги и другие преступления в учреждениях, позволять получать важные данные для использования внутри пенитенциарного учреждения в целях предотвращения насилии и поддержания порядка и контроля.

Органы уголовного правосудия, правоохранительные органы и службы безопасности также могут шире использовать собранную в пенитенциарном учреждении оперативную информацию, с тем, чтобы не позволять заключенным, находящимся в пенитенциарном учреждении, руководить преступной деятельностью, имеющей место за пределами пенитенциарного учреждения. Речь идет, например, о деятельности, связанной с организованной преступностью, террористической деятельности или деятельности преступных групп, незаконном обороте наркотиков, запугивании или подкупе свидетелей, судебных органов, адвокатов или присяжных [2].

Основополагающий принцип, закрепленный в международном праве и всех соответствующих международных стандартах, касающихся обращения с заключенными, заключается в том, что обращение с ними должно быть гуманным и наполненным уважения к неотъемлемым правам и достоинству человеческой личности [2].

Мир становиться более гуманным, пытки, бесчеловечное и унижающее достоинство обращение запрещены и следует считать, что любая форма отношения к окружающему миру отразиться на самом себе. Место работы принято считать вторым домом, в таком случае надо ли превращать жизнь в тюрьму и жить в страхе от возмездия вчерашнего заключенного, который сегодня отсидев свой срок, встретив тебя на воле выскажет свои чувства, это либо будет благодарность за гуманное отношение к нему в неволе, либо угроза.

Доктор юридических наук, доцент Н.А. Биекенов в статье «Концепция динамической безопасности пенитенциарной системы: вопросы понимания» отмечает, что допустимо формирование дружеских отношении с осужденными, ссылаясь на практику зарубежных стран. В этом виде взаимодействия есть опасность деятельности в ущерб интересам службы, но такие же издержки есть и при использовании методов исключительно статической безопасности. [3] Таким образом, актуально для современных тюрем ставить на первое место статическую безопасность.

В статье «Организация деятельности пенитенциарных учреждений Норвегии: на опыте тюрьмы города Тронхейм» Российские ученные Смыковский В.В., Кузнецов М.И. отмечают свои наблюдения из Тронхеймской тюрмы. «Самое важное в ней – умение находить контакт, взаимодействие. Например, перед тем как войти в камеру к заключенному, сотрудники стучатся и спрашивают разрешения. Применяется принцип «Доброго сердца», в соответствии с которым предполагается, что любой осужденный может на свободе стать соседом сотрудника. В ходу очень теплое отношение друг другу: при встрече осужденные и персонал улыбаются, здороваются за руку,

обнимаются» [4]. Такой пример для нас выглядит каламбурным, но в изолированном микро-мире учреждений пенитенциарной системы такое развитие социальных отношении вполне допустимо.

Гуманное обращение с осужденными - это залог обеспечения дисциплины и порядка в пенитенциарных учреждениях и имеет основополагающее значение для обеспечения безопасности через взаимодоверие и охрану общего порядка через взаимоуважение в пенитенциарных учреждениях. Для этого следует понять одно, что дисциплина и порядок залог безопасности жизни каждого, и самое важное, что надлежащая практика управления пенитенциарными учреждениями свидетельствует о том, что соблюдение прав человека и уважение достоинства заключенных и справедливое обращение с ними существенно снижают вероятность того, что заключенные будут нарушать установленные нормы и провоцировать беспорядки, и повышают их готовность подчиниться авторитету сотрудников пенитенциарных учреждений.

Для получения более эффективного результата исправления осужденного, сотрудник должен дать примерные перспективы социализации осужденного это вопрос организации жилья, трудоустройства либо должна существовать целостная систематизированная программа организации быта. Потому как у большинства осужденных не бывает родственников, которые могли бы поддержать первое время адаптации теперь уже освобожденного на воле. В Казахстане, к сожалению, складывается старое стереотипное представление, что осужденный это «зэк» - человек, не имеющий нравственности, который в любой момент готов на крайности. Реформа пенитенциарной системы от 2014 года прилично смягчила положение осужденных, согласно действующему законодательству произошли кардинальные изменения. Тюремный нрав осужденных изменился и правильно надо считать применение методик динамической безопасности, должна свести к минимуму такие явления как рецидив преступления, агрессия осужденных, суицид, попытки побега и много положительно должна отразится в общем фоне общественной безопасности.

Надо взять на вооружение практики Норвежских коллег. В Тронхеймской тюрьме за каждым осужденным закреплен сотрудник (иногда по нескольку осужденных за одним сотрудником), и только он может общаться с этим осужденным и проводить с ним социально-воспитательную работу (так называемое партнерство ради доверия). [4]

Формирование условии динамической безопасности в пенитенциарных учреждениях создает конфликт с нормами УИК но данной ситуаций необходимо создать надлежащие практики исследований реальной лагерных ситуации и провести сравнительный анализ эффективности применяемых мер условии содержании.

При реформировании УИК необходимо следующее: составить план мероприятий, организовать аналитически центр изучения результатов наблюдении и экспериментов, экспериментальные базы необходимо согласовать с КУИС, задействовать таких специалистов как профессиональные психологи, социологи, соцработники со специальными навыками работы с

осужденными, IT-специалисты которые смогут автоматизировать бюрократические рутины сотрудников. Результаты исследований и научного анализа исходов сравнить с экспериментом исходя от изменения качества пищевых продуктов и лекарственных препаратов и тд. Это зависит от профессиональной работы врачей и опытных диетологов.

При проведении эксперимента следует принять во внимание региональный менталитет учреждений с применением универсальных принципов идеологии, следует замещать преступный нрав и субкультуру осужденных общечеловеческими нормами и порядками. Переход на определенный гибкий порядок содержания чревато непослушанием и перегибами в плане дисциплины и порядка. Во избежание данной проблемы необходима поддержка авторитетных заключенных имеющих навыки медиации в регулировании и предупреждении конфликтов. Заключенным следует дать понять, что при любом раскладе будет существовать иерархия власти в администрации учреждения при любых обстоятельствах она будет иметь верх, права и законы, принятые государством в котором они живут, являются основными элементами, формирующими общий порядок и нрав.

В настоящее время позиция заключенных остаётся несогласованной, претензии на неудовлетворенность элементарными нормами содержания человека. Что делать и как быть? Для решения данной проблемы следует ссылаться на Минимальные стандартные правила обращения с заключенными принятые на первом Конгрессе Организации Объединенных Наций по предупреждению преступности и обращению с правонарушителями, состоявшемся в Женеве в 1955 году, и одобрены Экономическим и Социальным Советом в его резолюциях 663 C (XXIV) от 31 июля 1957 года и 2076 (LXII) от 13 мая 1977 года.

Самое важное, что осужденный должен знать и понимать, что данные правила уже соблюдаются Казахстанскими учреждениями КУИС, это достигается, прежде всего, профилактическими беседами среди осужденных. В данной ситуации складывается такое положение осужденные как никак живут в системе «сарафанного радио» и появление экстрадированных осужденных из других стран дает возможность понимания преимущества настоящего положения Казахстанских систем УИС. Следовательно, необходимо правительству принять во внимание данную ситуацию и заботится о экстрадиции осужденных из других стран. Это дает положительный оттенок на экологию и микроклимат Казахстанских пенитенциарных учреждений, что система власти не забыла о своих гражданах и заботится о судьбе человека и гражданина.

Безопасность в пенитенциарных учреждениях также зависит от работы оперативных сотрудников учреждения, непосредственно взаимодействующих с заключенными, изучающих происходящие в учреждении процессы и вовлекающих заключенных в конструктивную деятельность учреждения. Но данный вид обеспечения безопасности имеет свои минусы, потому как эти кадры больше юристы, не имеющие педагогические навыки социальной работы. При взаимодействии с заключенными оперативный сотрудник должен

уметь лавировать интересы осужденных и подходить каждому осужденному индивидуально. Такая организация отношений персонала с заключенными позволит предотвратить побеги и другие чрезвычайные происшествия в учреждении. Преимущество динамической (оперативной) безопасности в том, что она носит предупреждающий, или превентивный, характер, так как позволяет выявить угрозы безопасности на самом раннем этапе.

Закон Об утверждении Положения о прохождении службы лицами рядового и начальствующего состава уголовно-исполнительной системы органов юстиции Республики Казахстан Постановлением Правительства Республики Казахстан от 30 июля 2007 года № 639. Утратило силу постановлением Правительства Республики Казахстан от 20 октября 2011 года № 1192 Даже этот закон утративший силу нельзя было считать совершенной, но все же и этот закон регламентировал положение сотрудников УИС и следовало обозначить разницу между сотрудниками МВД и сотрудниками УИС это по содержанию и форме совершенно две разные структуры по форме работы и содержанию. Что в очередной раз доказывает, что рядового участкового нельзя допускать в учреждения УИС, потому что осужденный живет в пенитенциарной системе, а не присутствует в различных инцидентах, связанных с нарушением закона как происходит в практике сотрудников МВД.

Как мы уже говорили осужденные с сотрудниками УИС имеют совершенно иной взгляд на повседневное времяпровождение. Если на воле преступник был озадачен буднями и удовлетворениями жизненных потребности всеми ему воспринимаемыми разумом методами, то у осужденного первые необходимости жизненных потребности удовлетворены в рамках УИК. Но УИК, к сожалению, неполностью может организовать будни досуг осужденного, и в результате переизбытка времени и физической энергии заключенные вынуждены заниматься самоорганизацией. Следует принимать во внимание учреждение УИС – это не какая-нибудь пионерская организация, а система наказания. Все действия со стороны сотрудников воспринимается как мера наказания либо меры воспитания. В данном случае приходится полагаться на самосознание осужденных и их определенных интересах, интересах обеспечения семьи, организации образования либо формированию определенных навыков прикладной профессии и тд. Школы, колледжи конечно функционируют в пенитенциарных учреждениях Республики Казахстан, но вопрос о том насколько профессии востребованы рынком потребителей и насколько современны программы обучения в этих организациях профессионально технического образования. От этого и формируется интерес осужденных к получению новых полезных знании.

В Казахстане не существует государственной программы или системы регламентирующей дальнейшее формы существования заключенных, если даже существует органы пробации, то они как структура, контролирующая и только, они не имеют полномочия организации быта осужденных, законом и нормами права это не предусмотрено современными протоколами и остаётся только воспринимать как очередной надзорный орган. Этим и ограничены полномочия пробационной службы.

Некоторые аспекты теории пенитенциарной социальной работы обсуждаются в различных аспектах права, педагогики, психологии, психиатрии, социологии, однако, тем нем менее, единой теории пенитенциарной работы не существует [6]. Эта проблема касательно решения о систематизации, для чего необходима полная регламентизация УИК и Правил внутреннего распорядка учреждений уголовно-исполнительной системы.

Необходимо разрабатывать рамочную программу и План мероприятии по совокупности международных норм на практике содержания осужденных и обучить большинство сотрудников всех учреждении реальной пенитенциарной практики применением реальной практики динамической безопасности только для оценки преимущества применения методов динамической безопасности. В то же время рекомендуем использовать эти подходы в отношении эффективности и считает их значимыми и важными. На этом фоне имеются стратегические и оперативные достижения в области цифрового контроля над осужденными, которые могут обеспечить потенциальный доступ к реальным результатам системы. Это даст следующее ожидаемые результаты: это данные реальной сравнительного эксперимента сформирует навыки и практики сотрудниками сбора первичной информация о состоянии намерении осужденных, систематизация и анализ полученных результатов из различных учреждении участников эксперимента исследований по написанию рекомендационной методической пособии по данной проблеме.

Существуют разные взгляды и неоднозначное понимание термина «данные практики динамической безопасности» и доказательств, построенных на них. Это связано с продолжающимся интенсивным развитием данного направления в мире. В большинстве определений данные реальной практики применения метода динамической безопасности для положения в Республике Казахстан достигается через создание закона и отдельной структура Агентства исполнения наказании и пробации, через создание самостоятельного органа которая действительно обеспечивает общественную безопасность. Ведь преступников содержим в пенитенциарных учреждениях не вечно. Помимо всего данное агентство способна будет разработать механизм дальнейшей социализации осужденных на воле.

В свою очередь, доказательства, собранные в экспериментальной практике, дают возможность к написанию аналитических справок об использовании и потенциальных выгодах или рисках применения методов динамической безопасности, для рекомендации по изменению закона УИК.

Доказательства из реальной экспериментальной практики характеризуются фактическим использованием примеров и выводов, которые можно обобщить для целевой популяции. При формулировании указанных выше определений подчёркивается разница между терминами «данные» и «доказательства».

Смысл заключался в том, что «данные по применению практик динамической безопасности» предполагают лишь фактическую информацию, в то время как «доказательства, выявленные в процессе эксперимента по применению методов динамической безопасности» означают организацию

информации для обоснования заключения или принятия решения. Так, доказательства формируются в соответствии с Планом исследования, Планом анализа и интерпретируются соответствующим образом, тогда как данные являются лишь одним из компонентов Плана исследования. Доказательства формируются, в то время как данные просто являются источником и сами по себе неинформативны. Это примерные перспективы дальнейших работ по проблемам обеспечения динамической безопасности в пенитенциарных учреждениях и основные пути ее решения проблем.

При корпоративном фонде народного благосостояния «VCG», работает отдельная структура на пути решения проблем пенитенциарных систем Казахстана, ведется колоссальная коллегиальная работа по организации научно исследовательских работ с юристами, философы, психологи, педагоги, этнографы, диетологов по разработке методических рекомендации и написании пособия по дисциплине «Динамическая безопасность в пенитенциарных учреждениях Центральной Азии в свете международных норм и стандартов» которая систематические занимается вопросами осужденных. Разработана универсальное учебное пособие, мировоззренческая книга «Читал!?», удовлетворяющая квазипотребности человека, эта книга может стать инструкцией к жизни как осужденного, так и сотрудников УИС.

При Академия «Intellect 7G» планируется сформировать академические курсы для обучения оперативных работников УИС теологов, психологов для решения вопросов радикализации осужденных с религиозными и экстримическими преступлениями в пенитенциарной системе. На старте разработки по пенитенциарной психологии и пенитенциарной перагогики. Все эти работы должны осущестлятся в Республиканском масштабе, а пока только подписан мемарандум с Костанайской академией МВД имени Шракбека Кабылбаева.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Каптерев П.Ф., Избранные педагогические сочинения. / Под ред. А.М. Арсеньева. − М.: Педагогика, 1982. − 704 с.

2. Справочник по обеспечению динамической безопасности и сбору оперативной информации в пенитенциарных учреждениях ООН. - Нью-Йорк 2015.

3 Биекенов Н.А. Концепция динамической безопасности пенитенциарной системы: вопросы понимания / Н.А. Биекенов. // Ғылым=Наука. – 2022. - № 2. - С. 4-9.

4. Смыковский В.В., Кузнецов М.И. Организация деятельности пенитенциарных учреждений Норвегии: на опыте тюрьмы города Тронхейм. //Ведомости уголовно-исполнительной системы. - 2021. - №10 (233). - С.44-80.5. Международный пакт о гражданских и политических правах, статья 10; Минимальные стандартные правила ООНв отношении обращения с заключенными (Правила Нельсона Манделы), правила 1 и 5 (1); Свод принципов защиты всех лиц, подвергаемых задержанию или заключению в какой бы то ни было форме, принципы 1 и 6; Европейские тюремные правила,

правила 1 и 72.1; Принципы и наилучшая практика защиты лишенных свободы лиц в странах Америки, принцип I; Кампальская декларация об условиях содержания в тюрьмах Африки, рекомендации 1–3; Рекомендация CM/Rec(2014)3 Комитета министров государствам-членам в отношении опасных преступников, принятая Комитетом министров 19 февраля 2014 года на 1192-м заседании заместителей министров, пункт 3.

6. Иксатова С.Т. Понятие, сущность, методы социальной работы в пенитенциарной системе Республики Казахстан / С.Т. Иксатова // Қазақстанның ғылымы мен өмірі = Наука и жизнь Казахстана. – 2010. - №1. - С. 68-75.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Милованова Светлана Юрьевна,
слушатель 1 курса магистратуры, группы 2УЗ-2109, майор полиции
Академия управления МВД России

Аннотация. Мақала ішкі істер органдарының қызметкерлерін ынталандыру мәселелерін зерттеуге, соның ішінде бағыныштыларды ынталандыру жүйесін құруда заманауи теориялардың жетістіктерін пайдалануға арналған. Зерттеудің әдіснамалық базасы бағынышты қызметкерлерді ынталандыру жүйесі туралы теориялық ережелер болып табылады. Салыстырмалы талдау және жүйелеу, бір жағынан, мотивацияның классикалық және заманауи теориялары арасындағы сабақтастықты, екінші жағынан, ішкі істер органдарының қызметкерлері сияқты кәсіби топтың мотивациясында дүниетанымдық ерекшеліктерді ескеру тенденциясын анықтауға мүмкіндік берді.

Аннотация. Статья посвящена исследованию проблем мотивации сотрудников органов внутренних дел, в том числе использованию достижений современных теорий при построении системы мотивации подчиненных. Методологическую базу исследования представляют теоретические положения о системе мотивации подчиненных сотрудников. Сравнительный анализ и систематизация позволили установить, с одной стороны, преемственность между классическими и современными теориями мотивации, с другой – тенденцию к учету в мотивации такой профессиональной группы, как сотрудники органов внутренних дел, мировоззренческих особенностей.

Annotation. The article is devoted to the study of the problems of motivation of employees of internal affairs bodies, including the use of the achievements of modern theories in the construction of a system of motivation of subordinates. The methodological basis of the study is the theoretical provisions on the motivation system of subordinate employees. Comparative analysis and systematization made it possible to establish, on the one hand, continuity between classical and modern

theories of motivation, on the other – the tendency to take into account in the motivation of such a professional group as employees of the internal affairs bodies, ideological features.

Түйінді сөздер: уәждеме; ішкі істер органдары; қолайлы жағдайлар; қызмет; полиция; бағынысты персонал.

Ключевые слова: мотивация; органы внутренних дел; благоприятные условия; прохождение службы; полиция; подчиненный персонал.

Keywords: motivation; internal affairs bodies; favorable conditions; service; police; subordinate personnel.

На сегодняшний день мотивация оценивается на стадии профессионального психологического отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел Российской Федерации. Профессиональный отбор представляет собой комплекс мероприятий, направленных на осуществление качественного комплектования должностей начальствующего состава и основывается на обеспечении соответствия профессионально важных индивидуально-психологических качеств, в том числе профессиональной мотивации сотрудников, требованиям профессиональной деятельности. В настоящее время вопрос о мотивации сотрудников органов внутренних дел является весьма актуальным, ввиду того, что результат служебной деятельности напрямую влияет на выполнение поставленных целей и задач. Следует подчеркнуть, что мотивирование в органах внутренних дел необходимо для стимулирования сотрудников к более эффективному выполнению поставленных задач и возложенных на них обязанностей. Также важное научное значение имеет необходимость изучения теоретических основ мотивирования и внедрение системы мотивирования в практическую деятельность полиции. Система органов внутренних дел не использует в полном объеме потенциал, дающий возможность повышения мотивации сотрудников. В связи с этим, необходимо уделять особое внимание развитию мотивационной системы в подразделениях органов внутренних дел. Ведь от этого на прямую зависит планирование и организация работы руководителя, которому необходимо определить порядок и срок выполнения поставленных задач подчиненными и сотрудниками. При грамотном распределении задач у руководителей появляется возможность эффективнее управлять личным составом.

М. Мескон под мотивацией понимает процесс, который побуждает себя и других к деятельности, которая приводит к достижению личных или общих целей [1, с. 150].

Говоря о мотивации, под ней понимают психические факторы, которые могут быть как осознаваемыми, так и неосознаваемыми, побуждают индивида к совершению действий, которые способствуют достижению поставленных целей. С этой целью используют: мотивирование и стимулирование.

В теории менеджмента мотивацию условно можно классифицировать следующим образом:

1) первоначальные концепции (традиционные);

2) современные концепции (содержательная и процессуальная теории,

эмпирические исследования) [2, с. 56].

Первоначальная концепция (традиционная) основана на том, что применяется политика «кнута и пряника» для материального стимулирования работника. Но следует отметить, что основные допущения в первоначальной концепции мотивации сегодня уже неверны и не эффективны.

Одной из современных концепций является содержательная теория мотивации, которая основана на том, что людей те или иные потребности побуждают действовать так, и не иначе.

Если обратиться к известным теоретикам по вопросам мотивации, то, по мнению Л.М. Митиной, мотив имеет две стороны: одна обращена к потребностям человека, другая – к целям и задачам [3, с. 74]. В.Д. Шадриков считает, что мотивация осознается как желания и хотения, причем хотение он понимает как осознание еще неопределенной потребности человека, а желание как стремление к определенной вещи, способной удовлетворить потребность лица [4, с. 43].

Под мотивацией сотрудников полиции необходимо понимать основное средство обеспечения эффективного использования ресурсов, а также мобилизацию всего имеющегося кадрового потенциала органов внутренних дел. Основной целью мотивирования сотрудников правоохранительных органов является повышение их вовлеченности в деятельность подразделения, которое позволяет увеличить общую результативность управленческой деятельности руководителей. Таким образом, мотивирование сотрудников органов внутренних дел занимает одно из первых мест в организации служебной деятельности полиции.

Проблема понимания мотивации сотрудников органов внутренних дел на сегодняшний день подробно обсуждается в научных кругах. Следует отметить, что имеется большое количество мотивационных установок, на которых и строится понятие «система мотивации сотрудников МВД». Однако, четкой и иерархической системы мотивации до сих пор не выявлено. Большинство исследователей дают субъективное понимание мотивации. Например, Д.В. Дукманов в своей научной работе указывает на то, что в настоящий момент в органах внутренних дел используются различные методы стимулирования мотивации сотрудников полиции – как денежные, так и иные нематериальные блага. Также он указывает, что определенного соотношения отдельных видов мотивационных методов и их наибольшей результативности ни теория управления персоналом, ни практика менеджмента не выявляет [5, с. 68].

Необходимость развития системы мотивирования в органах внутренних дел обусловлена отсутствием стимулов для развития профессиональных качеств сотрудников органов внутренних дел, что, в свою очередь, приводит к снижению уровня профессиональной подготовленности, снижению исполнительской дисциплины, а также увольнению из органов внутренних дел более подготовленных сотрудников полиции. Что также может привести к развитию коррумпированности сотрудников полиции.

В современных реалиях можно выделить следующие проблемы эффективности мотивирования сотрудников органов внутренних дел:

– единообразный подход ко всем подчиненным сотрудникам, игнорирование руководителем индивидуальных особенностей каждого подчиненного сотрудника, в результате чего руководитель не способен определить факторы, влияющие на повышение эффективности служебной деятельности подчиненных;

– руководители не обращают должного внимания на улучшение психологического климата в коллективе;

– отсутствие прямой зависимости размера материальной денежной премии от индивидуальных результатов деятельности. Премирование сотрудников перестало выполнять основную цель, которой являлось стимулирование сотрудников качественно выполнять свои должностные обязанности [6, с. 109].

Одним из факторов качественного исполнения служебных обязанностей является информирование сотрудника о конкретных результатах, ожидаемых от его деятельности руководством. В связи с этим, система мотивирования в органах внутренних дел должна быть направлена на развитие потенциала и способностей кадрового состава, развитие партнерских взаимоотношений в коллективе, а также повышение инициативности работников.

В структуру мотивации должны входить следующие факторы:

– справедливое денежное довольствие;

– повышение должности и возможность карьерного роста;

– социальную защищенность; профессиональную подготовленность;

– объективную оценку личных достижений;

– условия для формирования инициативной деятельности в рамках исполнения должностных обязанностей.

Проблема профессиональной мотивации сотрудников правоохранительных органов на фоне «хронического» некомплекта кадров практически во всех подразделениях, отделов, служб министерства внутренних дел, является актуальной, т. к. эффективность деятельности подразделения напрямую зависит от степени профессионализма сотрудников полиции, соразмерности численности подразделения, возлагаемых на них задач и возможности их планомерной реализации. Дефицит кадров, обусловленный увольнением со службы, преимущественно молодых сотрудников полиции, прослуживших менее 3-5 лет, нарушают естественную преемственность поколений, исключает передачи профессиональных знаний и опыта, и в конечном итоге, крайне негативно сказывается морально-психологическом климате коллективов и на функционирование МВД России в целом. Учитывая постоянный некомплект сотрудников полиции, задача эффективной адаптации молодых сотрудников полиции выходит на первый план [7, с. 324].

Следует отметить, что система нематериального поощрения менее развита в органах внутренних дел. Так, нематериальное стимулирование в первую очередь рассчитано на тех сотрудников, которые стремятся повышать уровень своей компетентности, эрудированности. Преимущественно нематериальная составляющая представлена в виде возможности прохождения обучения без отрыва от исполнения служебных обязанностей, а также

возможности зачисления в кадровый резерв, что позволяет сотруднику представлять своё профессиональное будущее. Также отдельное внимание следует уделить разработке доступной системе льгот сотрудникам органов внутренних дел, которая в свою очередь будет мотивировать не только действующих сотрудников к ответственному исполнению должностных обязанностей, но и к привлечению новых сотрудников в ряды органов внутренних дел [8, с. 38].

В заключение необходимо отметить, что в целях успешного мотивирования сотрудников органов внутренних дел руководителям необходимо учитывать личные качества подчиненных. Однако, заняться разработкой мотивационных методов и средств по отношению к каждому сотруднику невозможно, в связи с этим необходимо создать новую систему мотивирования, которая должна состоять из материальных и нематериальных стимулов, направленных на побуждение сотрудников органов внутренних дел к результативной работе. Для многих сотрудников правоохранительных органов основным мотивирующим фактором является должная оплата труда, которая должна быть в прямой взаимосвязи с результатами профессиональной деятельности. Однако, в сложившейся сложной экономической ситуации не всегда имеется возможность должным образом стимулировать сотрудников материальными благами, в связи с этим необходимо разрабатывать стойкую систему мотивирования, основанную на нематериальном поощрении.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: пер. с англ. 2-е изд. - М.: Дело, 2014. - 665 с.

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / Минева О.К., Арутюнян С.А., Белик Е.А. и др. - М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2015. - 275 с.

3. Митина Л.М. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение: учебное пособие / Л. М. Митина и др. - М.: Академия, 2005. - 334 с.

4. Шадриков В.Д. Ментальное развитие человека. - М.: Аспект Пресс, 2007. - 284 с.

5. Дукманов М.В. Некоторые проблемы адаптации молодых сотрудников к службе в органах внутренних дел // Труды Академии управления МВД России. - 2016. - № 4 (40). - С. 67-73.

6. Герасимов И.В. Условия и факторы, обуславливающие особенности профессиональной деятельности сотрудников полиции // Наука-2020. - 2019. - № 4. - С. 109-114.

7. Гайнуллина А.В. Психолого-педагогические проблемы адаптации молодых сотрудников ОВД к условиям профессиональной деятельности // Вестник Московского университета МВД России. - 2019. - № 6. - С. 324-328.

8. Огрыза А.В. Некоторые вопросы социальных гарантий и компенсаций сотрудникам полиции за службу во вредных условиях // Право: ретроспектива и перспектива. - 2020. - № 2 (2). - С. 38-43.

ТҰЛҒАШІЛІК ҚАҚТЫҒЫСТАРДЫҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ТҰЖЫРЫМДАМАЛАРЫ

Кулькеева Дана Мирамбековна,
кәсіби–психологиялық даярлық және ІІО-ны басқару кафедрасының оқытушысы, полиция майоры

Оразов Алмат Хамидуллаұлы,
кәсіби–психологиялық даярлық және ІІО-ны басқару кафедрасының аға оқытушысы, полиция аға лейтенанты
ҚР ІІМ Ш. Қабылбаев атындағы Қостанай академиясы

Аннотация. Бұл мақалада адамдар өздерінің бүкіл тарихында қақтығыстарға тап болады және оларды шешуге тырысады. Тұлғаішілік қақтығыс, конфликт адамдар арасындағы қарым-қатынас психологиясының негізгі бір компоненті болғандықтан, осы тақырыпты зерттеген авторлар тұлғаішілік қақтығыстардың себептері, жіктелуі және салдары туралы әртүрлі көзқарастарды ұсынды. Зерттеу мәселесі тұлғаішілік қақтығыстардың көптеген психологиялық тұжырымдамалары мен олар туралы жеткілікті дамымаған теориялық және әдіснамалық білім арасындағы қайшылықта жатыр.Тақырыпқа қатысты тұлғааралық қақтығыстар мәселесі терең де жан-жақты қамтылады.

Аннотация. В этой статье люди сталкиваются с конфликтами на протяжении всей своей истории и пытаются их разрешить. Поскольку внутриличностный конфликт, конфликт является одним из основных компонентов психологии межличностных отношений, авторами, исследовавшими данную тему, были предложены различные точки зрения на причины, классификацию и последствия внутриличностных конфликтов. Проблема исследования заключается в противоречии между многочисленными психологическими концепциями внутриличностных конфликтов и недостаточно развитыми теоретико-методологическими знаниями о них. Проблема межличностных конфликтов, касающаяся темы, освещается глубоко и всесторонне.

Annotation. In this article, people face conflicts throughout their history and try to resolve them. Since intrapersonal conflict, conflict is one of the main components of the psychology of interpersonal relations, the authors who have studied this topic have proposed various points of view on the causes, classification and consequences of intrapersonal conflicts. The problem of the research lies in the contradiction between numerous psychological concepts of intrapersonal conflicts and insufficiently developed theoretical and methodological knowledge about them.The problem of interpersonal conflicts concerning the topic is covered in depth and comprehensively.

Түйінді сөздер: қақтығыс, тұлға ішілік жанжал, тұлғааралық қатынастар.

Ключевые слова: конфликт, внутриличностный конфликт, межличностные отношения.

Keywords: conflict, intrapersonal conflict, interpersonal relationships.

Адамдар өздерінің бүкіл тарихында қақтығыстарға тап болады және оларды шешуге тырысады. Адамдар немесе әлеуметтік топтар арасындағы қақтығыстар тұлғааралық немесе әлеуметтік деп аталады және олардың мәселесі кеңінен зерттелген. Алайда, адамның «өзінде», оның жеке психикасында болатын қақтығыстар бар. Мұндай қақтығыстар тұлғаішілік немесе жеке деп аталады. Осы тақырыпты зерттеген авторлар тұлғаішілік қақтығыстардың себептері, жіктелуі және салдары туралы әртүрлі көзқарастарды ұсынды.

Зерттеу мәселесі тұлғаішілік қақтығыстардың көптеген психологиялық тұжырымдамалары мен олар туралы жеткілікті дамымаған теориялық және әдіснамалық білім арасындағы қайшылықта жатыр. Шетелдік және отандық әдебиеттерді талдау тұлғаішілік қақтығыстың жалпы анықтамасы әлі жоқ екенін көрсетті. Жеке қақтығыс туралы көзқарастардың ерекшеліктері психологияның бағытына байланысты, оның аясында зерттеушілер осы тақырыпты қарастырады.

Бұл тақырыпты А.Я. Анцупов, В.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, В.Н. Мясищев, В. С. Мерлин және басқа да көптеген отандық зерттеушілер зерттеді. Тұлғаішілік қақтығыстар туралы зерттеулердің көпшілігі шетелдік авторларға тиесілі Дж. Доллард, К. Голдштейн, К. Левин, Н. Миллер, З. Фрейд, К. Хорни, К. Юнг, және басқалар. Сонымен, А.Я. Анцупов пен А.И. Шипиловтың бағалауы бойынша, XX ғасырдың аяғында ішкі жанжал мәселесі отандық қақтығыстардағы жарияланымдардың тек 8% - арналды, ал тұлғааралық қақтығыстарды зерттеу жұмыстардың шамамен 83% құрайды, бұл осы мәселеге арналған арнайы зерттеулердің аздығын көрсетеді [1].

Тұлға - жеке адамның өзіндік адамгершілік, әлеуметтік, психологиялық қырларын ашып, адамды саналы іс-әрекет иесі және қоғам мүшесі ретінде жан-жақты сипаттайтын ұғым. Адамның әлеуметтік қасиеттерінің жиынтығы, қоғамның даму жемісі және белсенді қызмет ету мен қарым-қатынас орнату арқылы жеке адамды әлеуметтік қатынастар жүйесіне енгізудің жемісі.

Қақтығыс - қарсыластардың немесе өзара әрекеттесу субъектілерінің қарама-қарсы бағытталған мақсаттарының, мүдделерінің, ұстанымдарының, пікірлерінің немесе көзқарастарының қақтығысы. Оған екі немесе одан да көп адам, сондай-ақ топтар қатысады. Қақтығыстар әртүрлі себептермен туындайды: экономикалық, психологиялық, саяси, құндылық, діни және т.б.

Ғылыми әдебиеттерде синонимдік ұғымдар қолданылады: тұлғаішілік, психологиялық, интрапсихологиялық, интрапсихологиялық, лисность, ішкі. Психологиялық қақтығыс сана мен өзін-өзі тану негізінде пайда болады, оның құрылымына екі немесе бірнеше эквивалентті мотивациялардың қарама-қайшылығы кіреді, оны шешу қажеттілігін талап ететін жеке мәселе ретінде қабылданады және жүзеге асырылады [2].

Белгілі бір дәрежеде ішкі жанжал жағдайы адам үшін қалыпты жағдай, өйткені ол оларды ойлауға және олардың қажеттіліктерін қанағаттандырудың ең ұтымды және қолайлы әдісін таңдауға итермелейді, бірақ мазасыз ойлар миға көлеңке түсіргенде, ішкі жанжал апатия, депрессия, фрустрация сияқты жойқын салдарға әкелуі мүмкін. Егер адамда осындай қақтығыстардың бар

екенін түсінсе, өз мүдделерінің шешілмейтін қақтығысын уақытында шешу үшін маманнан көмек сұраған жөн.

Әр түрлі психологиялық мектептер жеке тұлғаның мәні туралы өзіндік түсінікке ие болды, осыған байланысты тұлғаішілік қақтығыстардың себептерін қарастырудың әртүрлі тәсілдері дамыды.

Психоаналитикалық тұжырымдамада олардың теорияларын З.Фрейд, А. Адлер және С. Хорни сияқты авторлар дамытты және тұлғаішілік қақтығыс арқылы олар сәйкес келмейтін күштер немесе тұлға ішіндегі құрылымдар арасындағы күресті түсінді.

З. Фрейд адамда туғаннан бастап оның мінез-құлқын анықтайтын екі қарама-қарсы инстинкт бар және күреседі деп сенді. Фрейдтің пікірінше, адамның ішкі әлеміне үш инстанция кіреді: ол (id), мен (Ego) және Супермен (Super-Ego) [3].

Бұл ләззат принципіне бағынатын бастапқы инстанция. Ол бейсаналық импульстар мен реакцияларда жүзеге асырылатын бейсаналық тілектер мен тартымдылықтарда көрінеді.

Мен – шындық принципіне негізделген ақылға қонымды инстанция. Бұл инстанция сыртқы әлем мен оның арасындағы делдал болып табылады. Осылайша, « мен» нақты шындықтың талаптарына сәйкес келеді бейсаналық импульстар ол.

Жоғарыдан-мен-бұл шындық қағидатына негізделген және қоғамның жеке тұлғаға қоятын әлеуметтік нормаларымен, талаптарымен көрсетілген жоғары саты. Мен ар-ұждан ретінде іске асырыламын, өзін-өзі бақылау функциясын жүзеге асырамын.

Осылайша, Фрейдтің пікірінше, тұлғаішілік қақтығыс ол Мен супер-мен арасындағы, яғни адамның биологиялық иррационалды тілектері мен қоғам ұсынған моральдық нормалар арасындағы қайшылыққа байланысты туындайды.

К. Юнг өзінің «психологиялық типтер» кітабында тұлғаның типологиясын берді, ол әлі күнге дейін теориялық және практикалық психологияда кеңінен қолданылады. Оның пікірінше, қақтығыстың жеке басы оның көзқарасы бойынша. К. Юнг тұлғаның типологиясын төрт негізде (тұлғаның функциялары) жүзеге асырады: ойлау, сезім, сезім және түйсік. Бұл функциялардың әрқайсысы екі бағытта жүзеге асырылуы мүмкін – экстраверсия және интроверсия. Осының бәріне сүйене отырып, К. Юнг психосоциотиптер деп аталатын тұлғаның сегіз түрін ажыратады: экстраверт ойшыл; интроверт ойшыл; сезгіш-экстраверт; сезгіш-интроверт; эмоционалды-экстраверт; эмоционалды-интроверт; интуитивті-экстраверт; интуитивті-интроверт [4].

Адамның жеке басындағы мұндай қайшылықтардың болуы патология болып саналмайды, мұндай қақтығыстың пайда болуы бізді қоршаған әлеуметтік ортаның үнемі өзгеруіне байланысты сөзсіз.

Гуманистік психологияда ішкі қақтығыс-бұл өзіндік тұжырымдама мен адамның тәжірибесі (К. Роджерс), өзін-өзі тануға деген ұмтылыс пен нақты нәтиже (А. Маслоу) арасында туындайтын қайшылық. Экзистенциалды

психологияда тұлғаішілік қақтығыс адамның өмірдің мәнін жоғалту жағдайы ретінде түсініледі (В. Франкл) [5].

Осылайша, ішкі жанжалды зерттеу мәселесіне теориялық көзқарастар әртүрлі болғанымен, оларды жеке тұлғаға, оның мотивтеріне, тілектері мен ұмтылыстарына, сондай-ақ ішкі тәжірибелерге қандай рөл берілетініне қарай жіктеуге болады. Мәселе тұлғаішілік қақтығыстардың жалпы жіктелуінде және оның негізінде практикалық қызметке жүгінуге болатын бірыңғай типологияны анықтауда жатыр.

Атқарылған жұмыстың нәтижелері бойынша тұлғаішілік қақтығыстар психологиядағы әртүрлі бағыттардың өкілдерін зерттеу объектісі болды, нәтижесінде осы тақырып бойынша көптеген пікірлер пайда болды деген қорытынды жасауға болады. Тұлғаішілік қақтығыстың әртүрлі психологиялық тұжырымдамаларының болуы оларды практикалық жұмыста қолдануда белгілі бір қиындық тудырады, өйткені олардың әрқайсысының жеке тұлғаға және оның субъективті тәжірибесіне өзіндік көзқарасы бар.

Шынайы өмірде көптеген психикалық қақтығыстар бар. Олардың жалпы жүйесін құру үшін типологияны құруға болатын негіз табу керек. Мұндай негіз тұлғаның құндылық-мотивациялық саласы болуы мүмкін, оның негізінде А. Шипилов жанжалға түсетін тұлғаның ішкі әлемінің негізгі құрылымдарын бөліп көрсетті:

1. Әр түрлі деңгейдегі тұлғаның ұмтылыстарын көрсететін мотивтер (қажеттіліктер, қызығушылықтар, тілектер, тартымдылықтар және т.б.). Оларды «Мен қалаймын» ұғымымен білдіруге болады.

2. Қоғамдық нормаларды қамтитын және соның арқасында тиісті стандарттар ретінде әрекет ететін құндылықтар. Біз жеке құндылықтарды айтамыз, яғни жеке тұлға қабылдаған, сондай-ақ ол қабылдамайтын, бірақ олардың әлеуметтік немесе басқа маңыздылығына байланысты жеке тұлға оларды ұстануға мәжбүр. Сондықтан олар «қажет», «мен керек» деп белгіленеді.

3. Өзін-өзі бағалау, адамның өз мүмкіндіктерін, қасиеттерін және басқа адамдар арасындағы орнын бағалауы ретінде анықталады. Жеке тұлғаның талап ету деңгейінің көрінісі бола отырып, өзін-өзі бағалау оның белсенділігі мен мінез-құлқына түрткі болады. Ол «мүмкін» немесе «мүмкін емес» «менмін» түрінде көрсетіледі [6].

Алайда, тұлғаішілік қақтығыстардың біртұтас және нақты жіктелуін құру қиын, өйткені тұлғаішілік қақтығыс психологиясының мәселесін зерттеуде жүйелік тәсілге негізделген жалпыланған теория жоқ. Әдебиеттерді талдау психикалық жанжалды зерттеудің көпшілігі шетелдік авторларға тиесілі екенін көрсетті (К. Левин, Н. Миллер, З. Фрейд, К. Хорни, К. Юнг және т.б.). Отандық зерттеушілер арасында тұлғаішілік қақтығысты негізінен клиникалық бағыттың өкілдері зерттеді, олар оны невротикалық реакциялардың пайда болуының негізі ретінде қарастырды [7].

Отандық психологияда «тұлғаішілік құндылық қақтығысы» құбылысын түсіну туралы әлі де консенсус жоқ, оның пайда болу себептері мен салдары толық зерттелмеген, тұлғаішілік құндылық қақтығысын шешу әдісін таңдауда

тұлғаның субъективті ұстанымының маңыздылығы туралы мәселе одан да аз зерттелген. Сонымен қатар, осы мәселелер бойынша теориялық және практикалық әзірлемелер психологиялық кеңес беру және психотерапия тәжірибесінде өте қажет.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Внутриличностный конфликт и психологическая адаптация: Учеб. Пособие к спецкурсу для студентов факультета философии и психологии, специальности «Психология». – Саратов: Изд-во Сарат. Ун-та, 2006. – 110 с.
2. Жантану атауларының түсіндірме сөздігі. — Алматы: "Сөздік-Словарь", 2006. - 384 бет.
3. Фрейд З. Я и Оно. - М.: Эксмо, 2014. – 864 с.
4. Адлер А. Наука жить. Комплекс неполноценности и комплекс превосходства. – Киев, 1997.
5. Юнг. К. Психологические типы. Перевод: София Лорие / под ред. В. Зеленского. – СПб., 2001.
6. Хорни К. Наши внутренние конфликты. Конструктивная теория невроза. - М.: Академический проект, 2007. – 198 с.
7. Роджерс К. О становлении личностью. - Спб.: Питер, 2003. – 352 с.

ЛИЧНОСТНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В СЛУЖЕБНОМ КОЛЛЕКТИВЕ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Хилюк Софья Олеговна,
старший преподаватель кафедры философии,
психологии и гуманитарных дисциплин

Рябова Мария Геннадьевна,
заместитель начальника кафедры философии, психологии и гуманитарных дисциплин, старший лейтенант полиции, кандидат психологических наук
Уральский юридический институт МВД России, г. Екатеринбург

Аннотация. Мақалада қызмет ұжымындағы қолайлы әлеуметтік-психологиялық ахуалға ықпал ете отырып, полиция қызметкерлеріне қойылатын жеке талаптар тақырыбы ашылған. Автор қызметкерлердің қызметтік қызметін атқаратын жайлылық деңгейі қызмет көрсету тобының құрамына кім кіретініне, олардың жеке ерекшеліктеріне тікелей байланысты екенін айтады. Олардың арасындағы пайда болатын қарым-қатынастардың сипаты, орнатылған коммуникациялардың әдістері мен ерекшеліктері, мұның бәрі жалпы кәсіби қызметтің табыстылығына әсер етеді.

Аннотация. В статье раскрывается тема о личностных требованиях к сотрудникам ОВД, способствующих благоприятному социально-психологическому климату в служебном коллективе. Автор рассказывает о том,

как от того, кто входит в состав служебного коллектива, от их индивидуальных особенностей, напрямую зависит уровень комфорта, с которым будут сотрудники осуществлять свою служебную деятельность. Характер складывающихся взаимоотношений между ними, способы и особенности устанавливающихся коммуникаций, все это влияет на успешность профессиональной деятельности в целом.

Annotation. The article reveals the topic of personal requirements for police officers, contributing to a favorable socio-psychological climate in the service team. The author talks about how the level of comfort with which employees will carry out their official activities directly depends on who is part of the service team, on their individual characteristics. The nature of the emerging relationship between them, the methods and features of the established communications, all this affects the success of professional activity in general.

Түйінді сөздер: қолайлы әлеуметтік-психологиялық климат, моральдық-психологиялық жағдайы, тұлғалық қасиеттер, жайлылық деңгейі.

Ключевые слова: благоприятный социально-психологический климат, морально-психологическое состояние, качества личности, уровень комфорта.

Keywords: favorable socio-psychological climate, moral and psychological state, personality traits, comfort level.

Служба в органах внутренних дел является особым видом государственной службы, который подразумевает под собой особый порядок прохождения службы, а также требования к состоящим на службе сотрудникам. Данные требования относятся как к состоянию здоровья, так и к качествам личности: эмоциональная устойчивость, способность к принятию взвешенных и обдуманных решений, в том числе в экстремальных условиях, способность противостоять влиянию коррупциогенных условий и деструктивного внешнего воздействия. Кроме того, служба в органах внутренних дел характеризуется достаточно жесткой дисциплиной, наличием субординации, значительными физическими и эмоциональными нагрузками, и прочими факторами, обуславливающими повышенные требования к сотруднику органов внутренних дел. Это предъявляет определенные требования к эмоционально-волевым качествам сотрудников.

В связи с описанными выше специфическими особенностями прохождения службы, в настоящее время в органах внутренних дел актуальным является вопрос благоприятного социально-психологического климата в подразделениях и морально-психологического состояния сотрудников, позволяющего им на достаточно высоком уровне обеспечивать работоспособность сотрудников и готовность подразделения к выполнению оперативно-служебных задач. От того, кто входит в состав служебного коллектива, от их индивидуальных особенностей, напрямую зависит уровень комфорта, с которым будут сотрудники осуществлять свою служебную и профессиональную деятельность, характер складывающихся взаимоотношений между ними, способы и особенности устанавливающихся коммуникаций. В совокупности индивидуальные характерологические особенности всех членов

коллектива формируют общий фон, напрямую обуславливающий социально-психологический климат в служебном коллективе, а, следовательно, и эффективность подразделения в целом, что бывает особенно выражено при необходимости коллективного решения возникающих перед подразделением задач. Для одного человека социально-психологический климат, оцениваемый как благоприятный, может быть неприемлемым, а в другом коллективе, с неблагоприятной оценкой социально-психологического климата, тот же индивидуум будет себя ощущать в «своей тарелке».

В.М. Шепель в своих научных трудах определял, что социально-психологический климат имеет в своей основе близость, симпатии, общие интересы, склонности и особенности характера членов коллектива, а также эмоционально окрашенные психологические связи между ними [1, с. 285.].

В рамках отечественной психологии можно выделить четыре подхода, раскрывающих сущность и особенности социально-психологического климата:

1) К.К. Платонов, Н.Н. Обозов, Л.П. Буева, А.К Уледов, Е.С. Кузьмин рассматривали социально-психологический климат как коллективное сознание или состояние, которое отражает характерные особенности, содержание и направленность поведения членов коллектива [4, с. 25-26.].

2) А.А. Русалинова, А.Н. Лутошкин видели в качестве основной характеристике социально-психологического климата общий эмоциональный и психологический настрой всего коллектива, который можно также назвать настроением группы [4, с. 25-26.].

3) В.М. Шепель, В.А. Покровский, Б.Д. Парыгин отмечают, что психологический климат можно изучать и анализировать через складывающиеся взаимоотношения между людьми, так как именно они помогут раскрыть актуальное социальное и психологическое самочувствие каждого члена группы [3, с. 46.].

4) В.В. Косолапов, А.Н. Щербань, Л.Н. Коган считают, социально-психологический климата определяется через совместимость членов коллектива, их морально-психологического единства, сплоченности, а также наличия общих точек зрения, установок и ценностей, обычаев и традиций [2, с. 78-79.].

Таким образом, социально-психологический климат обычно сводится к следующим явлениям: коллективное сознание, особенности межличностного взаимодействия и взаимоотношения, эмоциональный настрой группы, настроение и состояние группы, единство и общность членов коллектива и другое. Преобладание не только объективных условий (внешних факторов), но также и субъективных характеристик (внутренних факторов) определяет включенность человека в деятельность, определяет характер ее направленности, ее эффективность.

При изучении взаимосвязей между социально-психологическим климатом в служебном коллективе и личностными особенностями была задействована выборка, состоящая из 101 испытуемого. Возраст испытуемых от 17 до 23 лет. Качественный состав выборки исследования представлен курсантами 1,3 и слушателями 5 курсов УрЮИ МВД России.

Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф. Фидлеру), Методика «Определение индекса групповой сплоченности Сишора», Методика изучения социально-психологического климата обучающихся образовательных организаций МВД России, включает следующие шкалы: 1) организация учебно-профессиональной деятельности; 2) организация бытовых, материальных и санитарно-гигиенических условий; 3) взаимоотношения между обучающимися и преподавателями; 4) взаимоотношения между обучающимися и офицерами; 5) взаимоотношения обучающихся друг с другом; 6) эмоциональное и физическое самочувствие обучающихся; 7) организация внеучебной (научной, спортивной и творческой) деятельности; 8) удовлетворение экзистенциальных потребностей (самоактуализация, саморазвитие и т.д.); 9) общая шкала. Методика диагностики направленности личности Б. Басса (опросник Смекала-Кучера), Психогеометрический тест С. Деллингер.

В результате проведенного исследования было выявлено, что личностные особенности могут выступать фактором, который влияет на оценку социально-психологического климата в служебном коллективе. По результатам сравнительного анализа преобладающих личностных особенностей у испытуемых, оценивающих социально-психологический климат в коллективе, были получены результаты, согласно которым можно выделить две группы обучающихся. Первая группа характеризуется доминирующей направленностью на себя, высокой сплоченностью, и имеет карьерную ориентацию «служение». У второй группы ведущей является направленность на взаимодействие и на задачу, отмечается высокий показатель по шкале «психологическая атмосфера». По результатам проведения сравнительного анализа для выявления различий в оценке социально-психологического климата было установлено, что первая группа отличается более высоким уровнем удовлетворенности социально-психологическим климатом, чем вторая, что говорят высокие оценки по следующим показателям: организация учебно-профессиональной деятельности, организация бытовых, материальных и санитарно-гигиенических условий, взаимоотношения обучающихся друг с другом, эмоциональное и физическое самочувствие обучающихся, удовлетворение экзистенциальных потребностей. Можем предположить, что обучающиеся первой группы имеют внутренний локус контроля, так как удовлетворение от профессиональной деятельности приносит возможность своего личного вклада. И, напротив, обучающиеся второй группы обладают внешним локусом контроля. Таблицы сопряженности показали, что благоприятная оценка социально-психологического климата связана со следующими переменными: предоставление хороших условий труда. Наличие родственников и знакомых, которые работают по данной специальности, а также неопределенность обучающихся, которая выражается в отсутствии четкого понимания дальнейшего профессионального развития выступает факторами, наличие которых связано с отрицательной оценкой социально-психологического климата. Кроме того, был проведен сравнительный анализ с целью выявления преобладания тех или иных личностных детерминант, а также

различий показателей при оценке социально-психологического климата у испытуемых трех групп (1,3 и 5 курсы). Первый курс имеет более низкие показатели по шкале «автономия» и «интеграция стилей жизни», средний показатель по шкале «групповая сплоченность» и высокий уровень по шкале «профессиональная компетентность», «стабильность», «служение». Третий курс имеет низкие показатели по шкале «профессиональная компетентность» и групповая сплоченность, средние показатели по шкалам «автономия», «стабильность», «служение» и высокие – по шкале «интеграция стилей жизни». Пятый курс имеет высокий показатель по шкалам «автономия» и «групповая сплоченность», средние показатели – по шкалам «профессиональная компетентность», «интеграция стилей жизни», и низкие – по шкалам «служение», «стабильность».

Сравнительный анализ различий показателей при оценке социально-психологического климата у испытуемых трех групп показал, что первый курс имеет высокие показатели по шкале организации учебной и профессиональной деятельности, а также по шкале, направленной на изучение взаимоотношений обучающихся друг с другом. Третий курс имеет средние показатели по шкале организации учебно-профессиональной деятельности, взаимоотношения обучающихся друг с другом, и низкие – по шкале взаимоотношений обучающихся с офицерами, удовлетворение экзистенциальных потребностей. Корреляционный анализ выявления характера связи между личностными детерминантами и оценкой социально-психологического климата показал, что обучающиеся с типом личности «зигзаг» оценивают социально-психологический климат как неблагоприятный. По результатам корреляционного анализа было установлено, что показатель оценки психологической атмосферы положительно коррелирует с показателем по шкале направленностью на взаимодействие и на задачу. Выявлена отрицательная корреляционная связь компонентов направленности личности на себя и оценки психологической атмосферы в коллективе. Также по результатам анализа было установлено, что показатель шкалы направленности на себя положительно коррелирует с показателем по шкале неопределённости в своем дальнейшем профессиональном развитии. Выявлена отрицательная корреляционная связь между шкалой неопределённости в дальнейшем профессиональном развитии и показателями на шкале направленности на задачу, направленности на взаимодействие, а также шкалой оценки атмосферы в коллективе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кабаченко Т.С. Психология управления: учебник. - М., 2014. - С. 285.

2. Коган Л.Н. Социология культуры: учебное пособие. - Екатеринбург: Уральский государственный университет, 2014. - С. 78-79.

3. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения. - М., 2001. - С. 46.

4. Развитие системы понятий теории психологического климата в советской психологии. Социально-психологический климат коллектива / ред.

Е.В. Шороховой и О.И. Зотовой. - М., 2007. - С. 25-26.

ИНТЕРАКТИВНАЯ ПОДГОТОВКА ПОЛИЦЕЙСКИХ УКРАИНЫ ДЛЯ РАБОТЫ С ДЕТЬМИ – ЖЕРТВАМИ НАСИЛИЯ

Христюк Оксана Сергеевна,
преподаватель кафедры юридической психологии, майор полиции

Федоровская Наталия Владимировна,
старший научный сотрудник лаборатории по проблемам превентивной деятельности и предотвращения коррупции, майор полиции
Национальная академия внутренних дел МВД Украины

Аннотация. Мақалада автор зорлық-зомбылықтан зардап шеккен балалар мен олардың отбасыларына тиімді және көпжақты көмек көрсету әдістері туралы әңгімелейді. Әдістердің болашағы зор, олар қазіргі өмірлік жағдайдың құқықтық, әлеуметтік, психологиялық, педагогикалық және медициналық аспектілеріне байланысты көптеген мәселелерді шешуге нақты мүмкіндік береді. Автор арнайы жасалған қолайлы жағдайларда балалармен әңгімелесу, оның психикасының қайта жарақаттануын азайту және алдын алу үшін қолданылатын әдістер туралы айтады. Сондай-ақ полиция қызметкерлері үшін мұндай балалармен жұмыс істеу үшін интерактивті тренинг өткізу қаншалықты маңызды екендігі туралы.

Аннотация. В статье автор рассказывает о методиках для оказания действенной и многосторонней помощи детям и их семьям, пострадавшим от насилия. Методики являются перспективными, дают реальную возможность решения многих проблем, связанных с правовой, социальной, психологической, педагогической и медицинской сторонами сложившейся жизненной ситуации. Автор рассказывает о методиках, применяемых с детьми для интервьюирования, минимизирующих и не допускающих повторной травматизации его психики в специально созданных благоприятных условиях. А также о том, насколько важно сотрудникам полиции осуществлять интерактивную подготовки для работы с подобными детьми.

Annotation. In the article, the author talks about methods for providing effective and comprehensive assistance to children and their families affected by violence. The methods are promising, they provide a real opportunity to solve many problems related to the legal, social, psychological, pedagogical and medical aspects of the current life situation. The author talks about the methods used with children for interviewing, minimizing and preventing re-traumatization of his psyche in specially created favorable conditions. And also about how important it is for police officers to carry out interactive training for working with such children.

Түйінді сөздер: интерактивті модель, әдістері, зорлық-зомбылық құрбандары, травматизация, қорғау.

Ключевые слова: интерактивная модель, методики, жертвы насилия,

травматизация, защита.

Keywords: interactive model, methods, victims of violence, traumatization, protection.

В связи с полномасштабным вооруженным вторжением РФ на территорию суверенного государства – Украина, грубым и целенаправленным нарушением прав мирного гражданского населения вопреки действию международного гуманитарного права правительство Украины продолжает обеспечение прав и свобод человека, в первую очередь защита от насилия во всех его проявлениях. Особое внимание направлено на защиту уязвимых слоев населения, в первую очередь детей, женщин, пожилых людей.

При такой сложной ситуации в стране, государство не только старается защитить ребенка от насилия, но и обеспечить сохранение его достоинства во время расследования и судебного процесса, а правоохранительные органы ориентированы на применение ведущих мировых практик защиты прав детей, требующие действенных форм и методов работы.

Остается острым вопросом в реалиях сегодняшнего дня подготовка специалистов для работы с детьми, которые находятся в сложной жизненной ситуации и/или в контакте (конфликте) с законом.

Одним из требований правоохранительной деятельности является разработка и внедрение в практику стандартов проведения следственных и судебных действий с участием ребенка по делам о сексуальном насилии и эксплуатации, торговли детьми, детской проституции и детской порнографии, в специально приспособленных для этих целей помещениях в благоприятной и комфортной, дружественной обстановке. Для решения одной из серьезных проблем дополнительной психотравматизации ребенка и уменьшения тяжелых последствий для психического и психологического здоровья в его дальнейшей жизни, международными правовыми нормами внедрено понятие child-friendly justice (правосудие, доброжелательное к детям).

В Украине следователями и ювенальными полицейскими применяется методика «Зеленая комната» для проведения интервьюирования (допроса/опроса) ребенка с учетом его возрастных и психологических особенностей в условиях, минимизирующих и не допускающих повторной травматизации его психики в специально созданных благоприятных условиях.

В отдельных городах Украины за последний год внедрены центры защиты детей и членов их семей, пострадавших от насилия («Барнахус» в переводе с исландского - «дом для детей») - это модель междисциплинарного и межведомственного подхода, гарантирующая сотрудничество между различными организациями (судебными, общественными, медицинскими) на одной комфортной для пребывания ребенка территории, где детям и семье вместе под одной крышей предлагается необходимая помощь и поддержка.

Основа модели «Барнахус» - это предположение, что достоверная информация о детях является ключевым моментом как для установления случаев жестокого с ними обращения и расследования этого в уголовном порядке, так и для защиты детей и оказания им терапевтической помощи. Здесь

проводится собеседование с такими детьми, осуществляется медицинский осмотр для целей судебной медицины, проводится всесторонняя оценка и предоставляются все необходимые терапевтические услуги от соответствующих специалистов. Положительным также можно считать то обстоятельство, что модель «Барнахус» можно адаптировать к различным законодательным системам и общественным структурам, культурным и профессиональным традициям в разных странах. Важно помнить, что «Барнахус» - постоянно развивающаяся практика, которую всегда можно адаптировать к сложному комплексу нужд детей, которые являются жертвами или свидетелями жестокого обращения. Именно благодаря установлению границ, в рамках которых существует определенный простор для гибкости и адаптивности, значимость европейских стандартов «Барнахус» становится очевидной. Кроме того, «Барнахус» - это место, где специалисты социальных служб, полиции, прокуратуры, судебной медицины, педиатрии, детской и подростковой психиатрии могут советоваться и сотрудничать, особенно на начальных этапах предварительного уголовного и социального расследования [2, с. 212-213].

Безусловно, эти методики оказания действенной многосторонней помощи детям, их семьям, являются очень перспективными, дают реальную возможность решения многих проблем, связанных с правовой, социальной, психологической, педагогической и медицинской сторонами сложившейся жизненной ситуации.

На сегодняшний день все еще остаются нерешенными проблемы, связанные с практической реализацией методик и практик, дружественных к детям, которые оказались жертвами или свидетелями преступлений.

Наше изучение правовых и организационных аспектов использования «Зеленой комнаты» сотрудниками правоохранительных органов показало, что одной из проблем является отсутствие у полицейских детальной информации о методике, четко прописанных инструктивных материалов и действенных алгоритмов, правовых норм, а также недостаточность профессионально-психологической подготовки персонала.

Кроме того, мы считаем, что ребенка должен опрашивать специалист по методике «Зеленая комната». Специалисты должны проявлять искреннее отношение к детям – жертвам и свидетелям преступлений с целью применения процедур, дружественных к детям, в том числе путем использования методики «Зеленой комнаты» для проведения опросов, предназначенных специально для детей, с учетом времени суток, соответствующего возрасту и степени зрелости ребенка.

Следует отметить, что при расследовании сексуальных преступлений (или каких-либо других тяжких преступлений, включая насилие) полицейские не должны работать самостоятельно. Работа в паре включает все: от планирования расследования, планирования вопросов на интервью, проведения интервью (один полицейский проводит собеседование, другой – наблюдает за допросом из другой комнаты), предоставление обратной связи и обсуждение проделанной работы. В большинстве европейских стран допрос ребенка,

пострадавшего от сексуального насилия, проводит детский психолог по поручению лица, производящего следствие. Это может быть, как следователь полиции, прокуратуры, так и ювенальный судья. Существует много аргументов за и против допроса ребенка специально подготовленным психологом, так же существуют аргументы в пользу того, что допрос должен проводить подготовленный следователь. Аргументом в пользу специально подготовленного следователя является то, что он лучше знает, как задать вопрос, чтобы допрос имел доказательную базу, ведь не всегда можно передать нужные вопросы даже через наушник или другое техническое средство. Аргументом в пользу психолога является то, что психолог лучше знает, как провести допрос, чтобы не травмировать ребенка [3, с. 249-250].

В Национальной академии внутренних дел пересмотрены подходы к обучению основам тактики общения полицейских с детьми, пострадавших от насилия. Данная тема включена в учебные планы подготовки и повышения квалификации работников полиции различных кадровых групп - следователей и дознавателей, участковых офицеров, сотрудников ювенальной превенции, патрульных [1, с. 10].

С целью повышения эффективности практической составляющей профессиональной подготовки полицейских в Национальной академии внутренних дел используются учебно-тренировочные полигоны разного профиля, в том числе и полигон «Зеленая комната». На его базе проводятся факультативные занятия, отдельные практические занятия по тематике учебных дисциплин, тренинги преподавателями ведущих правовых кафедр, кафедры юридической психологии вместе с психологом подразделения и сотрудниками лаборатории по проблемам превентивной деятельности и предотвращения коррупции.

Планы занятий построены таким образом, чтобы были задействованы все участники, а интерактивные методики помогут овладевать новой информацией в необычной, эффективной и интересной форме, атмосфере общения и сотрудничества.

Следует отметить, что особое внимание уделяется использованию различных интерактивных методов обучения и проведению тренинговых занятий, посвященных психологическим составляющим работы с детьми, которые стали свидетелями и/или жертвами насилия: рассмотрение психологических особенностей возрастного развития детей, правил и приемов эффективного общения с детьми, особенности установления психологического контакта и построения доверительных отношений во взаимодействии ребенка-психолога-следователя, использование разработанных методических рекомендаций по опросу детей.

Как правило, по итогам учебного года в Академии проводятся полномасштабные учебно-тактические занятия, где на основе разработанных сценариев профессиональных ролевых игр, курсанты имеют возможность на практике закрепить свои знания и умения, а также получить необходимые консультации приглашенных специалистов-практиков для повышения эффективности решения нестандартных ситуаций, которые возникают в

процессе выполнения служебных задач.

Подытоживая, следует отметить, что в ходе профессиональной подготовки полицейских в процессе обучения в высших учебных заведениях МВД Украины к работе с детьми, которые пострадали от насильственных преступлений особое внимание уделяется именно интерактивным методам обучения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Захист дитини від насильства та жорстокого поводження: сучасні виклики [Текст]: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 3 черв. 2021 р.) / [редкол.: В.В. Чернєй, С.Д. Гусарєв, С.С. Чернявський та ін.]. – Київ Нац. акад. внутр. справ, 2021. – 183 с.

2. Федоровская Н.В. Внедрение модели «Барнахус» в Украине [Электронный ресурс] / Н. В. Федоровская // Борьба с преступностью: теория и практика: тезисы докладов IX Международной научно-практической конференции (Могилев, 23 апреля 2021 года) / Министерство внутренних дел Республики Беларусь, учреждение образования «Могилевский институт Министерства внутренних дел Республики Беларусь»; редкол.: Ю.П. Шкаплеров (отв. ред.) [и др.]. – Могилев: Могилев. институт МВД, 2021. – 1 электрон. опт. диск (CD-R). – С. 212–215. URL: http://elib.institutemvd.by/handle/MVD_NAM/5176.

3. Христюк О.С., Федоровська Н.В. Особенности использования учебно-тренировочного полигона «Зеленая комната» в процессе профессиональной подготовки курсантов-психологов [Электронный ресурс] / О. С. Христюк, Н. В. Федоровская // Организация образовательного процесса в учреждении высшего образования: научные и методические аспекты : сборник статей / Министерство внутренних дел Республики Беларусь, учреждение образования «Могилевский институт Министерства внутренних дел Республики Беларусь»; редкол.: Ю.П. Шкаплеров (председ.) [и др.]. – Могилев: Могилев. институт МВД, 2020. – 1 электрон. опт. диск (CD-R). – С. 248–251. URL: http://elib.institutemvd.by/handle/MVD_NAM/4918.

2 БӨЛІМ. ЖЕДЕЛ-ҚЫЗМЕТТІК МІНДЕТТЕРДІ ОРЫНДАУ БАРЫСЫНДА ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ СҮЙЕМЕЛДЕУ: ТЕОРИЯЛЫҚ ЖӘНЕ ҚОЛДАНБАЛЫ АСПЕКТІЛЕР

РАЗДЕЛ 2. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ В ПРОЦЕССЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ОПЕРАТИВНО-СЛУЖЕБНЫХ ЗАДАЧ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ И ПРИКЛАДНОЙ АСПЕКТЫ

ТРУДНОСТИ В АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Байгабулова Сауле Олжабаевна,
старший инспектор-психолог Центра по подготовке специалистов психологов и проведению социологических исследований, подполковник полиции
Костанайская академия МВД РК им. Ш. Кабылбаева

Аннотация. Мақалада жас қызметкерлерді бейімдеу процесінің мәселелері қарастырылады.

Аннотация. В статье рассматривается проблематика процесса адаптации молодых сотрудников.

Annotation. The article discusses the problems of the process of adaptation of young employees.

Түйінді сөздер: бейімделу, жас қызметкерлер, қызмет, кезеңдер.

Ключевые слова: адаптация, молодые сотрудники, служба, этапы.

Keywords: adaptation, young employees, service, stages.

Специфика деятельности органов внутренних дел Республики Казахстан предъявляет высокие требования к профессиональной подготовленности и социально-психологической компетентности сотрудников, важной частью которой является психологическая составляющая. Сформированные в период адаптации психологические качества, ценностные ориентации личности специалиста остаются стабильными на протяжении всей его дальнейшей служебной деятельности. Вхождение в избранную профессию является решающим в профессиональной деятельности, так как от этого будут зависеть весь его дальнейший трудовой путь.

Термин «адаптация» происходит от лат. Adaptatio- приспособление, прилаживание. Под ним понимают приспособление организма и его функций, органов и клеток к условиям среды [1].

В философии термин адаптации рассматривается как процесс активного взаимодействия саморазвивающейся и самоуправляемой системы (организм, популяция и т.п.) со средой в направлении повышения устойчивости путей развития этой системы в определенных условиях среды.

На уровне социально-психологического анализа адаптация выступает как приспособление личности к новым группам.

На уровне педагогического и психолого-педагогического анализа процесс адаптации связан в основном с включением субъекта в новую учебно-воспитательную ситуацию и служит показателем успешности обучения.

В психоаналитическом подходе проблема адаптации изучалась, основываясь на анализ защитных механизмов личности (З. Фрейда, А. Фрейд, А. Адлера). К примеру, Г. Гартманн, последователь А. Фрейда, отмечает, что интерес к проблеме адаптации возрос из-за развития психологии «Я», повышения интереса к личности и ее приспособлению к условиям окружающей реальности.

Г. Селье, И.П. Павлов, И.М. Сеченов рассматривают адаптацию в большей степени на физиологическом уровне, то есть как процесс поддержания гомеостаза и приспособление организма к внешним изменяющимся условиям [2].

Исследования И.П. Павлова позволили говорить о новом уровне в теории адаптации. Благодаря научным изысканиям И.П. Павлова и его последователей выявлено значение нервной системы как главного фактора уровновешивания, как механизма, который организует в стройную адаптивную систему многочисленные биологические отражения, позволяющие организму, не изменяя соей морфологической организации, приблизительно верно отражать изменяющиеся условия среды [2].

В целом рассматривая проблемы адаптации человека, целесообразно исходить из общеизвестного факта: человек предстает в совокупности двух систем – биологической и психической. В этом смысле выделяются два основных вида (уровня) адаптации человека: биологический и психологический [3].

Биологическая адаптация человека – эволюционно возникшее приспособление организма человека к условиям среды, выражающееся в изменении внешних и внутренних особенностей организма к изменяющимся условиям среды.

Психологическая адаптация – это процесс психологической включенности в системы социальных, социально-психологических и профессионально-деятельностных связей и отношений, в исполнение соответствующих ролевых функций [2].

Ученые, исследовавшие проблему адаптации молодых сотрудников (Г.М. Андреева, Л.Г. Егорова, Г.П. Медведева, Р.М. Барсукова, П.С. Кузнецова, Б.Ф. Ломова, А.Л. Журавлева, А.Г. Мороз, М.С. Шуклина, А.Я. Кибанова, Г. Айзенка, Г. Селье, Э. Штейна) рассматривают период адаптации молодого сотрудника, как период приобщения и привыкания к определенной деятельности и к среде, в которой она протекает.

В ходе адаптации необходимо сориентировать специалиста в избранной им сфере, а также приспособить его к новому виду деятельности.

Процесс адаптации в формировании молодых сотрудников имеет особое значение, поскольку, во-первых, в процессе адаптации важно правильно ориентировать молодого сотрудника в выбранной сфере деятельности извне, во-вторых, этот период осложняется внутренними стрессами, связанные с

процессом привыкания [4].

При этом, процессы собственно профессиональной и социально-психологической адаптации, обладая относительной самостоятельностью, протекают во взаимодействии и взаимовлиянии друг на друга.

В.Ф. Зеер выделяет следующие трудности, сопровождающие процесс адаптации молодых работников к условиям их труда:

- отсутствие или задержка в получении необходимой информации, позволяющей сориентироваться в новой сервисной ситуации и найти правильное решение;

- отсутствие необходимого опыта и квалификации;

- необходимость решать одновременно несколько очень важных задач: изучать ситуацию, принимать решения, выполнять свои новые обязанности, устанавливать полезные контакты, осваивать новые элементы деятельности, особенно тщательно выстраивать свое поведение;

- недостаточное понимание норм профессионального и служебного поведения и неумение представить себя специалистом, работником;

- необходимость формирования определенного положительного мнения окружающих о себе, постоянное пребывание в зоне оценки, иногда необходимость изменения неблагоприятного мнения окружающих о себе » [5].

Выделим основные и дополнительные этапы адаптации впервые принятых на службу сотрудников ОВД.

1. Подготовительный этап — это этап профессиональной ориентации и отбора кандидатов на службу в ОВД. Он продолжается до момента принятия молодого сотрудника на службу.

2. Этап профессиональной адаптации. Он начинается с момента принятия молодого сотрудника на службу и заканчивается по мере формирования составляющих интегративного показателя адаптированности, что по срокам занимает примерно до одного года.

Этот этап включает следующие компоненты.

Общая ориентация. Сотрудника необходимо ознакомить с подразделением, правилами поведения, историей, традициями, структурой, служебным распорядком дня, политикой в области работы с личным составом подразделения и т. д.

Инструменты, применяемые на первом этапе, — ознакомление со служебной документацией, проведение инструктажей и вводных тренингов.

Вхождение в должность. Сотрудника знакомят с функциями и целями подразделения, его задачами, процедурами и правилами, а также с установленными отношениями с коллегами.

Инструментами данного этапа являются положение о подразделении, должностной регламент сотрудника, составленный план работы нового сотрудника на первые три месяца.

Действенная ориентация. Принятому сотруднику необходимо проявить имеющиеся или только что приобретенные знания и получить обратную связь от руководителя и/или наставника. Этот этап начинается не ранее чем через неделю после его выхода на службу.

Функционирование. Желательно разработать специальные памятки, содержащие всю необходимую информацию, связанную с введением сотрудника в подразделение. Введение в должность - мероприятия, проводимые непосредственно руководством или по его поручению наставником и имеющие цели: смягчить предварительные стадии, когда, вероятно, все кажется вновь принятому сотруднику странным и незнакомым; быстро выработать доброжелательное отношение к полиции у сотрудника; получить от нового сотрудника полноценный результат в кратчайшие сроки; снизить вероятность увольнения нового сотрудника [7].

Для осуществления данного направления работы с молодым сотрудником психологу целесообразно использовать следующие формы и методы своей деятельности:

1. Изучение заключений и характеристик психолога ОВВК относительно личности молодого сотрудника.

2. Отслеживание процесса адаптации молодого сотрудника, относящегося к группе углубленного психолого-педагогического наблюдения, в период служебной деятельности.

3. Установление личного контакта психолога и молодого сотрудника.

4. Изучение биографических характеристик, которые позволяют выяснить, что и кто оказал воздействие на формирование личностных качеств молодого сотрудника.

5. Изучение системы отношений молодого сотрудника к своему служебному положению, к руководителям и коллегам по работе, к собственным жизненным целям, к перспективам профессионального саморазвития. Для этого могут использоваться следующие методики: «Незаконченные предложения», модифицированный вариант методики Т. Лири, цветовой тест отношений, социометрическое обследование для изучения структуры и степени адаптации в межличностных отношениях.

6. Оценка динамики психического состояния молодого сотрудника. Для этого психологам можно рекомендовать следующие методики: тестовая карта САН (самочувствие, активность, настроение), опросник тревожности Спилбергера-Ханина, тест ДАТ (депрессия, астения, тревожность), тест УНП (уровень невротизации и психопатизации), а также методики, направленные на изучение работоспособности.

7. Оценка хода адаптационного процесса. Оценить интегративный показатель адаптированности позволяет методика И.В. Соловьева (МОАС), а так же метод экспертных оценок, включающий в себя оценку деятельности молодого сотрудника наставником, непосредственным руководителем и 2–3 коллегами по совместной работе. Для комплексной оценки успешности профессиональной адаптации можно также воспользоваться «Картой поведенческих характеристик сотрудника ОВД», описывающей профессионально значимые личностные и поведенческие характеристики в виде 7 общих факторов: «профессионализм», «конфликтность», «лидерство», «физическое развитие», «доступность», «самоконтроль», «интеллектуальность».

8. Проведение бесед и консультаций различной направленности, определение проблем молодого сотрудника, возникающих в процессе профессиональной адаптации.

9. Проведение коррекционной работы с молодым сотрудником по выявленным отклонениям от функциональной нормы (если таковые имеются).

Таким образом, целенаправленное, комплексное применение всех перечисленных форм и методов психологического обеспечения может улучшить процесс адаптации молодых сотрудников в коллективах органов внутренних дел, заложить основу личностного и профессионального роста, способствовать формированию и закреплению в ОВД высокоэффективного кадрового «ядра».

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Сластёнин В.А. Психология и педагогика: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В.А. Сластенин, В.П. Каширин.- 5-е изд., стереотип.- М.: Академия, 2007. - 480 с.

2. Уфимцева А.С. Психолого-педагогическое сопровождение адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС: дисс. канд. психол. наук: 44.04.02 /А.С. Уфимцева. - Челябинск, 2020.

3. Налчаджян А.А. психологическая адаптация: механизмы и стратегии / А.А. Налчаджян.- 2 –изд., перераб. и доп.- М.: Эксмо, 2010.-368 с.

4. Уфимцева А.С. Психолого-педагогическое сопровождение адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС: дисс. канд. психол. наук: 44.04.02 /А.С. Уфимцева. - Челябинск, 2020.

5. Зеер Э.Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов.-3-е изд., перераб., доп. / Э.Ф. Зеер // Академический проспект. - 2005.- С. 270.

6. Осухова Н.Г. психологическая помощь в трудных и экстремальных ситуация: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений/ Н.Г. Осухова.-3- изд., стер.-М.: Издательский центр «Академия», 2008. - 288 с.

7. Вахнина В.В. Психология управления: учебник / под ред. В.В. Вахниной. - М.: Академия управления МВД.

ФОРМИРОВАНИЕ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ ПРОФЕСИОНАЛЬНОЙ ДЕЯЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ СЕКТОРА БЕЗОПАСНОСТИ МВД УКРАИНЫ ПОД ВЛИЯНИЕМ УСЛОВИЙ ПЕРВИЧНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ

Волошина Оксана Васильевна,
ведущий научный сотрудник научной лаборатории по проблемам психологического обеспечения и полиграфических исследований
Национальная академия внутренних дел МВД Украины

Аннотация. Мақалада гендерлік өзін-өзі анықтау және жеке тұлғаны қалыптастыру мәселесі қарастырылады.

Аннотация. В статье рассматривается проблема гендерного самоопределения и становления личности.

Annotation. The article deals with the problem of gender self-determination and personality formation.

Түйінді сөздер: гендерлік, даму, тұлға, гендерлік әлеуметтену.

Ключевые слова: гендер, развитие, личность, гендерная социализация.

Keywords: gender, development, personality, gender socialization.

Профессиональная деятельность сотрудников Национальной полиции Украины, Национальной гвардии и Государственной пограничной службы уже не является гендерно маркированной за счет широкого привлечения представителей женского пола к выполнению ответственных служебных задач в повседневных и боевых условиях. Однако действующие до сих пор стереотипы неполноценности женщин в обеспечении правопорядка – вторичность при служебном продвижении, недооценка профессиональной пригодности, личностный и профессиональный сексизм порождают ряд гендерно обусловленных проблем, которые деструктивно влияют на качество выполнения служебных обязанностей, профессиональную самоидентификацию. В контексте сказанного, выявление источников и детерминант гендерных стереотипов составляет научную и практически ориентированную задачу, решение которой будет способствовать превенции и нейтрализации межполовых недоразумений и служебных конфликтов в секторе безопасности МВД Украины.

Бесспорной является констатация зависимости своеобразий, присущих характеру и поведению человека, как активному деятелю в различных общественных и профессиональных ситуациях, от тех условий и разнонаправленных влияний, которые сопровождали ее детство и юность на протяжении многих лет, от того периода жизни, который современным научным языком называется периодом первичной социализации. Под социализацией мы понимаем весь многогранный процесс очеловечения человека, включающий в себя как биологические предпосылки, так и непосредственно само вхождение индивида в социальную среду и предполагающий: социальное познание, социальное общение, овладение

навыками практической деятельности, включая как предметный мир вещей, так и всю совокупность социальных функций, ролей, норм, прав и обязанностей; активную перестройку окружающего (природного и социального) мира; изменение и качественное преобразование самого человека, его всестороннее и гармоничное развитие, процесс усвоения индивидом социального опыта, системы социальных связей и отношений. Не только добродетели личности – гуманизм и толерантность, патриотизм и общительность, трудолюбие и самоуважение формируются в детстве. Продуктом социализации является агрессивность и эгоизм, склонность к противоправности и насилию. Действие механизмов социализации производит ряд подсознательных стереотипов восприятия действительности и организации поведения, что для большинства людей определяет их общественное и профессиональное кредо – дорожную карту жизнедеятельности. В цивилизованных странах и в Украине довольно остро встает решение важной социальной проблемы так называемого гендерно обусловленного насилия и интолерантности, проблемы, связанной с отношениями мужчин и женщин не только в системе семьи и интимности, но и в сфере общественного бытия – политики, экономики, права, профессиональной деятельности. *Гендер* – это то, каким человек себя чувствует, самоосознание себя носителем женских или мужских черт, реализатором соответствующих стереотипов ролевого поведения в разных условиях жизни. В контексте этого особенного внимания требует исследования именно гендерной социализации на возникновение тех проблем, которые в дальнейшем способствуют обострению гендерно обусловленных проблем в личной и профессиональной жизни человека.

Важнейшие взгляды на гендер формируются еще в детстве под влиянием того, какие модели поведения лицо наблюдает в своей семье – важнейшем институте социализации подрастающих поколений, который представляет персональную среду жизни и развития детей, а качество этих взглядов определяется рядом параметров конкретной семьи. Анализ научной литературы позволил определить психологические механизмы, объясняющие специфику гендерной социализации ребенка.

В частности, *имитация* – осознанное стремление ребенка копировать определенную модель поведения своих родителей, а также других взрослых (в том числе и тех, кто наказывает).

Идентификация – способ усвоения детьми родительского поведения, установок и ценностей как собственных.

Дифференциальное усиление – механизм гендерной социализации, в ходе которого приемлемое для данного общества поведение человека в зависимости от его биологического пола вознаграждается, а неприемлемое – наказывается.

Дифференциальное подражание – механизм гендерной социализации, в ходе которого человек выбирает поло-ролевые модели в близком окружении (в семье, среди сверстников, в школе, среди героев фильмов, книг и т.д.) и следует стандартам поведения, которые демонстрирует модель [2, с.121]. Важным аспектом социализации является усвоение гендерных ролей. Во многих культурах девочки должны быть воспитаны и послушны, а мальчики –

стремиться к самостоятельности и успеху. Первые образцы типичного мужчины или женщины у ребенка зависят от представлений членов семьи о роли и месте женщины и мужчины в обществе, значимости культурных норм и требований, соблюдаемых членами семьи и культивируемых в ней. Так, одним из важнейших в воспитании девочки является образ материнства – забота матери о ребенке (накормить, постирать вещи, поиграть). Мужество отца – образец для сына. Однако, как правило, растить и воспитывать детей приходится матери. Отсутствие воспитателя-отца негативно влияет на психосексуальное развитие не только сына, но и дочери. Кроме этого, если мальчику при этом не будет от кого перенять мужскую половую роль, то девочке не удастся усвоить идеал противоположного пола, она не увидит женственного поведения матери-женщины по отношению к мужчине. Отсутствие же в семье матери не только затрудняет формирование примера женственности, но может препятствовать приобретению опыта эмоциональной теплоты и заботливости. Современная украинская семья – это семья, живущая в новых социально-экономических условиях и являющаяся одной из самых динамичных групп, и именно через нее, с одной стороны, обеспечивается сохранение и преемственность гендерных стереотипов и взаимоотношения полов, а с другой – она является «инициатором» отражения в сознании супругов их ценностных ориентаций, потребностей, жизненных планов. Именно в семье формируются новые представления о месте и роли мужчины и женщины в современном мире, усваивается половая мораль, трансформируется субкультурная дифференциация статей и половозрастная идентичность, в семье закладывается основа дальнейшей профессиональной идентификации и гендерных отношений в рамках трудовой деятельности.

Новые подходы к пониманию гендерной социализации включают понятие схем, когнитивных структур или структур, которые мы используем для организации и обработки действующей на нас информации. Схемы обеспечивают эффективный способ организации новых знаний и помогают нам поддерживать определенную последовательность информации в новых ситуациях. *Гендерные схемы* – это когнитивные образования, которые используются для организации информации на основе гендерных категорий. Допускается, что дети по мере развития гендерной идентичности и понимания гендерных ролей создают все более сложные гендерные схемы. Как правило, они используют схемы как рамку для интерпретации информации, связанной с полом, как способ упростить информацию и решения [2, с.123-124].

Кроме того, гендерная социализация имеет ряд особенностей и специфических трудностей у мужчин и женщин. С самого рождения ребенок попадает в социальное окружение, задающее множество стереотипов поведения. Именно гендерные стереотипы – один из главных факторов на уровне общества, создающий склонность детей и подростков к насилию; в некоторых случаях гендерные стереотипы способствуют формированию низкого социального статуса женщин, чем повышают вероятность того, что виновниками насилия будут мужчины. Это подтверждают и результаты проведенного нами исследования [1], где одним из направлений было

выявление благоприятных факторов и проблем первичной социализации – развития и воспитания сотрудников в детском и юношеском возрасте в их семьях, влияния условий социализации на формирование и проявление гендерных стереотипов в современных профессиональных обстоятельствах. Нами установлено, что положительные впечатления о гендерном равенстве в детстве не всегда служат основой для адекватного формирования приемлемых гендерных стереотипов. В частности, более половины (56,3%) мужчин-правоохранителей разделяют мнение, что последнее слово в принятии решений в доме должно быть за мужчиной, хотя среди женщин это мнение разделяют только 26,4% опрошенных. С гендерным обусловленным стереотипом, что для всех лучше, когда мужчина зарабатывает деньги, а женщина только заботится о доме и детях, согласились 47,7% мужчин и вдвое меньше (23,1%) женщин, несмотря на то, что в трети семей опрошенных сотрудников кормильцами в равной степени выступают мужчины и женщины. Нельзя также считать положительным сложившийся под детскими впечатлениями стереотип, что для женщины гораздо важнее выйти замуж, чем делать карьеру, с чем согласилось менее половины (47,7%) опрошенных мужчин и 27,6% женщин. Одним из крайне негативных факторов формирования гендерно-проблемного поведения являются проявления насилия в семьях. Насилие в детском возрасте тесно связано со многими негативными последствиями уже во взрослой жизни, такими как злоупотребление алкоголем, склонность к самоубийству или другое рискованное поведение. Кроме того, исследования доказывают, что наблюдение за насилием в отношении матери или пережитое в детстве насилие повышает вероятность того, что личность сама будет совершать подобные действия в отношении своего партнера или детей. О психологическом или физическом насилии в семье по отношению к их матери хотя бы один раз, сообщили 46,4% опрошенных мужчин и 39,3% женщин. При этом психологическое насилие случалось чаще, чем физическое, и в детстве женщины его замечали чаще (46,1%) по сравнению с мужчинами (38,2%). К сожалению, насилие в детском возрасте подвергались и сами опрошенные правоохранители. Так, физическое насилие преобладало над психологическим, и шансы на него у ребят были заметно выше, чем у девушек: 51,5% мужчин подвергались физическим наказаниям со стороны родных в детстве по крайней мере однажды против 43,9 % женщин, влияния чего не могли обойти сформированные в дальнейшем отрицательные стереотипы. Кроме того, опрошенные были жертвами физического или эмоционального насилия со стороны учителей или других учеников в школе (37,4 % опрошенных мужчин и 15,1 % женщин). Описанное выше объясняет, почему большинство опрошенных нами правоохранителей (61,8% мужчин и 55,3% женщин) лишают ребенка поощрений, отбирают привилегии, не позволяют выходить из дома, запрещают действовать самостоятельно. В общей сложности половина родителей (55,6% опрошенных мужчин и 61,6% женщин) используют такие издевательские методы воспитания детей, как крик, избиение, хлопанье. Перенос насильственных поведенческих стереотипов на взрослую жизнь супругов в процессе социализации имеет место и в современных семьях

правоохранителей. Психологическое насилие в семьях испытывают 38,5% опрошенных женщин, а 48,1% мужчин его совершают. От физического насилия страдают 22,0% респонденток, а 12,1% опрошенных мужчин иногда к нему прибегают.

Вышеизложенные результаты исследования гендерного компонента в секторе безопасности Украины освещают феномены и причины наиболее существенных гендерных проблем, убедительно свидетельствуют об актуальности и своевременности проработки дорожной карты ведомственной гендерной политики в рамках профессиональной деятельности органов и подразделений Министерства внутренних дел Украины.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Сучасний стан та детермінанти ґендерних проблем в секторі безпеки України: аналіт звіт/ За заг. ред. Чернявського С.С. - Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2021. 170 с.

2. Щотка О.П. Гендерна психологія: навч. посіб. / О.П. Щотка. Ніжин: Видавець П.П., Лисенко М.М., 2019. - С. 119-145.

MOTIVATIONAL COUNSELING IN THE CONTEXT OF SERVICE DUTIES PERFORMANCE OF PENITENTIARY OFFICERS

DemianenkoYuliia Oleksandrivna,
associate professor of the Department of Psychology, PhD in Psychology,
associate professor,

Shmelova Rymma Ihorivna,
junior researcher of the Department of Scientific Activity
and International Cooperation
Academy of the State Penitentiary Service

Аннотация. Мақалада мотивациялық кеңес беру және оның сотталғандарға әсері қарастырылады.

Аннотация. В статье рассматривается мотивационное консультирование и его влияние на осужденных.

Annotation. The article discusses motivational counseling and its impact on convicts.

Түйінді сөздер: сотталған, қызметкерлер, мотивация, әңгіме, кеңес беру.

Ключевые слова: осужденный, персонал, мотивация, беседа, консультирование.

Keywords: convict, staff, motivation, conversation, counseling.

The modern system of the criminal and executive service imposes special requirements for communication competencies of personnel, since communication is the main professional activity of the penitentiary officers, and it is one of the leading

methods of influencing the convict`s personality.

Scientists point out informative, cognitive, controlling and developing functions of exchanging emotional and mental states. Through these functions, and due to their correct use, an educational and resocializing influence is realized on a person serving a sentence.

To influence a person, as well as to understand a person can be done, using three channels of communication: direct, indirect, controlled indirect one. Direct communication involves the transfer of information in an explicit form. Indirect communication involves active observation of the interlocutor and addition of information received directly. A controlled indirect channel involves messages that appear to have been unintentionally expressed when in fact they were intentionally expressed. The skills of analyzing information received from all channels enable versatile and effective perception of the individual.

Communicative, interactive, perceptive aspects of communication are distinguished, which are interconnected. In everyday life, special attention is paid to the communicative side of communication, the fullness of information content of the interaction context, but information by itself is not enough for effective communication, it is also necessary to be able to convey what is desired to the interlocutor. The main goal of a criminal enforcement officer is to instill certain beliefs in convicts so that these beliefs become the basis of the person's actions. Therefore, it is very important that the person providing the information shares his/her beliefs and confidently conveys them to others. For this, the communicator has to realize and re-realize what has been presented. He/she should consider the situation of communication as a problematic speech, in which some mental task is posed that is solved together, because if the listener independently approaches the solution of the problem, over time they begin to perceive it as their own and more actively participate in communication. That is, the employee should consider communication with the convict as dialogic in form and character.

Today, in the work of the penitentiary officer, the practice of motivational counseling meets the specified requirements. It is analysed as a planned and deliberate (intentional) way of communicating with customers that reduces resistance and encourages customers to find solutions to their problems on their own. Confrontation of problems with this method of communication is considered as a goal, and not as a way of working. It involves identifying and mobilizing an individual's internal values and goals to stimulate behavior change. In the course of communication, an impulse to change should arise and it should come from the convict's own motives, and not be imposed from the outside.

Motivational counseling is aimed at identifying, clarifying and overcoming ambivalence and analyzing the advantages and disadvantages of a new model of behavior. On our opinion, the most important thing is that readiness for change is not a personal quality of a person, but a result of interpersonal communication, although all decisions must be made by the client independently. The personnel only prompt the convict to think, and in the future, to change his behavior in making a decision. In order to achieve such a result, the officer must adhere to the following principles:

unconditional acceptance of the client and his beliefs, which are currently

inherent to him;

establishing feedback for mutual understanding;

support in analyzing alternative solutions without moralizing and imposing one's own opinion;

stimulation for thinking and reflection;

respect for the right to choose.

For the effective implementation of motivational counseling in the practice of professional communication with convicts, personnel should stimulate the development of the ability to ask open-ended questions, during the conversation, support and encourage the interlocutor to exchange thoughts and views through the development of the ability to reflective listening and reflection, the skills of summarizing and generalisation of the received information.

Thus, we can make a conclusion that motivational counseling skills will come in handy when establishing contact and cooperation with convicts, which will contribute to correction and resocialization of convicts.

КОПИНГ-ПОВЕДЕНИЕ КАК МЕТОД ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА У СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

Галкина Наталья Юрьевна,
доцент кафедры психологии и педагогики
кандидат психологических наук, доцент, подполковник полиции
Дальневосточный юридический институт МВД России

Мақалада: Құқық қорғау органдары қызметкерлерінің қызметіндегі кәсіби стресстің себептері мен түрлері қарастырылған. Негізгі күрес стратегиялары талданады. Кәсіби стресстің алдын алу үшін күрес мінез-құлқын тиімді пайдалану шарттары сипатталған.

Аннотация: В статье рассмотрены причины и виды профессионального стресса в деятельности сотрудников правоохранительных органов. Проанализированы основные копинг-стратегии. Описаны условия эффективного использования совладающего поведения с целью профилактики профессионального стресса.

Annotation: The article discusses the causes and types of professional stress in the activities of law enforcement officers. The main coping strategies are analyzed. The conditions for the effective use of coping behavior for the prevention of occupational stress are described

Түйінді сөздер: стресс, қызметкерлер, күресу стратегиялары, алдын алу.

Ключевые слова: стресс, сотрудники, копинг – стратегии, профилактика.

Keywords: stress, employees, coping strategies, prevention.

Неотъемлемой составлявшей профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов является профессиональный стресс

напряженное состояние специалиста, возникающее у него при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов профессиональной деятельности [3].

В психологической литературе описаны следующие виды профессионального стресса:

- информационный – стресс, возникающий в условиях неопределенности и/или нехватки необходимой информации, а также при частом и/или неожиданном изменении информационных параметров для принятия решения;

- эмоциональный – возникает при переживании сотрудником правоохранительных органов негативных переживаний (гнев, злость, ярость) во время выполнения профессиональных обязанностей и взаимодействия с руководителями, коллегами, гражданами;

- коммуникативный – это стресс, связанный с проблемами межличностного делового общения и проявляющийся в повышенной раздражительности. Причинами возникновения подобного вида профессионального стресса у сотрудника правоохранительных органов может быть его неумение защититься от коммуникативной агрессии или его неспособность отказывать при обращении к нему с просьбами, которые затрагивают его время.

По времени протекания профессиональный стресс так же может быть кратковременным, острым и хроническим. Кратковременный стресс характеризуется неожиданностью (например, в результате испуга) и быстротой протекания. Обычно он не несет в себе негативных последствий для организма. Часто стимулирует человека действовать более эффективно. Переживание острого стресса провоцируют какие-либо неожиданным факторы, например, неприятный разговор с коллегой, что влечет за собой эмоциональную неустойчивость, потерю контроля над собственными эмоциями. Хронический стресс появляется в результате длительного воздействия различных негативных факторов на человека (например, монотонная однообразная работа на протяжении длительного периода времени).

По степени влияния на организм профессиональный стресс может быть положительным и отрицательным. Положительный (эустресс) обычно кратковременный, способствует повышению функционального резерва организма (например, человек испытывает прилив бодрости) и адаптации к стрессовому фактору. Отрицательный (дистресс) – это опасное и разрушительное для здоровья человека состояние, при котором организм не в состоянии самостоятельно приспособиться к стрессору. Отличительной чертой данного вида стресса является и то, что он может возникнуть не только вследствие переживания человеком какой-либо стрессовой ситуации, но и при ее отсутствии на фоне полного благополучия. Например, у человека есть семья и дети, он достиг определенного положения в карьере и теперь не знает, куда двигаться дальше, не может сформулировать жизненную цель.

Основными факторами профессионального стресса являются:

- рабочий день сотрудника связан с высокими временными перегрузками, ненормированным рабочим днем;

- условия труда не соответствуют требованиям безопасности и физического комфорта;

- сотрудник работает в ситуации дефицита времени, часто в режиме многозадачности, а времени на их реализацию недостаточно, одно дело накладывается на другое, при этом все дела срочные;

- сотрудник вынужден самостоятельно принимать решения часто при недостатке информации и нести персональную ответственность за это решение;

- высокая ответственность за других людей;

- сложные взаимоотношения с руководством и/или коллегами [4].

Профессиональный стресс может проявляться в следующих симптомах: физиологическом (изменение веса; нарушение или потеря сна и аппетита); эмоциональном (раздражительность; повышенная тревожность; перекладывание ответственности за свои действия на окружающих); поведенческом (увеличение конфликтов с коллегами; трудоголизм; хроническая нехватка времени); интеллектуальном (ухудшение процессов памяти и внимания; трудности в принятии решения).

В психологической литературе предложены различные методы профилактики стресса: например, изменение своего отношения к проблемам; дыхательные упражнения при переживании острого стресса; отказ от вредных привычек; развитие умения переключаться на другие виды деятельности и другие.

В качестве индивидуальных методов профилактики профессионального стресса может быть предложено использование стратегий копинг-поведения (совладающего поведения), которое в психологической литературе понимается как действия, выполняемые человеком, способствующие продуктивному преодолению стресса. Копинг-поведение содержит все виды взаимодействия субъекта с задачами внешнего или внутреннего характера, а также попытки овладеть или смягчить, привыкнуть или уклониться от требований проблемной ситуации [1].

Копинг-поведение – это когнитивные, эмоциональные и поведенческие стратегии, которые в свою очередь могут быть адаптивными, относительно адаптивными и неадаптивными.

Адаптивный вариант когнитивной стратегии направлен на использование методов проблемного анализа, сохранения самообладания и установки собственной ценности. Относительно-адаптивный предусматривает поиск смысла в проблемной ситуации. Неадаптивная когнитивная стратегия выражается в игнорировании проблемы и растерянности.

Поведенческие стратегии – это прежде всего сотрудничество с другими людьми, в том числе и обращение к ним за помощью в случае переживания стрессовой ситуации, например, вызванной нехваткой времени. В случае отвлечения от проблемной ситуации данная стратегия понимается как относительно адаптивная. И при полном избегании проблем речь уже идет о неадаптивной поведенческой копинг-стратегии.

Эмоциональной копинг-поведение проявляющиеся в протесте или оптимизме может позволить личности достаточно продуктивно справиться с

переживаемым видом стресса, в том числе и профессионального. Стратегия эмоциональной нагрузки даст возможность на время забыть о травмирующей ситуации, но не исключает ее. При подавлении эмоций, покорности, самообвинениях и агрессии профилактика стресса не возможна.

Каждую из описанных выше стратегий совладающего поведения всегда сопровождает несколько защитных механизмов личности. Например, при сознательном игнорировании или подшучивании над неприятной ситуацией, это частично может основываться на отрицании, частично на рационализации. При сознательном уходе в работу (трудоголизме), бессознательно включаются такие защитные механизмы как замещение и сублимация [2].

Эффективное использование той или иной стратегии совладающего поведения сотрудником правоохранительных органов возможен при соблюдении им следующих условий:

1) осознание и признание стрессовой ситуации (в идеале с осознанием причин, приводящих к переживанию подобного вида стресса);

2) рефлексия собственного поведения в переживаемой стрессовой ситуации;

3) знании основных стратегий копинг-поведения, их сильных и слабых сторон, а также четком понимании какую именно стратегию допустимо использовать при переживании стрессовой ситуацией данного типа;

4) умение своевременно и грамотно применить ту или иную копинг-стратегию.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Колмогорцева Н.Н., Платонова К.С. Особенности совладающего поведения работников охранного агентства // Вестник Шадринского государственного педагогического института. - 2009. - № 2. - С. 174-179.

2. Особенности копинг-стратегий у подростков // URL: http://diplomba.ru (дата обращения 12.09.2022).

3. Систематизация стрессов и признаков стрессовых состояний в профессиональной деятельности // URL: https://infourok.ru (дата обращения 15.09.2022).

4. Суховеева О.И. Стресскод. Профилактика профессионального стресса// Безопасность и охрана труда. - 2013. - № 4(57). - С. 70-71.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА УРОВНЯ НАРЦИССИЗМА У СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ

Кабжанова Шолпан Мукашевна,
главный специалист-психолог Управления медико-психологической службы Министерства по чрезвычайным ситуациям, майор гражданской защиты

Мақалада. Мақалада адамның нарциссистік мәдениеті және қызметкердің кәсіби дамуындағы проблемалар қарастырылады.

Аннотация. В статье рассмотрена проблема нарцисстической культуры человека и проблемы в профессиональном развитии сотрудника.

Annotation. The article considers the problem of narcissistic culture of a person and problems in the professional development of an employee.

Түйінді сөздер: нарциссизм, қоғам, полиция, патология.

Ключевые слова: нарциссизм, общество, полицейские, патология.

Keywords: narcissism, society, police, pathology.

Полицейский - защитник государственной безопасности в любой стране мира. Основной задачей, которого является защита людей и имущества посредством государственной помощи, обеспечения законности, выявления, расследования и предотвращения преступлений и поддержания мирного общественного порядка. Стандарт полицейского Республики Казахстан гласит: «Служба в полиции является выражением особого доверия со стороны общества и государства и предъявляет высокие требования к личным и профессиональным качествам полицейского» [1].

В ежегодном Послании народу Казахстана «Казахстан в новой реальности: Время действий», Президент страны Касым-Жомарт Токаев обозначил одно из приоритетных направлений – переход к «Сервисной модели полиции».

Заведующий отделом безопасности и правопорядка Администрации Президента РК Алексей Калайчиди так объясняет работу сервисной модели: «Прежде всего, все проблемы безопасности и участие в их решении осуществляется в партнерстве с обществом. Общество помогает выявлять и формировать решение по устранению тех или иных причин, способствующих правонарушению. При этом приоритет отдается не правонарушителям, а законопослушным гражданам, которые определяют уровень доверия к полиции, власти в целом. Акцент в основном делается на профилактику, потому что там проводились достаточно серьезные исследования и пришли к пониманию того, что гораздо дешевле предупреждать, нежели раскрывать преступления и устранять те последствия, которые были причинены».

Но как же наладить конструктивные взаимоотношения между полицией и обществом? Ведь не секрет, что большинство граждан представляют себе полицейского – человека, который гонится за престижными атрибутами влиятельности и власти. И как многих представителей власти, граждане воспринимают насторожено. Им видится, что чиновник, сотрудник правоохранительных органов испытывает к ним неприязнь и раздражение, демонстрирует высокомерие, сосредоточен и озабочен собой больше, чем окружающими.

Необходимо время, для формирования у общества нового взгляда на полицейского. Сегодня это противоречивый образ защитника и образ контролирующего, надзирающего, наказывающего полицейского, подобно образу Родителя, опека которого тяготит и хочется ее избежать. Однако в случае опасности или свершившегося происшествия нужна защита Родителя, защита полицейского.

Мы зададимся вопросом, а как относится к своему долгу личность, выбравшая профессию полицейского? Разумеется, существуют законы, нормативно-правовые акты, инструкции, приказы, регламентирующие служебную деятельность полицейского, но ведь за профессией стоит человек, со своими чувствами, личным отношением, опытом, и психологическими травмами. Выполняя роль блюстителя закона, социальных и государственных ценностей, Я воплощается в Сверх-Я, перед сотрудником стоит большое искушение идеализации своего Я, поддавшись которому перед нами уже не просто полицейский, а личность с нарциссической структурой.

Исследователи наук философии, культурологии, антропологии и психологии приходят к общему мнению, что нарциссизм является способом изоляции против общности. В современном обществе отмечается рост, как научного интереса к феномену нарциссизма, так и проникновение этого термина в бытовой язык, существуют мнения, что мы живем в «веке нарциссизма». Известный западный психоаналитик Н. Мак-Вильямс отмечает «Проблемы нарциссизма не носили такого характера эпидемии, какой они имеют сегодня» [9]. Американский социальный философ и историк культуры Кристофер Лэш ввел понятие концепции «нарциссической культуры», «соревновательного индивидуализма, поднятого до степени войны со всем и вся, до погони за счастьем, которая заходит в тупик полной озабоченности собой» [12].

Личности с нарциссической структурой, хорошо адаптируются в социуме, достигают успехов на службе, в карьере и семье. Чтобы продемонстрировать свое величие и исключительность нарцисс выбирает определенные профессии, где были бы законные основания удовлетворить желания эксплуатировать другими людьми, вызывает восхищение и раболепный трепет, наиболее привлекательными для них являются профессии: политики, представители духовенства, актеры, певцы, юристы, бизнесмены, журналисты, врачи, учителя, полицейские и другие.

Ведущий психоаналитик современности О́тто Фри́дманна Ке́рнберга предлагает структурную модель нарциссической патологии характера, которая, по его мнению, возникает вследствие многократного отвержения ребенка манипулятивными родителями, у которых слабо развита способность к эмпатии [7]. Интернализация таких искаженных объектных отношений приводит к формированию защиты, цель которой – поддержать хрупкую связность нарциссической структуры. Признаками этой «патологической структуры Я» являются сильный страх критики и использование изоляции в качестве защиты от чувства неполноценности, которое могло бы разрушить хрупкую целостность структуры и впустить мощный поток примитивных аффектов. Другими словами, защитная нарциссическая структура призвана сохранить целостность Я в условиях сильного внутреннего напряжения, которое грозит его разрушить. Это внутреннее напряжение, как полагает Кернберг, похоже, нагнетается сильным агрессивным драйвом, который вообще присущ нарциссам.

Кернберг проводя клинические наблюдения за проявлениями

нарциссизма, отмечает чрезмерное фокусирование на самом себе, ощущением внутренней пустоты и отсутствием самоуважения, связанным с переживанием чувства стыда, человек стремится ограничить межличностное взаимодействие посредством ригидного избегания им близкого личного контакта. Нэнси Маквильямс очень хорошо подметила, у нарциссов «глубока потребность в окружающих, но любовь к ним поверхностна» [9].

Поскольку одобрение родителей важна для ребенка, адаптировавшегося с помощью «ложного Я», он ответственно заботится о них. Манипулирующие родители эксплуатируют это отношение, тогда как ресурсы ребенка истощаются, будучи используемыми не по назначению. С клинической точки зрения, высокомерная самопрезентация и неспособность сопереживать другим объясняются наличием нарциссической структуры характера. Эта защитная структура является тем местом, в которое пациент часто и бессознательно возвращается, чтобы спастись от ощущения, что его не любят, он не нужен, его используют.

Отто Кернберг в своей книге «Тяжелые личностные расстройства. Стратегии психотерапии» относит нарциссических пациентов в подгруппу пациентов с пограничной личностной организацией.

Нарциссических пациентов от пограничных отличает расширенное, раздутое представление о себе (Я-концепция), неутолимая потребность в восхищении, шумное одобрение, нарциссические пациенты лучше социализируются, у них более выражен контроль импульсивности и выше толерантность к тревоге. Если внешний источник восхищения и одобрения истощается, нарцисс чувствует беспокойство и скуку[8].

Чтобы не лишиться объекта подпитывающего самоуважение восхищением, нарциссические пациенты идеализируют фигуры, от которых получают нарциссическое удовлетворение, при этом остальных обесценивают и презирают. Их не оставляет в покое чувство зависти, которое они испытывают даже к тем, кто не достиг особого положения в жизни. Выстраивая отношения с людьми, они ожидают особых привилегий и право на эксплуатацию и паразитизм окружающих. При этом эмоционально они держаться отстраненно, холодно, порой безжалостно.

Нарциссические пациенты не способны привязаться к человеку, однако они крайне зависимы и нуждаются в признании и поклонении, поэтому им так необходима армия поклонников. Все же недоверие и обесценивание делают невозможным формированию зависимости от других.

В анализе нарциссических пациентов Кернберг обнаружил интенсивный оральный гнев, который занимает центральное место в их психопатологии, также патологию объектных отношений (концепция значимый другой): пациент неспособен зависеть от «хороших» внутренних объектов при выраженности отношений с «угрожающими» объектами.

Кернберг утверждает, что выраженный нарциссизм характеризуется одновременным развитием патологических форм самолюбви и патологией объектной любви. Выраженный нарциссизм не является лишь фиксацией на ранних стадиях развития и лишь отклонением в развитии объектной любви.

Происходит патологическое слияние Грандиозного Я, идеального Я, идеального объекта и актуальных Я-образов. «Психический коктейль» выстраивает мощные защиты против нормальной зависимости от внешних объектов и их внутренних репрезентаций. У нарциссического пациента равенство между понятием зависеть и завидовать, для него зависеть значит, и ненавидеть и испытывать тревогу от опасности эксплуатации и фрустрации. Отвергаемые, отрицаемые и неприемлемые Я-образы проецируются на внешние объекты, отчего легче в последующем их обесценить.

Происходит интернализация чрезмерных родительских требований, заряженных примитивным агрессивным качеством, отчего невозможна интеграция с любящими аспектами Суперэго. Суперэго не может интегрироваться при патологическом нарциссизме.

О. Кернберг описывает глубинный образ Я нарциссических пациентов, как голодное, пустое Я, наполненное гневом из-за несбывшихся ожиданий и фрустраций. Он проживает в мире полном ненависти и мести, в котором нет места близости, доверия и зависимости [8].

Психодиагностические исследования уровня нарциссизма позволят принять превентивные меры по предупреждению происшествий среди личного состава. Нарциссизм может благоприятно влиять при становлении в профессии полицейского, но препятствовать формированию доверительного отношения с обществом в последующем.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Стандарт полицейского Республики Казахстан.

2. Абрахам К.Классические психоаналитические труды [Текст] / К. Абрахам, Г. Эдвард, Ф. Шандор. - М.: Когито-Центр, 2009. - 220.

3. Асанова, Н.К. Теория психосексуального развития [Текст] / Н.К. Асанова. // Из цикла лекций для студентов по курсу «Психосексуальные концепции развития». - М.: Институт детской психиатрии и психоанализа, 1997. - 28 с.

4. Аспер К. Психология нарциссической личности. [Текст] / К. Аспер. - М.: Добросвет, 2008. - 356 с.

5. Балинт М. Первичный нарциссизм и первичная любовь [Текст] // Базисный дефект: Терапевтические аспекты регрессии. - М.: Когито-Центр, 2002. – С. 49-104.

6. Винникотт Д.В. Способность к одиночеству [Текст] / Д.В. Винникотт // Т. 1 Антология современного психоанализа / под ред. А.В. Рассохина - М.: Институт психологии РАН, 2000.– С. 254 - 261.

7. Кернберг О. Отношения любви. Норма и патология [Текст]: пер. с англ. М.Н. Георгиевой / под ред. М.Н. Тимофеевой, Т.С. Драбкиной. – М.: Класс, 2000. – 256 с.

8. Кернберг, О. Тяжелые личностные расстройства. Стратегии психотерапии [Текст]: пер. с англ. М.И. Завалова.– М.: Класс, 2000. - 464 с.

9. Мак-Вильямс Н. Психоаналитическая диагностика: Понимание структуры личности в клиническом процессе [Текст]: пер. с англ. М.Н.

Глущенко, М.В. Ромашкевич. - М.: Класс, 2001. - 480 с.
10. Фрейд З. О нарциссизме [Текст] / З. Фрейд // Очерки по психологии сексуальности|. - Минск, 1997. - С.117-144.
11. Фрейд, З. Теория либидо и нарциссизм [Текст] / З. Фрейд // Введение в психоанализ: лекции. 3-е изд., переработанное. - М.: СГУ, 2007. - С. 331 - 345.
12. Christopher Lasch: The Revolt of the Elites: And the Betrayal of Democracy, 1994. / Кристофер Лэш: Восстание элит и предательство демократии. Перевод на русский язык: Дж. Смити, К. Голубович. - М., 2002.

К ВОПРОСУ ПРОФИЛАКТИКИ СУИЦИДАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ УИС

Корчагин Владимир Викторович,
доцент кафедры математики и естественно-научных дисциплин,
кандидат технических наук, доцент, полковник внутренней службы

Андреева Наталья Александровна,
начальник кафедры математики и естественно-научных дисциплин,
кандидат физико-математических наук, доцент, полковник внутренней службы

Фурсова Полина Сергеевна,
курсант 3 курса инженерно-технического факультета,
рядовой внутренней службы
ФКОУ ВО «Воронежский институт ФСИН России»

Мақалада. Мақалада қылмыстық – атқару жүйесі қызметкерлерінің суицидтік мінез-құлқы мәселесі қарастырылған.
Аннотация. В статье рассмотрена проблема суицидального поведения сотрудников уголовно – исполнительной системы.
Annotation. The article considers the problem of suicidal behavior of employees of the penal system.
Түйінді сөздер: суицид, ҚАЖ қызметкерлері, еңбек жағдайлары, факторлар.
Ключевые слова: суицид, сотрудники УИС, условия труда, факторы.
Keywords: suicide, UIS employees, working conditions, factors.

В настоящее время суицидальное поведение (СП) среди сотрудников различных подразделений уголовно-исполнительной системы (УИС) остаются актуальным вопросом в силу специфики их служебной деятельности.

Об этом свидетельствуют выборочные статистические данные по количеству суицидов среди сотрудников УИС (далее – сотрудников) за промежуток времени с 2010 по 2021 годы, которые представлены в таблице. Так, например, в 2021 году зарегистрировано 20 суицидов сотрудников, что на

2 больше, чем в 2020 году [1-3].

Год	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2021
Количество суицидов	43	45	23	23	20	18	20

Изучение различных форм деструктивного поведения свидетельствует о том, что вследствие совершения аутоагрессивных действий органы и учреждения УИС ежегодно теряют от 50 до 60 человек рядового и начальствующего состава [4].

Правоохранительная служба в УИС существенно отличается от других видов трудовой деятельности. Она определяется специфическими внутренними и внешними условиями функционирования исправительных учреждений (ИУ), постоянным взаимодействием с осужденными, многие из которых являются лицами с устойчивой асоциальной направленностью и психическими аномалиями, высокой вероятностью возникновения профессиональной деформации и рядом других характеристик. В связи с тем, что личная безопасность сотрудников является важным условием эффективного обеспечения правопорядка и законности в ИУ, безопасности осужденных и охраны их здоровья, а также нормального функционирования учреждений и органов, исполняющих уголовные наказания, ее обеспечение является актуальной проблемой.

Под суицидом понимается преднамеренное (осознанное) лишение себя жизни. СП включает различные проявления психических актов, обусловленные стремлением добровольного лишения себя жизни и служащие средством разрешения личностного кризиса, возникшего при столкновении сотрудника с препятствием на пути реализации его важнейших потребностей или целей.

СП определяется сложным взаимодействием личности и социальной среды, отношения между которыми не имеют жесткой линейной зависимости. Влияние сред, в свою очередь, опосредованно множеством факторов и отражается в усвоенных сотрудником морально-этических нормах, ценностях, психологических установках и социальных моделях поведения.

Сотрудник постоянно находится во взаимодействии с окружающей его средой (производственной, социальной и др.) [5, 6]. Такое взаимодействие можно представить в виде модели «человек – среда – последствия», представленной на рисунке 1.

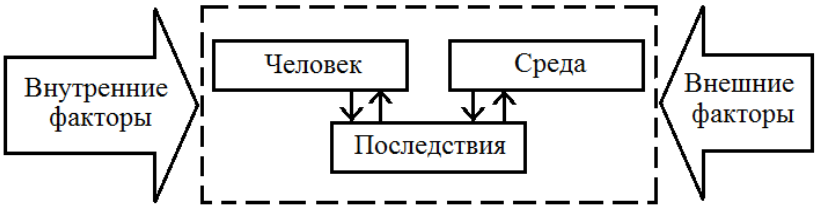


Рис. 1. Модель «человек – среда – последствия».

Внешние факторы (экзогенные) характеризуют результат воздействия сотрудника с внешней окружающей средой (социумом) и определяются персоналом учреждения и его структурой, производственной деятельностью учреждения, финансовым обеспечением, сложившейся в учреждении системы ценностей, традициями, социально-психологической обстановкой, стилем руководства и др. К ним относятся: политические, социально-экономические, научно-технические и экологические факторы. Внешние факторы, как правило, не зависят от деятельности учреждения УИС. Например, к внешним факторам можно отнести:

- состояние среды деятельности сотрудника (технические и социальные системы) и ошибочные (непредвиденные) действия сотрудников и персонала ИУ, приводящие к возникновению особой ситуации (авария, катастрофа и др.);
- производственные конфликты сотрудника (с начальствующим составом учреждения и ведомства, сослуживцами и др.);
- бытовые конфликты сотрудника (ссора, ревность, развод, смерть близкого человека, потеря материальных ценностей, финансовая задолженность и др.);
- стрессы, обусловленные антисоциальным поведением сотрудника (боязнь наказания, уголовная и административная ответственность, злоупотребление алкоголя и наркотиков и др.);
- стрессоры длительных экстремальных условий функционирования (напряженный график несения службы, ненормированный рабочий день, необходимость ношения и применения табельного оружия и др.), а также повреждения различных частей тела сотрудника (ранения, кантузии и др.) со стойким нарушением трудоспособности;
- неудачи, связанные с карьерой или учебой сотрудника.

Внутренние факторы (эндогенные) связаны с самой личностью сотрудника, его генетикой. Внутренние источники опасности обусловлены виктимностью человека – личными особенностями сотрудника, которые связаны с его социальными и психологическими свойствами и представляют субъективный аспект опасности, приводящий к возникновению особой ситуации (конфликт, прямое вредительство и др.). Например, к внутренним факторам можно отнести:

- наследственную (генетическую) предрасположенность сотрудника к нервно-психическим расстройствам;
- соматические заболевания сотрудника (телесные заболевания, приводящие к поражению внутренних органов или целых систем в результате определенных психологических травм или патологий);
- высокая степень интравертированности сотрудника, его низкие коммуникативные способности, приводящие к дезадаптации.

В качестве объекта риска и безопасности в рассматриваемой модели выступает человек (сотрудник), которого можно рассматривать с позиции взаимодействия личности с окружающей его социальной средой (например, сотрудник, осужденный, общество в целом).

Элемент «человек» представляет собой сотрудника или представителя персонала УИС (сотрудники службы безопасности начальники отрядов,

младший инспекторский состав, оперативный состав, вольнонаемные сотрудники и др.), которые по своим служебным обязанностям контактируют с осужденными.

Элемент «среда» представляет собой непосредственное окружение сотрудника. Это социальная среда, которая окружает сотрудника при выполнении им своих служебных обязанностей.

Элемент «последствия» представляет собой результат взаимодействия сотрудника с осужденными, сослуживцами, обществом в целом.

Любая деятельность человека несет в себе потенциальную (т. е. скрытую) опасность, так как всегда существует вероятность неправильного принятия решения. Если в прошлом у сотрудника вообще не было никакого опыта, то решения принимаются методом проб и ошибок. Свобода выбора решений таит в себе потенциальную опасность от вмешательства человека в любой процесс (технический, технологический, социальный и др.) [7].

Работа сотрудников многих структурных подразделений отличается высоким риском совершения СП вследствие [9]:

- враждебного характера межличностных отношений между сотрудниками и отрицательно характеризующимися осужденными, входящими в криминальную организацию, могущего вызывать всплески неадекватного поведения (агрессивности, вспыльчивости, жестокости и т. д.), а также формированию профессионального выгорания, отчуждения и других деструктивных состояний;

- специфика профессиональной деятельности, связанная с эмоциональным выгоранием, что приводит к снижению профессиональной мотивации, злоупотреблению алкоголем, чрезмерному психоэмоциональному напряжению;

- зачисление на службу сотрудников, имеющих различные психологические противопоказания;

- ненадлежащее взаимодействие руководства служб ИУ с психологическими и воспитательными службами в области оперативного и актуального обмена информацией об индивидуально-личностных особенностях сотрудников, входящих в «группу риска» и установления признаков их деструктивного поведения;

- безразличное отношение руководителей служб и подразделений в части выявления и разрешения проблем сотрудников.

Вышеназванные факторы могут приводить к деформации личности сотрудника и отдалению его от жизненных реалий.

Впоследствии такие поведенческие проявления могут приводить к психосоматическим нарушениям, а также развитию различных зависимостей (например, от химических препаратов, алкоголя и др.) и иных форм дезадаптации, которые могут приводить и к совершению суицида.

На практике сложно определить доминирующий суицидогенный фактор для оценки возможного риска самоубийств. Скорее всего, можно говорить об их интегративном взаимодействии, которое прямо или косвенно способствует снижению порога психоэмоциональной устойчивости с явными признаками дезадаптации личности сотрудника.

Для предупреждения самоубийств среди сотрудников руководители различных служб и подразделений совместно с психологами и психиатрами должны сформировать систему первичной и вторичной профилактики [8]:

- первичная профилактика включает мероприятия, направленные на ослабление степени влияния негативных социальных, социально-психологических факторов и условий, способствующих формированию суицидального поведения, т. е. устранение стрессогенных причин и условий службы, а также учета индивидуальных и групповых факторов суицидального риска;

- вторичная профилактика предусматривает проведение работы с сотрудниками, уже совершавшими аутоагрессивные действия (постановка на учет, определение тактики ведения психокоррекции).

С целью устранения причин и условий, приводящих к СП сотрудников, совершенствования системы профилактики их деструктивного поведения, необходимо выполнение комплекса мероприятий [2, 9]:

- организационно-управленческие (например, мероприятия, направленные на расширение грамотности в области суицидологии как сотрудников различных подразделений, так и руководящего состава учреждений и органов УИС, а также контроль кадровой и психологической профилактической работы и др.);

- организационно-методические – на уровне деятельности психологов УИС (например, совершенствование квалификации сотрудников психологической службы в области СП, методикам и способам профилактики СП, а также осуществление психологической работы с сотрудниками, отнесенными в «группу риска» и др.);

- социально-психологического характера (изучение социально-психологического климата в ИУ, оказание психологической помощи участникам конфликтных ситуаций и др.).

Важно заметить, что трагические случаи, связанные с суицидальными проявлениями достаточно вариативны. Они в меньшей степени распространены в тех органах и учреждениях УИС, где целенаправленно и последовательно проводятся профилактические мероприятия с личным составом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Обзор «О состоянии работы по профилактике суицидов среди личного состава в 2017 году». Письмо ФСИН России от 20.02.2018 № исх-03-11433.

2. Кулакова С.В. Суицидальное поведение сотрудников уголовно-исполнительной системы как актуальная проблема / С.В. Кулакова, Н.А. Цветкова // Суицидология. – 2017. – Том 8. – № 4 (29) – С. 91-97.

3. Обзор «О состоянии работы по профилактике суицидов среди личного состава в 2021 году». Письмо ФСИН России от 01.03.2022 № исх-03-12499.

4. Калманов Г.Б. Психологическая профилактика суицидального поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы / Г.Б. Калманов, А.В. Кокурин, А.И. Мокрецов // Ведомости УИС. - 2006. – № 3. – С. 10-19.

5. Белокуров С.В. Организация рабочего места сотрудника УИС: учеб. пособие / С.В. Белокуров, Н.А. Андреева, В.Н. Бобров [и др.]; ФКОУ ВПО Воронежский ин-т ФСИН России. – Воронеж, 2015. – 135 с.

6. Корчагин В.В. Безопасность жизнедеятельности: учеб. пособие / В.В. Корчагин, С.В. Белокуров, Н.А. Андреева [и др.]; ФКОУ ВО Воронежский ин-т ФСИН России. – Воронеж, 2017. – 177 с.

7. Вишняков Я.Д. Общая теория риска: учеб. пособие / Я.Д. Вишняков, Н.Н. Радаев. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – 368 с.

8. Човдырова Г.С. Особенности суицидального поведения сотрудников органов внутренних дел и его профилактика / Г.С. Човдырова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2001. – № 1 (19). – С. 94 – 98.

9. Козюля В.Г. Суициды среди сотрудников УИС и меры их профилактики / В.Г. Козюля, Г.Б. Калманов // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 1996. – № 2 (4). – С. 34-36.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВЕДЕНИЯ ПЕРЕГОВОРОВ ПОЛИЦЕЙСКИМИ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ СЛУЖБЫ

Крыжная Валентина Владимировна,
старший научный сотрудник научной лаборатории по проблемам противодействия преступности, кандидат юридических наук,
подполковник полиции
Национальная академия внутренних дел МВД Украины

Мақалада. Мақалада төтенше жағдайларда келіссөздер жүргізу тәжірибесі қарастырылады.

Аннотация. В статье рассматривается практика проведения переговоров в экстремальных ситуациях.

Annotation. The article discusses the practice of conducting negotiations in extreme situations.

Түйінді сөздер: келіссөздер процесі, істердің жіктелуі, қызметкерлер, кепілге алынғандар.

Ключевые слова: переговорный процесс, классификация случаев, сотрудники, заложники.

Keywords: negotiation process, classification of cases, employees, hostages.

В современных условиях сотрудникам правоохранительных органов нередко приходится вести переговоры с преступниками. Их цель – правомерное психологическое воздействие.

Переговорный процесс полицейского с правонарушителями – это основанный на нормативно-правовых актах и моральных нормах, ненасильственный способ борьбы с преступностью, основанный на законе, нравственности, психологии и представляющий собой диалог с преступниками (преступными организациями, обществами, группами) в целях склонения их к отказу от дальнейшей преступной деятельности, а также активного содействия раскрытию и расследованию преступлений, розыску и задержанию совершивших их лиц, устранению причиненного вреда, получения оперативной

и криминалистически значимой информации.

Переговорное общение является относительно новым направлением деятельности правоохранительных органов, оно не заменяет, а дополняет традиционные направления и формы борьбы с преступностью и может быть составной частью тактических операций, включая применение специальных средств и огнестрельного оружия.

В процессе подготовки и ведения переговоров в зависимости от цели используют различные методы, которые можно разделить на две основные группы: 1) методы личностной психологической подготовки к проведению переговоров (направленные на формирование психологической готовности к переговорам); 2) методы организационные, которые направлены на овладение организационными формами подготовки и проведения переговоров.

Практика ведения переговоров с правонарушителями получила широкое распространение во всём мире. В последнее время об этом часто говорится в средствах массовой информации – в газетах, радио и телевидению и т.д.

Мировая переговорная практика свидетельствует о целесообразности использования переговоров с правонарушителями в миротворческих целях. Их цель – добровольное освобождение заложников, обеспечение безопасности в населенных пунктах и нормальное функционавание медицинских заведений, энергопутей, комникаций и т.д.

Укажем определённую классификацию случаев ведения полицейскими переговоров:

а) захват заложников, массовые беспорядки и другие дезорганизующие работу действия СИЗО и т.п.; причинами могут быть недостатки самой системы этих учреждений, сложные взаимоотношения в среде заключённых, террор со стороны «авторитетов», желание изменить сроки заключения или вообще выйти на свободу (инициаторами преступных действий обычно являются рецидивисты и другие заключенные, которые негативно себя зарекомендовали);

б) «бытовое» заложничество, когда заложниками становятся собственные дети, соседи, родственники и т.д. (инициаторами могут быть лица из асоциальных элементов: бродяги, наркоманы, алкоголики; неустроенные в жизни люди, в основном из числа освобожденных из мест лишения свободы; люди с психическими аномалиями и психическими расстройствами, пытающимися решить свои имеющиеся и вымышленные проблемы захватом заложников и т.п.);

в) случаи так называемого «киднеппинга» (от. англ. kidnapping – похищение людей, в том числе детей, с целью получения выкупа), когда наносяться большие страдания как жертве, так и ее семье, часто с нанесением разного рода повреждений жертве или ее смертью; особенно острой проблемой является похищение детей (во всем мире дети продолжают оставаться объектом насильственно-корыстных посягательств, и не только с целью получения выкупа: детей похищают для присвоения и воспитания, для участия в бродяжничестве и нищенстве, с целью мести, как объект сексуальных посягательств и т.п.);

г) случаи угрозы совершения террористического акта;

д) блокирование транспортных коммуникаций;

е) незаконное завладение транспортным средством;

ж) захват государственных или общественных зданий или сооружений;

з) групповое нарушение общественного порядка;

е) оказание сопротивления полицейскому [1, с. 144].

Виды ситуаций и правонарушений, в связи с которыми приходится вести переговоры с правонарушителями, довольно многообразны. В основном речь идет о тяжких преступлениях и ситуациях, когда опасные правонарушители (преступники) посягают на жизнь и здоровье людей, пытаются повлиять на другие тяжелые последствия и т.д. Специфика подобных ситуаций заключается в том, что сотрудники полиции не имеют возможности предотвратить правонарушение (преступление) или прекратить его законными мерами, и на это есть следующие причины:

а) в случае захвата заложников, похищения людей, в том числе детей, угрозы совершения взрывов и других преступлений в большинстве случаев место нахождения преступника неизвестно полиции [2, с. 103];

б) применение предусмотренных законом средств предотвращения противоправной, преступной деятельности (применение спецсредств, физической силы, задержания и ареста правонарушителей) может иметь тяжелые последствия в виде гибели людей или причинение другого значительного вреда и т.п.

Оптимальный выход из подобной ситуации и способ разрешения конфликта – ведение переговоров с правонарушителями.

Практика ведения переговоров с правонарушителями требует также разграничения ситуаций в зависимости от ответа на следующие вопросы:

а) известно или неизвестно местонахождение заложников и захвативших их лиц;

б) является ли стационарным местонахождение преступников и заложников (жилой массив, промышленный объект, предприятие, учреждение, полевые условия и т.п.) или имеет место использование различных видов транспорта;

в) возможно ли применение к правонарушителям силы (физической силы, специальных средств, оружия);

г) известны ли данные о личности правонарушителей и жертв, их намерениях и т.п.

Переговоры являются одним из средств, которые дополняют, но не противодействуют другим, предусмотренным законом, мерам предупреждения, пресечения, раскрытия и расследования преступлений. Главный довод в переговорах состоит в том, что диалог между правоохранительными органами и преступниками имеет смысл, если преступники гарантируют жизнь и здоровье заложникам. В противном случае, применение силовых мер является правомерным и неотвратимым, вплоть до применения оружия. В течение времени, когда продолжаются переговоры, необходимо поддерживать у преступников уверенность в возможном удовлетворении их требований, для того чтобы полностью исключить факты насилия в отношении заложников,

похищенных граждан, доведение до конца других преступных побуждений [3].

В случае, если преступники продолжают выдвигать противоправные и неприемлемые требования и переговоры заходят в «тупик», то используется технология переговоров «для прикрытия» (оперативная игра). Суть их – продолжение диалога с преступниками для создания ситуации, при которой можно наиболее эффективно и безопасно осуществить операцию силового пресечения преступных действий. Вести подобные переговоры надо так, чтобы преступники не почувствовали изменения тональности диалога, не догадались о принятом решении подавить их силой.

В целом, проблема переговоров с преступниками требует теоретических исследований, анализа и обобщения практического опыта, подготовки качественных специалистов соответствующего профиля. Механизмы, технологии государственного реагирования на потенциальные преступления террористического характера позволяют разработать стратегические и практические модели переговоров, определить перспективы освобождения заложников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Основы психологии управления / А.М. Бандурко, С.П. Бочарова, Е.В. Землянская. - Харьков: ХНУВД, 1999. - 528 с.

2. Саакян М.Б. Психологические аспекты тактики ведение переговоров с преступниками в ходе операции по освобождению заложников / М.Б. Саакян. Южноукраинский юридический журнал. - 2013. - № 1. - С. 103-106.

3. Шаповалов Б.Б. Психология и тактика действий работников полиции в ситуациях вооруженного противодействия со стороны преступников: методические рекомендации / Б.Б. Шаповалов, В.С. Медведев, М.А. Супрун. – М.: ГНИИ МВД Украины, 2011. – 75 с.

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПЕРСОНАЛА ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЯХ

Мирошниченко Оксана Николаевна,
начальник кафедры психологии, кандидат психологических наук, доцент,
полковник внутренней службы
Академия Государственной пенитенциарной службы

Аннотация. Бұл мақалада төтенше жағдайларда түзеу мекемелерінің қызметкерлерін психологиялық қолдау мәселелері және олардың пайда болу себептері ашылады. Мақалада сонымен қатар қызметкерлердің экстремалды жағдайларда әрекет етуге психологиялық дайындығын қалыптастыру үшін психологиялық дайындықтың негізгі бағыттары сипатталған.

Аннотация. В данной статье раскрываются вопросы психологического сопровождения персонала исправительных учреждений в чрезвычайных

ситуациях и причины их возникновения. В статье также описываются основные направления психологической подготовки сотрудников по формированию у них психологической готовности к действиям в экстремальных ситуациях.

Annotation. This article reveals the issues of psychological support of correctional personnel in emergency situations and the causes of their occurrence. The article also describes the main directions of psychological training of employees to form their psychological readiness to act in extreme situations.

Түйінді сөздер: кәсіби қызмет, Украинаның қылмыстық-атқару қызметі, төтенше жағдай, тәуекел, сотталған.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, криминально-исполнительная служба Украины, экстремальная ситуация, риск, осуждённый.

Keywords: professional activity, Criminal Executive Service of Ukraine, extreme situation, risk, convicted person.

Учитывая, что профессиональная деятельность персонала происходит в условиях непосредственного контакта с осужденными, существует большая вероятность возникновения сложных, экстремальных ситуаций. Экстремальная ситуация является ситуацией психического напряжения, значительно снижает эффективность выполнения сотрудником своих должностных обязанностей и несет угрозу для его жизни и здоровья.

Первой группой причин возникновения экстремальных ситуаций является конфликтный характер взаимодействия между персоналом и осужденными. В отдельных случаях осужденные осуществляют скрытую или противодействие, создают искусственные препятствия работникам в решении поставленных служебных задач, а иногда и реальную угрозу их жизни и здоровью.

Ко второй группе относятся факторы содержания служебной деятельности (ее сложность, неопределенность информации, поступающей, нечеткая постановка задач, дефицит времени и т.п.).

Третьей группой причин являются особенности социально-психологических явлений в местах лишения свободы (конфликтность в отношениях сотрудников, неверный стиль поведения руководителя, отсутствие психологической готовности к коллективной деятельности и т.д.).

При чрезвычайных обстоятельствах на психику сотрудников могут влиять особые факторы: различные перегрузки, опасность, риск, внезапность, резкие изменения природных явлений, вероятность ранения и гибели.

По этим причинам возникают проблемы в организации деятельности сотрудников пенитенциарных учреждений в экстремальных условиях:

1) невозможность правового регулирования четких алгоритмов (планов) действия;

2) невозможность прогнозирования размеров и хода события;

3) нежелательные изменения в деятельности отдельных сотрудников (принятие решений с опозданием и сложность их выполнения, ошибки в последовательности действий, нарушение соотношения между главным и второстепенным, потеря эмоционально - волевой устойчивости; возникновения различных негативных состояний, ослабление профессиональной активности,

от появления неполадок к полной бездеятельности).

Психологическая готовность к действиям персонала в психически напряженных, экстремальных ситуациях формируется, как правило на занятиях по психологической подготовке. Задача психолога, обеспечивающего психологическое сопровождение в экстремальной ситуации, заключается в том, чтобы создавать необходимые условия для адекватного понимания человеком, оказавшимся в сложной жизненной ситуации, стоящих перед ним задач, возможных вариантов поведения в данной ситуации, адекватной оценки имеющихся в наличии ресурсов, способов создания новых ресурсов и оптимального их применения.

Формирование психологической готовности зависит от таких факторов как:

- интенсивности контактов с осужденными;
- стажа работы сотрудника на должности;
- собственного опыта пребывания в экстремальных ситуациях;
- степени развития профессионально значимых качеств сотрудника;
- возраста сотрудника;
- особенностей процесса восприятия сотрудником негативных ситуаций и т.п.

Основные направления психологической подготовки сотрудников по формированию у них психологической готовности к действиям в экстремальных ситуациях включает в себя:

1. Информационный (предоставление информации о причинах возникновения экстремальных ситуаций, рассмотрение нормативных документов и ситуаций, имевших место в деятельности персонала и т.д.).

2. Проведение с сотрудниками специальных занятий (деловых игр, моделирования типовых экстремальных ситуаций, инструктивных занятий по действиям в конкретных экстремальных ситуациях и т.п.).

3. Повышение уровня развития личностных и профессионально значимых качеств.

Успешность овладения знаниями, умение действовать во время чрезвычайных ситуаций зависят от личных качеств сотрудника (интеллектуальных, волевых, эмоциональной сферы), профессиональной апперцепции, которая отражает опыт в аналогичных ситуациях, встречавшихся ранее, а также специальной психологической подготовки сотрудников.

Для решения служебных обязанностей при наличии чрезвычайных событий, сотрудник учреждения должен четко определить степень опасности для себя и окружающих, степень своей физической и моральной готовности к ответным действиям, понять и проанализировать алгоритм своих действий в случае осложнения обстановки. Лишь после этого, принимая все меры личной безопасности, нужно попробовать, оправдано рисковать.

Различают оправданный и неоправданный риск в экстремальных ситуациях.

Оправданный риск требует разумного взвешивания всех «за» и «против» при принятии решения и предпочтения наиболее безопасного плана действий.

При этом возможны ситуации, где результат такого действия зависит от случая, обусловленный личными качествами человека, который рискует.

Риск признается оправданным, если он заранее создавал угрозу для жизни и здоровья людей или способствовал возникновению других негативных последствий или чрезвычайных событий.

К групповым действиям, сопровождающимся повышенным психологическим напряжением относят: отказ от принятия пищи; отказ от работы; злостное невыполнение законных требований администрации; конфликты между отдельными группами осужденных т.д.

Характерными местами, где возможно групповое неповиновение в учреждениях исполнения наказаний являются места массового пребывания осужденных (помещение ДИЗО, помещения камерного типа, столовая, клуб, помещения отделений социально-психологической службы, локальный или производственный участок и т.п.).

Основными причинами возникновения чрезвычайных происшествий являются:

- Нарушение сотрудниками законности;
- Наличие конфликтных ситуаций;
- Притеснения со стороны представителей групп негативной направленности или других осужденных;
- Предоставление непредусмотренных законодательством льгот отдельным категориям осужденных;
- Несправедливость и неправомерность наложенных взысканий;
- Ослабление внимания к бытовым нуждам осужденных;
- Недостатки в оплате труда;
- Халатное отношение сотрудников к выполнению служебных обязанностей;
- Несвоевременное принятие мер реагирования к злостным нарушителям режима;
- Запрещенные связи сотрудников учреждений исполнения наказаний с осужденными и их родственниками;
- Низкий уровень служебной и профессиональной подготовки сотрудников;
- Некачественное проведение мероприятий по обеспечению установленного порядка отбывания наказания, отсутствие систематического проведения социально-воспитательной и профилактической работы;
- Невыполнение требований, приказов, распоряжений, указаний и инструкций по вопросам организации и обеспечения установленного порядка отбывания наказаний.

Для поддержания надлежащего правопорядка в учреждениях исполнения наказаний, предупреждения преступлений и правонарушений среди заключенных, обеспечения безопасности осужденных и персонала в учреждениях должен осуществляться комплекс специальных профилактических мероприятий по выявлению, постановке на учет лиц, которые требуют особого внимания, и организации надзора за ними. Выявление

и постановка на профилактический учет осужденных, совершивших правонарушения или намерения их совершить, предусматривает изучение их личных дел, корреспонденции, журналов учета правонарушений, рапортов приема-задачи дежурства, докладов начальников отделений социально-психологической службы и других должностных лиц, информации, предоставленной отделом надзора и безопасности, оперативным отделом, медицинской частью т.п.

Лиц, которые взяты на профилактические учеты, закрепляют приказом по учреждению за соответствующими сотрудниками, спальные места в общежитиях им предоставляются при входе в спальное помещение, рабочие места - в местах, которые хорошо просматриваются и контролируются. Их выход на работу осуществляется только в первую смену с ежедневным подведением итогов выполнения производственного задания.

При прохождении строем, осужденные, состоящие на профилактическом учете, идут в первой шеренге.

На осужденных, склонных к нападению на представителей администрации, захвата заложников, совершения побегов, разрабатываются карты с личными данными и информацией об их связях с другими осужденными, фотографиями, а также оборудуется специальный стенд в дежурной части учреждения.

Индивидуально-воспитательная работа с осужденными, состоящими на профилактическом учете, осуществляется целенаправленно, планомерно, дифференцированно с учетом личности осужденного, характера и степени его социальной запущенности, опасности совершенного преступления и других особенностей, имеющих значение для правильного выбора методов и мер воздействия.

Важное место в такой деятельности занимает работа по предупреждению и недопущению преступлений со стороны осужденных.

Предупреждение преступлений - это деятельность, направленная на применение мер и обеспечение правопорядка, законности, безопасности осужденных и персонала учреждений, предупреждения совершения новых преступлений осужденными. Для этого осуществляется:

- Выявление и ликвидация причин и условий, способствующих совершению преступлений и иных правонарушений;
- Обеспечение надлежащей охраны осужденных и постоянного надзора за их поведением;
- Своевременное разрешение конфликтных ситуаций среди осужденных;
- Соблюдение законности, правил личной безопасности и бдительности во время несения службы персоналом учреждений;
- Постоянная работа над повышением профессионального мастерства персонала и контроль за выполнением ими служебных обязанностей;
- Проведение систематической воспитательной и разъяснительной работы с осужденными, применения к нарушителям режима соответствующих мер дисциплинарного воздействия, определенных Уголовно-исполнительным кодексом Украины;

- Гуманное отношение к лицам, лишенным свободы, и т.п.

В стрессовом и других негативных состояниях поведение человека в значительной мере дезорганизуется. Только твердо усвоены умения, и навыки в состоянии стресса могут оставаться постоянными. Практический опыт говорит, что дисциплинированность, организованность и самообладание предотвращают дезорганизацию поведения в условиях стресса. Вследствие длительного контакта с осужденными, со временем, у сотрудников может проявляться профессиональная деформация.

Таким образом, одним из важнейших требований к личности сотрудника уголовно-исполнительной системы является педагогическое мастерство. Оно проявляется в умении выбирать оптимальный выход в сложившейся ситуации в повседневной жизни. Настоящих мастеров - воспитателей характеризует всестороннее и глубокое знание требований своей работы, их изменения в соответствии с различными ситуациями и случаями, что позволяет наладить воспитательный процесс. Кроме того, необходимо обладать общей эрудицией, методическим мастерством, умением принимать педагогические решения в различных ситуациях, в том числе экстремальных.

ЖИЗНЕСТОЙКОСТЬ КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНОЕ КАЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

Ракитская Оксана Николаевна,
начальник кафедры общей психологии психологического факультета,
кандидат психологических наук, доцент, полковник внутренней службы,
Вологодский институт права и экономики ФСИН России

Лебедева Алена Дмитриевна,
инструктор группы по боевой и специальной подготовке отдела кадров
и работы с личным составом, лейтенант внутренней службы
ФКУ ИК-8 УФСИН России по Калининградской области

Мақалада. Мақалада "өміршеңдік" ұғымы және оның күресу стратегиясын анықтауға әсері қарастырылады.

Аннотация. В статье рассматривается понятие «жизнестойкость» и его влияние на определение копинг - стратегии.

Annotation. The article discusses the concept of "resilience" and its impact on the definition of a coping strategy.

Түйінді сөздер: стресс, стресске төзімділік, өміршеңдік, күресу стратегиялары.

Ключевые слова: стресс, стрессоустойчивость, жизнестойкость, копинг – стратегии.

Keywords: stress, stress resistance, resilience, coping strategies.

Одним из ресурсов в совладании с разнообразными стрессогенными

факторами, сопровождающими профессиональную деятельность сотрудников правоохранительных органов, может выступать такая личностная характеристика, как жизнестойкость.

Более привычным для ситуаций профессионального отбора и психологического сопровождения сотрудников является термин «стрессоустойчивость». Исследователи связывают стрессоустойчивость со способностью быть эмоционально стабильным или психически устойчивым (Н.Д. Левитов; П.Б. Зильберман; Я. Рейковский; В.Л. Марищук; В.Г. Норакидзе; К.К. Платонов; А.Г. Маклаков), с надситуативной активностью (В.А. Петровский), с поисковой активностью (В.С. Ротенберг, В.В. Аршавский), со смыслопорождением (Ф.Е. Василюк), с творческим поведением, не привязанным к биологическим факторам (Ф.Е. Василюк, К. Роджерс, А. Маслоу, Г. Олпорт, В.И. Кабрин и др.), с выносливостью (жизнестойкостью) (С. Мадди) [6, с.83].

По сравнению со стрессоустойчивостью, феномен которой определяется весьма широко, жизнестойкость представляет собой личностное условие ее приобретения или актуализации.

Термин hardiness, введенный С. Мадди и С. Кобейса (в переводе с английского означает «крепость, выносливость»), Д.А. Леонтьев предложил обозначать как «жизнестойкость» [8, с. 65]. По мнению авторов, жизнестойкость (hardiness) представляет собой систему убеждений человека о себе, о мире, об отношениях с миром, в которой выделяют три компонента: вовлеченность, контроль, принятие риска (или вызов).

«Вовлеченность» (commitment) характеризуется как убежденность в том, что вовлеченность в происходящее дает максимальный шанс найти нечто стоящее и интересное для личности. Человек с развитым компонентом вовлеченности получает удовольствие от собственной деятельности. В противоположность этому, отсутствие подобной убежденности порождает чувство отвергнутости, ощущение себя «вне» жизни.

«Контроль» (control) представляет собой убежденность в том, что предпринимаемая активность позволяет повлиять на результат происходящего, пусть даже это влияние не абсолютно и успех не гарантирован. Противоположность этому – ощущение собственной беспомощности. Человек с сильно развитым компонентом контроля ощущает, что сам выбирает собственную деятельность, свой путь.

«Принятие риска» (challenge) – убежденность человека в том, что все то, что с ним случается, способствует его развитию за счет знаний, извлекаемых из опыта, позитивного или негативного. Человек, рассматривающий жизнь как способ приобретения опыта, готов действовать в отсутствие надежных гарантий успеха, на свой страх и риск, считая стремление к простому комфорту и безопасности, обедняющим жизнь личности. В основе принятия риска лежит идея развития через активное усвоение знаний из опыта и последующее их использование [8, с.67].

В свою модель жизнестойкости С. Мадди включает не только конструкт компонентов, но и пять основных механизмов, которые позволяют

жизнестойкости оказывать своеобразное буферное влияние на развитие заболеваний и препятствовать снижению общей эффективности деятельности:

Жизнестойкие убеждения - оценка жизненных изменений как менее стрессовых на основе вовлеченности, контроля и принятия риска;

Создание мотивации к трансформационному совладанию, которое подразумевает открытость всему новому, готовность человека активно действовать в стрессовой ситуации (использование человеком жизнестойких копинг-стратегий);

Усиление иммунной реакции через психическую и физическую мобилизацию;

Усиление ответственности и заботы о собственном здоровье (жизнестойкие практики здоровья);

Поиск эффективной социальной поддержки, которая будет способствовать трансформационному совладанию, через развитие навыков общения [7, с.101].

С. Мадди подчёркивает, что жизнестойкость, формируясь в детстве, может поддерживаться и развиваться также во взрослом возрасте в контексте заботы о собственном здоровье, взаимодействия с другими людьми (принятии их помощи и ободрения). Жизнестойкость может становиться ядром мотивации применения эффективных стратегий совладания, заботы о своем здоровье, включении в социальное взаимодействие и эффективности, в том числе в профессиональной сфере.

Следует отметить, что ряд отечественных исследователей (Д.А. Леонтьев, С.В. Книжникова, Е.И. Рассказова, Р.И. Стецишин и др.) рассматривают феномен жизнестойкости как перспективный для обеспечения вопросов профилактики и коррекции стрессовых расстройств личности. Так, тест жизнестойкости в его адаптированном варианте (Д.А. Леонтьев, Е.И. Рассказова) в будущем можно будет использовать для выявления психологических травм у человека и, как следствие, профилактики тяжелых депрессивных расстройств. Психологические технологии развития жизнестойкости смогут повышать уровень стрессоустойчивости и, как следствие, сыграют положительную роль в профилактике деструктивного и аутодеструктивного поведения людей [2, 3].

В работе Б.Ю. Григоровой, посвящённой вопросу механизмов достижения разных уровней благополучия личности, получены данные, на основании которых автор приходит к выводу, что в качестве механизма эмоционального благополучия можно рассматривать жизнестойкость [1, с. 111].

Публикуются результаты исследований, отражающие роль жизнестойкости в выборе адаптивных стратегий копинг-поведения сотрудников разных организаций. Так, Хачатуровой М.Р. при изучении личностных ресурсов совладания с организационным конфликтом обнаружилось, что сотрудники с выраженной жизнестойкостью склонны к выбору всех типов адаптивных копингов и при этом не избегают и не отступают от возникших проблемных или конфликтных ситуаций.

Ссылаясь на опыт других исследователей, Хачатурова М.Р. дополняет

полученные сведения собственными расчетами корреляций, в которых получены отрицательной связи жизнестойкости и неадаптивных эмоциональных стратегий совладания (например, в исследованиях С. Мадди было установлено, что выбор избегающих стратегий совладания имеет отрицательную связь с высоким уровнем жизнестойкости). Выяснилось, что сотрудники с выраженной вовлеченностью не избегают возникших конфликтов, способны использовать такие стратегии, как сотрудничество и обращение к другим людям в поисках поддержки и в совместном преодолении трудностей. К примеру, назначенный руководитель, столкнувшийся с неприятием себя коллективом, активно вовлекается в новые для себя события, даже в конфликтной ситуации ища возможности для своего личностного развития, чтобы в следующий раз более эффективно справиться с трудностями [9, с. 22].

Стремление активно преодолевать возникшие трудности позволяет человеку в ситуации организационного конфликта продумывать как можно больше различных вариантов своих действий. В исследованиях М.В. Логиновой было также показано, что высокие показатели вовлеченности предполагают выбор проблемно-ориентированных копинг-стратегий [4, с. 20].

По второму компоненту жизнестойкости – контролю – М.Р. Хачатурова также выявила четкие корреляции с выбором адаптивных когнитивных, поведенческих и эмоциональных стратегий и при этом отрицательную связь с выбором относительно адаптивных и неадаптивных эмоциональных стратегий, объяснив это тем, что осознание своей возможности влиять на происходящие вокруг них события снижает для сотрудников вероятность выбора аффективных копинг-стратегий, при этом способствуя использованию тактик, ориентированных на решение организационного конфликта и поиск социальной поддержки [9, с. 24].

В отношении третьего компонента жизнестойкости – принятия риска – в обозначенном исследовании автор обнаружила только одну статистически значимую корреляцию, которая отражала отрицательную связь с выбором адаптивной поведенческой стратегии сотрудничества. Исследователь предположила, что это объясняется тем, что сотрудник со слабо выраженным уровнем принятия риска боится брать на себя ответственность за действия и решения, принимаемые в ходе конфликта в организации. Поэтому он стремится прибегнуть к помощи, к примеру, своих коллег, которые могут увеличить его шансы эффективно для себя разрешить конфликт.

В результате М.Р. Хачатурова сделала выводы о том, что выраженная жизнестойкость, а также два ее компонента – вовлеченность и контроль – прослеживают положительные корреляции с выбором адаптивных когнитивных, эмоциональных и поведенческих стратегий совладания с организационным конфликтом и при этом отрицательно связаны с их неадаптивными вариантами [9].

В нашем исследовании выбора стратегий поведения в конфликте сотрудников пенитенциарного учреждения в связи с разными механизмами психологического благополучия (О.Н. Ракитская, А.Д. Лебедева) были

получены результаты (таблица), подтверждающие возможность сотрудников при увеличении показателей жизнестойкости в целом или ее компонента «вовлеченность» реализовывать стратегию сотрудничества и, наоборот, при снижении указанных показателей прибегать к соперничеству.

Таблица. Значимые корреляционные показатели выбора стратегий поведения в конфликте и компонентов жизнестойкости у сотрудников (n=44)

Факторы, влияющие на выбор стратегии поведения (тест Томаса-Килманна «Стиль поведения в конфликте»)		Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
Тест жизнестойкости С. Мадди	Общая жизнестойкость	-0,370*	0,319*			
	Жизненная вовлечённость	-0,416**	0,445**			
	Принятие риска	-0,299*				0,382*

Отрицательная связь между предпочтением соперничества и «принятием риска», на наш взгляд, свидетельствует о «непереносимости» риска «проиграть оппоненту» человека, активно включающегося в борьбу без учета интересов и потребностей его потенциального партнера. Таким людям сложно рассматривать ситуацию как потенциально обучающую, им предпочтительнее простые объяснения происходящему взаимодействию с удержанием во внимании только своих интересов.

Таким образом, не только концептуальным, но и практически значимым является постулат С. Мадди о том, что в основе жизнестойкости лежит не отрицание стресса (или конфликта) как моделирование нереальной ситуации, а умение признать реальность стрессовой ситуации и мужество как стремление превратить эту ситуацию в преимущество для себя.

Практическое значение модели Мадди заключается в том, что автор рассматривает жизнестойкость не просто как психологический феномен, а как внутренний ресурс (установку), который играет важную роль в успешном противостоянии личности стрессовым ситуациям, прежде всего, в профессиональной деятельности.

Выраженные показатели жизнестойкости, а также ее компонентов, прежде всего, вовлеченности и контроля, позволят сотруднику или работнику, столкнувшемуся с организационными трудностями, верить, что его собственные действия играют положительную роль в его жизни, тем самым повышая его активность в преодолении возникших конфликтов и проблем.

Включению жизнестойкости личности в фокус внимания практических психологов, обеспечивающих профессиональный отбор и психологическое сопровождение сотрудников, принятых на службу, будет способствовать

присвоение данному феномену статуса профессионально важного качества.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Григорьева Ю.Б. Зависимость эмоционального благополучия от жизнестойкости личности // Ярославский педагогический вестник. - 2019. - № 3(108). - С. 107-114.

2. Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. Жизнестойкость как составляющая личностного потенциала / Личностный потенциал: структура и диагностика. - М.: Смысл, 2011. - 680 с.

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

4. Логинова М.В. Жизнестойкость как внутренний ключевой ресурс личности // Вестник Московского университета МВД России. - 2009. - №6. - С.19-22.

5. Митрофанова Е.Н. «Два мужества»: к концепции жизнестойкости С. Мадди // Вестник Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия № 1. Психологические и педагогические науки. - 2018. - № 1. - С. 18-19.

6. Михеева Н.Ф. Стрессоустойчивость: к проблеме определения // Вестник РУДН. Вопросы образования: языки и специальность. - 2010. - №2. - С.82-88.

7. Никитина Е.В. Феномен жизнестойкости: концепция, современные взгляды и исследования // Academy. - 2017. - № 4(19). - С. 100-107.

8. Овчарова Р.В. Методология исследования жизнестойкости личности // Вестник Курганского государственного университета. Психологические науки. - 2019. - С.59-65.

9. Хачатурова М.Р. Личностные ресурсы совладания с организационным конфликтом // Организационная психология. - 2012. - Т.2. - № 3. - С. 16-31.

ИЗУЧЕНИЕ, АНАЛИЗ И ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СОВМЕСТИМОСТИ СОТРУДНИКОВ, ПРИВЛЕКАЕМЫХ К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ МЕРЫ БЕЗОПАСНОСТИ «ЛИЧНАЯ ОХРАНА, ОХРАНА ЖИЛИЩА И ИМУЩЕСТВА

Таганова Анна Александровна,
профессор кафедры социально-гуманитарных дисциплин,
кандидат психологических наук, доцент, полковник полиции
Краснодарского университета МВД Российской Федерации

Аннотация. Әлеуметтік-психологиялық үйлесімділік, оның деңгейлері мен құрамдас бөліктері, қауіпсіздік шаралары, тұлғааралық әрекеттестік, әлеуметтік өзара әрекеттестік, жұмысқа қабілеттілік сияқты ұғымдар ашылады. «Жеке қорғаныс, тұрғын үй мен мүлікті қорғау» қауіпсіздік шарасын жүзеге асыруға бағытталған жедел-қызметтік тапсырмалардың орындалуына талдау

жүргізіліп, жеке құрамның әлеуметтік-психологиялық үйлесімділігінің аспектілеріне тоқталды.

Аннотация. В статье раскрываются такие понятия, как социально-психологическая совместимость, ее уровни и составляющие, меры безопасности, межличностное взаимодействие, социально-бытовое взаимодействие, срабатываемости. Проведен анализ выполнения оперативно-служебных задач, направленных на осуществления меры безопасности «личная охрана, охрана жилища и имущества» и выделены аспекты социально-психологической совместимости личного состава.

Annotation. The article reveals such concepts as socio-psychological compatibility, its levels and components, security measures, interpersonal interaction, social interaction, workability. The analysis of the performance of operational and service tasks aimed at the implementation of the security measure "personal protection, protection of housing and property" was carried out, and aspects of the socio-psychological compatibility of personnel were highlighted.

Түйінді сөздер: қауіпсіздік, қызметкерлер, құзыреттілік, үйлесімділік.

Ключевые слова: охрана, сотрудники, компетентность, совместимость.

Keywords: security, employees, competence, compatibility.

В настоящее время раскрытие и расследование уголовно наказуемых деяний все чаще сопровождается активным противодействием со стороны заинтересованных лиц. Для того чтобы потерпевшие, свидетели были готовы оказывать помощь правоохранительным органам и органам прокуратуры, они должны доверять им. Порой для защиты бывает достаточно самых простых мер: доставки в суд под охраной полиции, предоставления временного жилья в безопасном месте или использования современных технических средств при даче показаний. Однако существуют и другие условия, связанные, в частности, с психологическими качествами защищаемого лица и его способностью соблюдать правила и ограничения, установленные программой. Поэтому при решении оперативные и служебные задачи, связанные с реализацией меры безопасности «личная охрана, охрана жилища и имущества», необходимо уделять больше внимания не просто профессиональным и личностным характеристикам сотрудников, но и их социально-психологической совместимости, как базового критерия эффективности реализации мер защиты.

Под совместимостью, мы понимаем, прежде всего процесс взаимодействия сотрудников, основанного на выполнении оперативно-служебной задачи, в основе которого лежит оптимальное сочетание (сходство или взаимодополняемость) ценностных ориентаций и социальных установок, личностной и профессиональной мотивации, потребностей, характера, темперамента, ритма психофизиологических реакций и иных психологических характеристик. Социально-психологическая совместимость сотрудников привлекаемых к осуществлению меры безопасности «личная охрана, охрана жилища и имущества» реализуется через единое понимание и восприятие цели, задачи, способов совместной деятельности, насколько они внутренне принимают их и готовы отстаивать и участвовать в различных условиях и,

наконец, каким образом это влияет на отношения между ними [1].

При анализе выполнения оперативно-служебных задач, направленных на осуществления меры безопасности «личная охрана, охрана жилища и имущества» можно выделить четыре аспекта совместимости (как между сотрудниками, так и между сотрудниками и защищаемыми лицами). Во-первых, это совместимость, основанная на командной работе участников госзащиты. Данный аспект совместимости во многом зависит от продолжительности реализации мер госзащиты. Во-вторых, это совместимость, основанная на распределении и понимании функциональных обязанностей каждого из участника госзащиты. В-третьих, это совместимость личностных качеств партнеров, основанная на соответствии личностных характеристик сотрудников и защищаемых лиц. В-четвертых, это совместимость социально-бытового общения, что отражается в удовлетворенности сотрудника и защищаемого лица взаимоотношениями, которые складываются между ними, в случаях непосредственного осуществления охраны.

Совместимость как процесс совместной деятельности в течение определенного периода времени характеризуется адаптируемыми личными способностями членов операционной группы. Группа людей, оказавшихся в определенной среде, проходит процесс адаптации, в ходе которого индивиды приспосабливаются друг к другу и к окружающей среде. В то же время, определяются следующие этапы формирования взаимоотношений в оперативной группе, при выполнении конкретных задач: стадия формирования, во время которой члены оперативной группы «знакомятся» с окружающей средой, оперативной обстановкой и с функциональными ролями друг друга; стадия психологической напряженности, во время которой начинается процесс развития сплоченности при решении конкретно оперативно-служебной задачи (на этой стадии сотрудники проявляют осторожность по отношению к друг другу, ведут соперничество за лидерство, выясняют расхождения во мнениях по общим вопросам); стадия нормализации характеризуется установлением общего мнения, ролевых ожиданий и норм поведения; стадия деятельности, на которой оперативная группа приступает к выполнению своих задач.

В изучении социально-психологической совместимости сотрудников при осуществлении мер безопасности можно выделить три подхода: структурный, функциональный, адаптивный. Структурный подход предполагает поиск оптимального сочетания характеристик членов группы. Для гармоничного проявления совместимости и срабатываемости в первую очередь важны профессиональные характеристики субъектов общей деятельности: навыки, знания, определенные в сфере профессиональной деятельности. С помощью функционального подхода сотрудники, осуществляющие меры государственной защиты, считаются специализированным образованием, существование которого заключается в выполнении определенных функций. Для совместимости и сработанности важно согласовать права и обязанности, а так же распределение четких действий по характеру выполняемых оперативно-служебных задач. Неравномерное распределение нагрузки, прав и обязанностей может привести к конфликту ролей между членами группы. Третий подход к

проблеме социально-психологической совместимости является адаптивный. Он включает в себя активное развитие позитивных межличностных отношений и активное совершенствование групповой работы. Этот подход характеризуется целенаправленными усилиями по совершенствованию знаний друг друга о профессиональных и личностных качествах, обучением последовательности операций и действий.

Опыт психологической службы позволил сформировать комплекс психодиагностического инструментария, позволяющий определить степень совместимости и срабатываемости сотрудников, реализуемых меры государственной защиты. В данный комплекс включены психогеометрический тест, экспресс-методика оценки социально-психологического климата рабочей группы и т.д. Данные методики можно применять как при комплектовании оперативных групп, так и при осуществлении мер безопасности, при этом помнив, что конечной целью является определение критериев отбора для выполнения какой-то определенной совместной деятельности.

Решая оперативные и служебные задачи, связанные с реализацией меры безопасности «личная охрана, охрана жилища и имущества», необходимо уделять больше внимания личности сотрудников. Личностные качества и высокий уровень профессиональной компетентности являются основой эффективности служебной деятельности. При осуществлении меры государственной защиты, сотрудники включаются в систему служебных отношений, которая предполагает определенную линию их поведения, предписанную должностными инструкциями и текущей оперативной ситуацией. В то же время сотрудники также выстраивают систему взаимоотношений между людьми, как с сослуживцами, так и с защищаемыми лицами, которые тесно связаны друг с другом и заранее определяют эффективность многих ролей сотрудников [2].

Проигранные роли связаны с эмоциональным опытом, который определяет эмоциональное состояние сотрудника при исполнении служебных обязанностей. Эмоциональное состояние сотрудника влияет на качество выполнения служебных обязанностей. Так, мониторинг подразделений государственной защиты территориальных органов МВД России показал, что сотрудники, привлекаемые к осуществлению мер безопасности, зачастую испытывают чувство утомляемости. На вопрос анкеты «Как часто в служебной деятельности Вы испытывали за последний год эти состояния и чувства?» были получены следующие ответы: 60% опрошенных сотрудников испытывают чувство сильной усталость и утомление; 45% сотрудников привлекаемых к осуществлению меры безопасности «личная охрана, охрана жилища и имущества» испытывают повышенную тревожность и раздражительность; 31% опрошенных отмечают наличия у себя чувства психологической неудовлетворенности; 29% опрошенных отмечают ощущения давления, прессинг со стороны руководства; 28% сотрудников привлекаемых к осуществлению меры безопасности «личная охрана, охрана жилища и имущества» испытывают бессонницу; 23% опрошенных сотрудников отмечают ощущения подавленного состояния и разочарованности.

Учет социально-психологической совместимости при выполнении задач оперативной группой необходим на всех этапах реализации мер госзащиты. Однако, прежде всего, это этап комплектования. Непосредственный руководитель подразделения несет ответственность за отбор сотрудников из числа постоянного состава, привлекаемых к осуществлению конкретной оперативно-служебной задачи, направленной на реализацию мер безопасности «личная охрана, охрана жилища и имущества». При комплектовании сотрудников необходимо учитывать: обязательно наличие опыта работы сотрудника с определенной категорией защищаемых лиц; достаточно хорошее знание сотрудником объекта(ов) реализации мер госзащиты, его возрастных, психологических и иных особенностей; добровольность при осуществлении меры безопасности (ощущение добровольности (согласие) сотрудника формируется в процессе повседневной работы с сотрудниками, проведении бесед с ним и во время проведения служебных занятий); рекомендуемый стаж профессиональной деятельности – не менее двух лет; сотрудник должен обладать опытом работы в экстремальных условиях, наличием в профессиональной автобиографии стрессовых ситуаций, например, участие в захвате особо опасного преступника, освобождение заложников, работа с людьми, получившими тяжелые ранения и т.д.

Оптимальным составом оперативной группы должны быть те, сотрудники которых очень активны в обмене информацией для решения совместных задач. Кроме того, общие взгляды, оценки, мнения способствуют определению важных аспектов общения, целей совместной деятельности. При реализации мер государственной защиты можно выделить следующие факторы совместимости оперативной группы: рациональное распределение функций взаимодействующих друг с другом сотрудников; соответствие личных потенциалов, структуре и содержанию выполняемых мероприятий; сочетание различных, взаимодополняющих и, таким образом, создающих единое целое индивидуальных возможностей для взаимодействия сотрудников; единство в понимании целей и методов реализации меры безопасности «личная охрана, охрана жилища и имущества»; глубокое взаимопонимание, которое подразумевает желание и способность сотрудников предвидеть возможные цели друг друга и заблаговременно координировать меры; взаимное доверие между сотрудниками; желание и стремление к взаимному страхованию и взаимопомощи; относительное единство мотивов деятельности, отношение сотрудников к своим задачам.

Функциональные обязанности сотрудников и их поведение должны регулироваться таким образом, чтобы их совместимость зависели от их успешной совместной деятельности. Необходимо помнить, что на степень совместимости между сотрудниками, реализующими меры безопасности «личная охрана, охрана жилища и имущества» влияют такие факторы, как: наличие социальной изоляции; длительный и вынужденный контакт с одними и теми же людьми; отсутствие отдушин в виде приятных развлечений. Воздействие данных факторов приводит к оценке и разграничению любого поведения сотрудников оперативной группы как приемлемого и

неприемлемого. При прогнозировании социально-психологической совместимости между сотрудниками, реализующими меры безопасности «личная охрана, охрана жилища и имущества» следует принимать во внимания следующие особенности поведения:

они дополняют потребности друг друга – когда отношения сотрудников основаны на системе потребностей, которая состоит из ряда взаимно обусловленных мотивов;

взаимодополняемость профессиональных навыков и опыта работы – когда недостаточные способности одного сотрудника заменяются высокими навыками другого;

взаимодополняемость знаний - когда члены оперативной группы обладают «непересекающимися» навыками, чтобы каждый мог полагаться на навыки другого при приобретении новых знаний;

общность ценностей - когда члены целевой группы представляют собой общую систему ценностей и правил поведения.

Однако мы должны еще раз подчеркнуть, что основные свойства достижения социально-психологической совместимости сотрудников, которые представляют собой общность ценностей, — это сходство психологических взглядов и ценности политики.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Изучение, анализ и оценка социально-психологической совместимости защищаемых лиц и сотрудников, привлекаемых к осуществлению меры безопасности «личная охрана, охрана жилища и имущества»/ А.А. Таганова, О.Ю. Степанова, Н.Н. Соловьев. – Краснодар: КрУ МВД России, 2021. – 128 с.

2. Фурманов И.А., Гулис И.В. Динамика эмоционального состояния сотрудников организации в зависимости от роли в агрессивном взаимодействии Психологический журнал : ежеквартальное научно-практическое издание / учр.: Республиканский центр проблем человека. - 2011. - № 1-2(27-28). - С. 33-39.

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА ЛИЧНОСТИ УЧАСТКОВОГО ИНСПЕКТОРА ПОЛИЦИИ

Хайбрахманова Юлия Владимировна,
преподаватель-методист Центра по подготовке специалистов психологов и проведению социологических исследований, капитан полиции
Костанайская академия МВД РК им. Ш. Кабылбаева

Мақалада. Мақалада ҚР үшін жаңа "сервистік полиция"моделінің жұмыс істеуі үшін қажетті УИП-тың кәсіби қасиеттері қарастырылады.

Аннотация. В статье рассматриваются профессиональные качества УИП, необходимые для функционирования, новой для РК, модели «сервисной полиции».

Annotation. The article discusses the professional qualities of the UIP

necessary for the functioning of the "service police" model, new for the Republic of Kazakhstan.

Түйінді сөздер: кәсіби қасиеттер, зерттеулер, учаскелік инспектор.

Ключевые слова: профессиональные качества, исследования, участковы инспектор.

Keywords: professional qualities, research, district inspector.

Одним из основных аспектов развития государства является модернизация политической системы, верховенство права – это то, без чего никакая страна не сможет развиваться в правильном русле. Так, в 2020 году Главой государства Касым-Жомартом Токаевым в рамках Послания народу Казахстана «Казахстан в новой реальности: время действий» был дан ряд конкретных поручений: переход к трехзвенной модели уголовного процесса, дальнейшие судебные реформы, обеспечение независимости судей, построение новой модели полиции. В ходе реализации данного Послания сразу же была выстроена системная работа, направленная на достижение конкретных целей.

Новая модель «сервисной полиции» – это подход к полицейской деятельности, исходя из которого стратегия службы направлена на оказание качественных услуг населению и решение проблем безопасности в партнерстве с обществом. Основными направлениями в развитии сервисной модели являются профилактика преступлений и правонарушений, шаговая доступность, нацеленная на максимальное облегчение гражданам доступа к полиции. Это включает в себя оптимальную дислокацию участковых пунктов, мобильных постов, повышение оперативности реагирования, а также применение цифровых технологий. И самое главное – это тесное сотрудничество с населением.

В соответствии с этим, требования к сотрудникам приобрели новый формат, для реализации которого необходимо развитие профессионально-важных психологических качеств, которые позволят выполнять профессиональные задачи на более высоком уровне.

Центром по подготовке специалистов психологов и проведению социологических исследований Костанайской академии МВД РК имени Ш. Кабылбаева (далее – Центр) проведено исследование профессионально-важных качеств участковых инспекторов полиции (далее – УИП).

Анализ нормативно-правовых актов Республики Казахстан, регламентирующих деятельность УИП, показал, что основными задачами УИП является:

1) осуществление профилактики правонарушений;

2) обеспечение защиту прав, свобод и законных интересов человека;

3) осуществление сбора значимой информации на административном участке;

4) установление причин и условий, способствующих совершению уголовных проступков;

5) оказание помощи физическим лицам;

6) выявление и пресечение правонарушений;

7) осуществление административного производства и досудебного расследования в пределах компетенции, установленной законодательством;

8) задержание лиц, совершающих уголовные или административные правонарушения и т.д.

Таким образом, можно предположить, что в перечень профессионально-важных качеств участковых инспекторов полиции должны входить такие качества:

Навыки коммуникации. Участковый должен уметь общаться четко, кратко и уверенно. Они должны донести информацию корректно и точно, независимо от того, разговаривают ли они с гражданином или с другими сотрудниками правоохранительных органов.

Уважение к людям. Основная обязанность полицейских - защищать и служить народу. Это означает, что участковые также должны с большим уважением и пониманием относиться к людям различного происхождения, культур, взглядов, мнений и верований.

Умение грамотно разрешать проблемы. Участковые всегда должны сохранять самообладание в любой ситуации, уметь справляться с давлением, быть рассудительным и внимательным, адекватно реагировать и принимать решение в сложных условиях работы. Они должны уметь рассуждать, взвешивать последствия и рассматривать альтернативы, прежде чем выбрать наиболее логичный ход действий, ведь ситуация может обостриться в любой момент и стоить им жизни.

Преданность своему государству и народу. УИП должны заботиться о своем государстве и народе, проживающем в нем, для этого необходимо понимать проблемы, существующие в обществе. Участковый инспектор полиции должен уметь устанавливать доверительные отношения с членами общества, показывая на своем примере зрелую гражданскую позицию.

Чувство закона и этики. В полиции необходимо не только знание, но и глубокое понимание законов, а также правильное их применение. Законы можно выучить, но применять их правильно при этом, соблюдая этические стандарты, может не каждый. Те, кто отличается высоким уровнем моральных и эмоционально-волевых качеств, добьются наибольшего успеха в качестве участкового инспектора полиции.

Настойчивость и инициативность. В конце концов, участковые должны быть решительными, стойкими, уверенными и мотивированными для выполнения своей работы. Даже столкнувшись с невзгодами или ограниченными ресурсами, ненормированным рабочим днем, участковый должен проявить настойчивость, чтобы выполнить поставленные перед ним задачи.

Сотрудниками Центра проведено наблюдение и хронография рабочего дня УИП. Так было определено, что основную часть своего рабочего дня сотрудник тратит на исполнение служебных задач, взаимодействие с другими службами и органами, а меньшую часть на составление планов, работу с документацией, посещение совещаний и т.д.

Для подтверждения заявленной гипотезы нами проведено

психодиагностическое исследование действующих УИП с применением психодиагностических методик:

- Калифорнийский психологический опросник (CPI),
- Фрайбургский многофакторный личностный опросник. Методика исследования личности (FPI),
- DISC (Определение поведенческого типа личности),
- Опросник Леонгарда-Шмишека.

В представленных ниже рисунках приведены средние показатели данной выборки испытуемых.

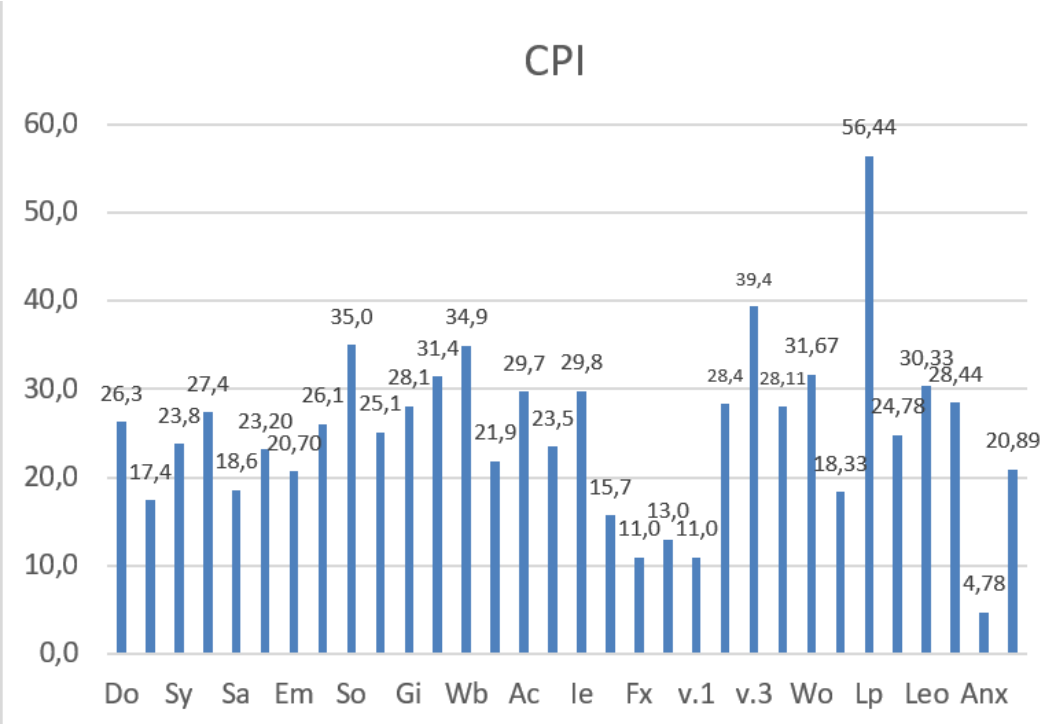


Рис 1. Показатели средних значений
по Калифорнийскому психологическому опроснику (CPI).

Принимая во внимание показатели по шкалам, **Fx (*Гибкость*) = 11,0** и **V1 (*Интернальность-экстернальность*) = 11,0,** имеющие низкие значения можно сказать, что участковым свойственно интенсивное общение, инициатива, доминирование. Они стремятся к самопрезентации и демонстрируют готовность прийти на помощь к окружающим. Низкие значения по шкале **Anx (*Тревожность*) = 4,78** указывают на людей уравновешенных, спокойных и рассудительных.

Имея высокие значения по шкале **Lp (*Лидерство*) = 56,44** можно утверждать, что участковым присущи лидерские черты, поддержка среди окружающих, самореализация. Также высокие показатели по шкале **V3 (*Самореализация, эго-интеграция*) = 39,4** диагностируют состоятельность личности, ее интеграцию в существующей реальности. Шкала **Sc (*Самоконтроль*) = 35,0** говорит о способности осуществлять контроль над импульсивным поведением и эмоциями.

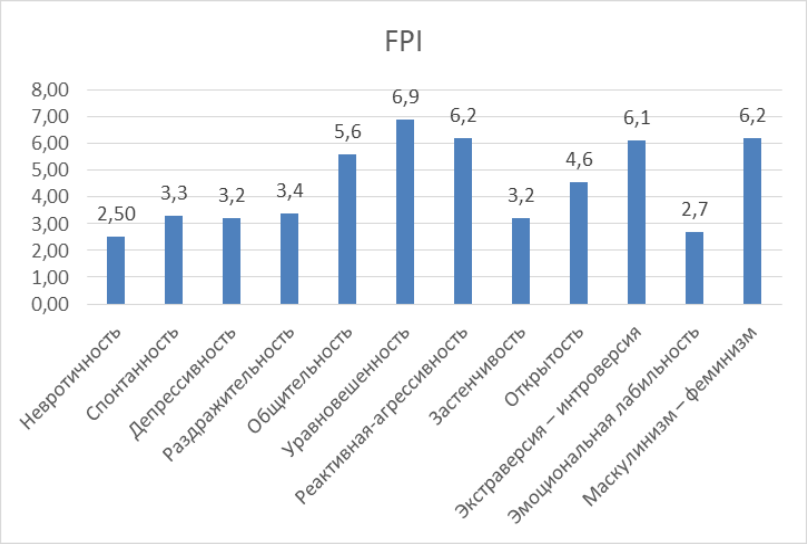


Рис 2. Показатели средних значений по Фрайбургскому многофакторному личностному опроснику. Методика исследования личности (FPI).

Высокие показатели по **Шкале №6** ***(Уравновешенность)*** **= 6,9** свидетельствуют о том, что у участковых инспекторов полиции отсутствует внутренняя напряженность, они удовлетворены собой и своими успехами, в любой ситуации готовы следовать нормам и требованиям. Отличаются умением разрешать конфликты и находить пути их решения.

Низкие же показатели по **Шкале №1 Невротичность = 2,5** говорят о том, что участковые характеризуются как эмоционально зрелые личности, спокойные, умеющие объективно оценивать себя и других людей. Они активны, деятельны, инициативны, честолюбивы, склонны к соперничеству и соревнованию. Их отличает серьезность и реалистичность, хорошее понимание действительности, высокая требовательность к себе. Общая картина поведения участкового характеризуется ощущением силы и бодрости, свободы от тревог, невротической скованности, от переоценки самого себя и своих личных проблем и от чрезмерного беспокойства по поводу возможного неприятия их другими людьми.

Также низкие значения по **Шкале № 11** (***Эмоциональная лабильность***) **=2,7** встречаются у лиц эмоционально зрелых, не склонных к фантазиям, мыслящих трезво и реалистично. Им свойственно отсутствие внутренней напряженности, не конфликтность, удовлетворенность собой и своими успехами, готовность следовать нормам и требованиям.

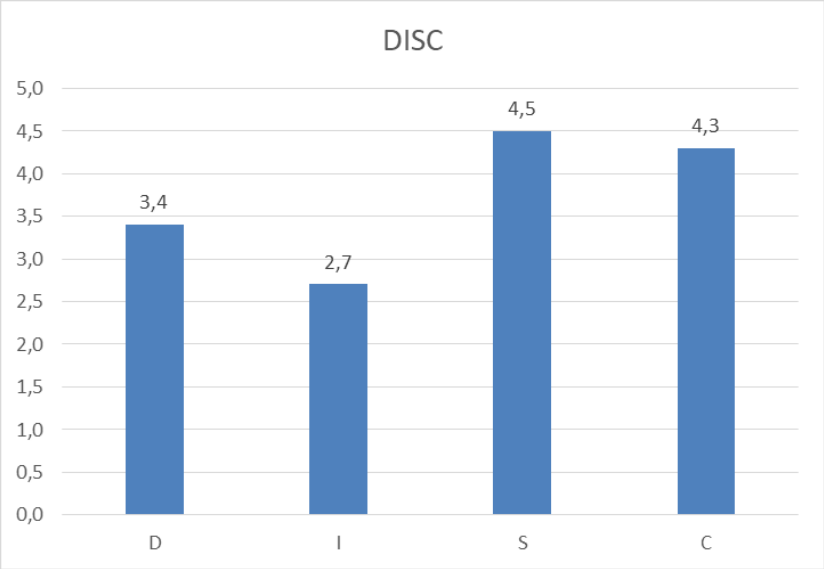


Рис 3. Показатели средних значений по тесту DISC (Определение поведенческого типа личности).

Обратив внимание на рис. 3 невооруженным взглядом видно, что для УИП показательным являются высокие баллы по шкалам **«S».**

S – командные игроки. Быть командным игроком означает снова и снова принимать вызов с хорошим отношением, как к гражданам, так и к своим коллегам. Общность интересов, стремлением к успеху, сотрудничество – это все качества необходимые для работы в команде.

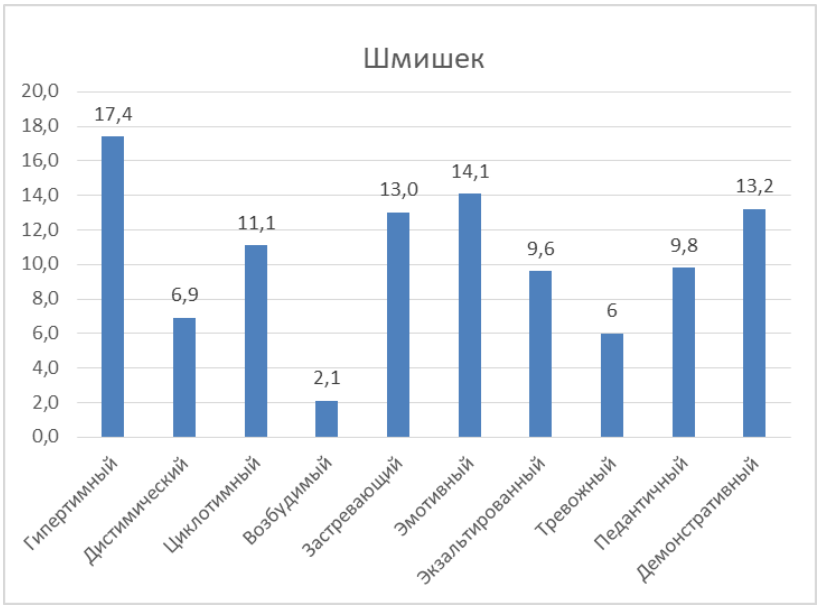


Рис 4. Показатели средних значений по Опроснику Леонгарда-Шмишека

По результатам Опросника Леонгарда-Шмишека можно сделать вывод о том, что участковым свойственен **гипертимный** тип характера. Людям с таким типом характерна большая подвижность, общительность, выраженность жестов, мимики, пантомимики, чрезмерная самостоятельность. Они почти всегда имеют очень хорошее настроение, хорошее самочувствие, высокий жизненный тонус, хороший аппетит, здоровый сон.

Подводя итог, можно отнести следующие профессионально-важные качества личности УИП:

- Высокая социализированность, коммуникабельность;
- Социальная активность;
- Способность получать необходимую информацию обо всех событиях на участке;
- Интеллектуальная эффективность, позволяющая быстро осуществлять выбор способов коммуникации и действий в служебных ситуациях;
- Наблюдательность, способная улавливать особенности личности граждан для выбора способа коммуникации и воздействия;
- Способность оказывать воздействие на людей в различных ситуациях служебной коммуникации;
- Уверенность в себе;
- Самоконтроль при выполнении сложных служебных задач;
- Способность аргументированно отстаивать свои позиции;
- Способность терпимо относиться к разнообразию граждан по национальности, вероисповеданию, возрасту, статусу, образованию и т.д.;
- Развитая письменная речь. [1, с.88]

Не каждый сотрудник полиции обладает набором качеств необходимых для работы участковым. Для этого в первую очередь необходимо стремление, решимость и страсть к защите и служению своему народу, обладание высокими интеллектуальными, эмоциональными и физическими способностями. Все это обуславливает необходимость подбора кадров с помощью диагностических критериев, показателей и психодиагностических методик для исследования профессионально-важных психологических качеств участкового инспектора полиции.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федотова Е.С. Актуальные вопросы психологической диагностики профессионально-важных личностных качеств полицейских // Сборник международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы психолого-педагогической науки в системе ОВД»: Костанайская академия МВД РК имени Шракбека Кабылбаева, 31 мая 2022 г.

3 БӨЛІМ. ІІО ЖАҢҒЫРТУ ЖАҒДАЙЫНДА КАДРЛЫҚ ӘЛЕУЕТТІ КӘСІБИ ІРІКТЕУ, ОҚЫТУ ЖӘНЕ ДАМЫТУДЫҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ-ПЕДАГОГИКАЛЫҚ МӘСЕЛЕЛЕРІ

РАЗДЕЛ 3. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА, ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ОВД

ОСОБЕННОСТИ ПСИХОСОМАТИЧЕСКИХ СОСТОЯНИЙУ РАБОТНИКОВ УМСТВЕННОГО И ФИЗИЧЕСКОГО ТРУДА

Абдраймов Тимур Еркенович,
инспектор-психолог Центра по подготовке специалистов психологов
и проведению социологических исследований, старший лейтенант полиции
Костанайская академия МВД РК им. Ш. Кабылбаева

Аннотация. Мақалада стресстің адамдардағы психосоматикалық күйді қалай өзгертетіні туралы идея ашылады, сонымен қатар психикалық және физикалық еңбекпен айналысатын адамдардың стресс жағдайындағы тәжірибелердегі айырмашылықтар туралы авторлық зерттеу деректері келтірілген.

Аннотация. В статье раскрывается идея о том, как стресс изменяет психосоматическое состояние у людей, а также приводятся данные авторского исследования различий в переживаниях состояния стресса людей, занимающихся умственным и физическим трудом.

Annotation. The article reveals the idea of how stress changes the psychosomatic state in people, as well as the data of the author's study of the differences in the experiences of the state of stress of people engaged in mental and physical labor.

Түйінді сөздер: психосоматикалық аурулар, еңбек, эмоциялар, әсер, байланыс, күй.

Ключевые слова: психосоматические заболевания, труд, эмоции, влияние, связь, состояние.

Keywords: psychosomatic diseases, work, emotions, influence, connection, condition.

В современной медицине раздел психосоматики представляют клинические, психологические, эпидемиологические и лабораторные исследования, которые освещают роль стресса в этиопатогенезе соматических заболеваний, связь патохарактерологических и поведенческих особенностей с чувствительностью или устойчивостью к определенным соматическим заболеваниям, зависимость реакции на болезнь (поведения в болезни) от типа личностного склада, влияние некоторых методов лечения (хирургические вмешательства, гемодиализ и т. п.) на психическое состояние [1, с. 3].

Роль эмоций, в частности, хорошего или плохого настроения в поведении человека известна давно. Одну из причин плохого настроения И. П. Павлов усматривал в нарушении динамического коркового стереотипа, понимая под этим названием зафиксированный условно-рефлекторный механизм, трафаретно дающий в более или менее сходных условиях все ту же самую реакцию. Этот стереотип оказывается достаточно устойчивым. В повседневной жизни мы достаточно часто сталкиваемся с этой особенностью корковой деятельности. Ведь выработанная привычка, приобретенные навыки, которые стали автоматизированными, - это и есть динамический корковый стереотип. Такие стереотипы могут касаться не только малозначащих привычек, но и устоявшегося жизненного уклада человека, его убеждений, верований, взглядов, которые трудно переделываются, нелегко перестраиваются. Нарушение таких стереотипов вызывает чувство неудовлетворенности, плохого настроения вплоть до отчаяния. Подобного рода отрицательные эмоции возникают и в том случае, когда выработанный человеком план расходится с реальной действительностью или по каким-либо причинам оказывается невыполнимым. Совсем другое дело, когда жизненный план, привычка, выработанная идея совпадают с действительностью. Положительные эмоции здесь обеспечены.

Можно привести простой пример психосоматики в повседневной жизни: при виде лимона у человека начинает активно вырабатывается слюна, при этом всплывают воспоминания о кислоте лимона.

Следует выделить следующие группы психосоматических заболеваний при стрессах:

1) Сердечно сосудистые изменения – это учащение сердцебиения изменения кровяного давления, главным образом, повышения его, сужение или расширение сосудов, видимым результатом которой является побледнение или покраснение кожи.

2) Изменение дыхания, а именно: задержка, замедление дыхания отмечаются на пневмографе.

3) Реакция пищеварительного тракта – это усиленная моторика желудка, повышение перистальтики кишечника с ускоренным движением содержимого и возможной склонностью к диарее, замедленная моторика с угнетением активности и запорами. Повышенная секреция слюны, или же наоборот, понижение слюноотделения, ощущение сухости во рту.

4) Также к ним относится снижение сексуального влечения. Готовность к возникновению влечения зависит от развития и состояния гормональной активности. Однако, психические процессы при этом играют далеко не последнюю роль, а именно -.пускового механизма .При виде сексуального партнера или же при физическом контакте с ним происходит эрекция полового члена, набухание клитора и секреция генитальной области Наряду с другими нейрогенными явлениями, такими, как изменение дыхания, кровообращения и состояния мускулатуры. При более сильном сексуальном тонусе для возникновения этих реакций достаточно одного лишь воображение сексуального партнера или сексуального действия [2, с. 52].

И так если задаться вопросом о том, кто же все-таки больше испытывает психосоматические расстройства, опираясь на вышеизложенные факты и виды поражений систем при психосоматических расстройствах.

Нельзя сказать, что люди, занимающиеся физическим трудом, меньше подвергнуты стрессам, ведь так же как и у людей, занимающихся умственным трудом, у них на это имеются свои причины. К таким причинам можно отнести сроки сдачи работы, большой объем работы, условия труда и т.д. Так же нельзя говорить о том, что физический труд не требует умственной нагрузки, ведь в ходе работы необходимо соблюдать алгоритмы ее выполнения.

Большинство людей придерживаются того мнения, что умственный труд легче, ведь не приходится прилагать никаких физических нагрузок, работа сидячая, и для нее не нужно иметь определенный физических навыков, «с твоим здоровьем только в кабинете сидеть» или «тяжелее ручки ничего не поднимал», но так ли это на самом деле?

Умственный труд – это мыслительная деятельность, т.е. процессы протекающие в нашем мозгу по анализу принимаемой извне информации, переработки ее и выдачи конечного результата мыслительной деятельности.

Физический труд же требует физической подготовки, насколько развита его мышечная система, или же развиты те или иные моторные качества.

Но нельзя их разделять категорично, ведь это разграничение условно. Можно сказать что это «палка о двух концах», ведь они взаимно дополняют друг друга. В пример можно привести постройку дома: нужно провести все расчеты на составление сметы, создать план дома и т.д. Но так же нужны силы для его постройки, то есть строители, которые бы создавали этот дом.

На сегодняшний день доля умственного труда выросла. Это связано с компьютеризацией производств, большую часть физической работы начали выполнять машины. Тем самым подняли процент умственной работы, которая в свою очередь оказывает большую нагрузку на головной мозг, тем самым оказывая влияние на все самочувствие в целом. Физический труд влияет не только на состояние тела, так же он и развивает работу мозга.

Нами было проведено исследование в выборке, куда были включены люди, вовлеченные в умственный и физический труд по 10 человек в каждой группе. В конце рабочего дня им были розданы типовые карты методики САН, в которых было предложено 30 пар полярных признаков, где нужно было по шкале от 0 до 3 определить их состояние на момент тестирования.

Результаты исследования особенностей переживания стресса у людей, занимающихся умственным и физическим трудом

Мы можем видеть, что в конце рабочего дня активность людей, занимающихся физическим трудом, в 2 раза превышает показатели людей с умственным трудом. Можно сделать вывод о том, что умственный труд более изматывающий и изнуряющий как для тела, так и для головного мозга.

Для улучшения работоспособности людям, занимающимся умственным трудом, можно порекомендовать следующее [3]:

1) постоянно поднимать свой уровень квалификации, для лучшего понимания своей трудовой деятельности, ведь мыслительные процессы

потребляют очень большое количество энергии, а именно углеводов, что является источник быстрого получения энергии в нашем организме (получить можно из таких продуктов как шоколад, леденцы и другие сладости).

2) для лучшей работоспособности может способствовать планировка самого рабочего места, так и его комфорт, ведь для работы необходимо достаточное количество света, нормы по расположению и размещению мебели и их комфортность. Так примером является сиденье рабочего места, ведь на нем приходится проводить почти весь рабочий день: при некомфортном сидении могут развиваться такие болезни как: остеохондроз, радикулит, простатит и геморрой.

3) планирование своей рабочей деятельности. Рекомендуется доводить все начатые дела до конца, не берясь за новые, ведь большое количество незаконченных дел приводит к нехватке времени, так как приходиться в конечном счете их доводить до конца.

4) так же физическое истощение, то есть большое количество работы приводит к недосыпу и недоеданию, а именно быстрые перекусы не могут дать той энергии, которая нужна для работы мозга, что приводит к большому потреблению кофе и сладкого, так как организм требует свое, из этого и выходят такие заболевания как сахарный диабет, болезни сердца и ожирения.

Таким образом, психосоматические состояния у людей напрямую зависят от уровня переживаемого стресса, а сами особенности стресса обусловлены тем, трудом какого характера занимается человек.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Елисеев Ю.Ю. Психосоматические заболевания. Справочник. — М.: АСТ, 2003. — 311 с.

2. Лоуэн А. Депрессия и тело. – СПб, 2008.

3. Теппервайн К. Психосоматика, отношения и здоровье. - М., 2003. - 78 с.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ГРАЖДАНАМИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОВД

Аужанова Ольга Александровна,
инспектор-психолог Центра по подготовке специалистов психологов и проведению социологических исследований, капитан полиции
Костанайская академия МВД РК им. Ш. Кабылбаева

Аннотация. Бұл мақалада біз полиция қызметкерлері мен бейбіт тұрғындар арасында құрылған өзара әрекеттесу процесіне негізделген негізгі ережелерді қарастырамыз.

Аннотация. В данной статье мы рассмотрим основные положения на которых основывается процесс взаимодействия, построенный между сотрудниками полиции и гражданским населением.

Annotation. In this article we will consider the main provisions on which the

process of interaction built between police officers and the civilian population is based.

Түйінді сөздер: өзара іс-қимыл, бірлескен қызмет, қарым-қатынас, жанжал, ІІО қызметкерлері, азаматтар.

Ключевые слова: взаимодействие, совместная деятельность, общение, конфликт, сотрудники ОВД, граждане.

Keywords: interaction, joint activity, communication, conflict, police officers, citizens.

Для обеспечения общественного порядка в стране все чаще мы слышим о призыве граждан со стороны сотрудников органов внутренних дел, да и системы в целом, к обоюдному взаимодействию.

В последние годы активно ведется процесс совершенствования взаимодействия сотрудников полиции и граждан, в целях обеспечения общественного порядка. Возрождается деятельность различных общественных объединений гражданского населения, к примеру, активизировалась деятельность волонтерских организации и молодежных Альянсов. Взаимодействие между сотрудником полиции и гражданским лицом возникает из необходимости получения совместного результата.

Предметом изучения в данной статье взяты психологические аспекты индивидуальной формы взаимодействия сотрудников ОВД с гражданами.

Процесс «взаимодействия» понятие более широкое, чем общение. Это непосредственный контакт, взаимное или одностороннее физическое воздействие, которое может быть обусловлено общением только в случае значимого друг для друга обмена информацией с помощью вербальных и невербальных средств. Через данный термин можно раскрыть суть понятий «общение и деятельность». Главное, что отличает эти понятия друг от друга, так это способ взаимодействия, если у процесса общения это субъект-субъектное, то деятельности характерно субъект-объектная направленность. В нашей статье мы рассматриваем процесс взаимодействия как обмен деятельностью.

Процесс взаимодействия возникает на фоне эффективной совместной деятельности. В данном процессе каждый участник совместной деятельности может не осознавать общую задачу, но в индивидуальной деятельности будет преследовать свою цель. Таким образом, не имея общих действий, в дальнейшем, можно интегрировать общую цель из индивидуальной деятельности каждого участника.

В организации совместной деятельности основополагающим моментом является взаимодействие, для продуктивности которого, необходимо чтобы участники осознали полезность объединения своих усилий. Взаимоотношения здесь выступают качественной характеристикой. Качественной характеристикой взаимодействия являются взаимоотношения, которые выступают одной из важнейших сторон общения, специфических форм взаимодействия [7, с. 23–27]. Качественный анализ взаимодействия предполагает выделение его структуры. А. И. Шипилов в состав

взаимодействия включает побудительный, когнитивный и регулятивный компоненты [8, с. 46].

На рис. представлена модель процесса взаимодействия. Предлагаем рассмотреть данный процесс на примере сотрудника полиции и гражданского лица. Здесь можем отметить, что процесс взаимодействия происходит, как правило, в ограниченных временных рамках, динамику этого процесса можно проследить на рис.1:



Рис. 1. Динамика взаимодействия сотрудников ОВД с гражданами

Процессу взаимодействия между сотрудником полиции и гражданским лицом характерны такие стратегии поведения как содействие, бездействие и противодействие. Содействие - абсолютная стратегия взаимодействия со стороны сотрудника, которая основывается на его функциональных обязанностях. Тогда как стратегии бездействия и противодействия наиболее характерны для поведения гражданских лиц, в то время, когда со стороны сотрудников предъявляются законные требования.

Для разрешения профессиональных задач сотрудникам необходимо содействие со стороны гражданского населения, например привлечение их в качестве свидетелей или понятых.

Бездействие с обеих сторон, особенно в ситуациях, регламентированных законодательством, за собой влечет определенные последствия: дисциплинарного и уголовного (для сотрудников полиции), а также административного и уголовного порядка (для граждан).

В охрану общественного порядка активно вовлекаются граждане. На данный момент насчитывается свыше 5 тысяч общественных формирований, которые объединяют более 27 тысяч человек. Неравнодушные жители городов и сел помогают предупреждать кражи, участвуют в охране подъездов многоэтажных домов, обеспечении порядка в студенческих общежитиях.

Одним из факторов, определяющих необходимость контактирования граждан и сотрудников полиции, является взаимозависимость друг от друга при достижении индивидуально-личностных целей, с одной стороны, и профессиональных - с другой, т.е. граждан и сотрудников полиции побуждает вступить в контакт пересечение их целей и мотивов.

В практике, между сотрудниками полиции и гражданскими лицами очень часто возникают барьеры во взаимоотношениях, когда сотруднику необходимо прибегнуть к умению устанавливать психологический контакт. На этом этапе необходимо вызвать у гражданина позитивные мотивы, побуждающие к содействию полиции.

Сотруднику полиции следует не забывать о том, что все его действия воспринимаются и анализируются окружающими. Граждане часто проводят фото - и видеосъемку своего взаимодействия с сотрудником, поэтому он должен стремиться к тому, чтобы его поведение и поступки как представителя государства были юридически и психологически грамотны и понятны окружающим. В последние годы с активным развитием социальных сетей нередко можно видеть 2 стороны такого взаимодействия. Сотруднику ОВД необходимо предельно объективно подходить к применению санкций к правонарушителю, учитывать субъективные и объективные факторы, способствовавшие его правонарушению. Повышать свой профессиональный уровень, заниматься саморазвитием.

Для наглядности возьмем результаты мониторинга общественного мнения о деятельности полиции, проведенного в сентябре 2021 года в г.Костанай, среди гражданского населения.

В опросе приняло участие 134 человека в их числе 30,6 %- мужчин, 69,4 % - женщины, в возрастной градации от 20 до 70 лет. На вопрос «Ч*увствуете ли Вы защищенность от преступности, от посягательств на Вашу жизнь, здоровье, имущество и т.д. в своем городе?»: 12,78 % ответили, что совершенно не чувствуют себя под защитой, от средней степени защиты до полного чувства защищенности в каждой графе ответили примерно по 25% опрошенных.*

На вопрос *«Доверяете ли Вы в целом полиции в г. Костанае?» 15,67% респондентов выразили совершенное недоверие.*

На вопрос «Как Вы оцениваете работу полиции города Костаная по противодействию преступности и охране общественного порядка за 2021 год? Оцените ответ на этот вопрос по шкале от 0 до 5 баллов, где 0 – «Отрицательно», а 5 – «Положительно», отрицательную оценку дали 10,45% опрошенных, остальные показатели распределились между оценками 3-5 примерно по 22-24% в каждой.

В ходе мониторинга мнений выяснилось, что имеют место быть факты неравного отношения сотрудник – гражданин, которые отталкивают от возможного контакта с сотрудником в дальнейшем, низкий уровень этического отношения, ярко выраженное чувство своего превосходства в обращении с гражданами. На этом фоне возникает волевой барьер между сторонами.

Таким образом, можно сделать вывод что, очень важным фактором во взаимодействии является процесс взаимопознания, в цепочке сотрудник – гражданское лицо.

Процесс взаимодействия запускается тогда, как возникнет обратная связь. В таком случае обе стороны контролируют противоположную сторону, корректируют свои действия, опираясь на сложившийся образ, возникший в результате восприятия личностных и поведенческих особенностей друг друга. Эмоциональный интеллект здесь выступает важным фактором. В то же время в конфликтном взаимодействии, когда обратная связь минимизирована, образ об особенностях партнера подвергается значительному искажению. В условиях противоборства, когда собеседники пытаются скрыть свои истинные

намерения, в результате переживаемого ими эмоционального напряжения «побуждаются как общие, так и индивидуально-личностные стереотипные формы поведения» [11, с. 19]. Следовательно, на точность межличностного познания в конфликте существенную роль оказывает владение сотрудниками ОВД культурой саморегуляции [5, с. 41–45].

В напряженных ситуациях, улучшение взаимоотношений невозможно без умения сотрудника ОВД видеть себя со стороны, поставить себя на место гражданина, учитывая причины его поведения, подвергать самоанализу тактику своих действий, а при необходимости, извинившись, признать свои ошибки и быть способным принять точку зрения оппонента. Основными психологическими механизмами перцептивного процесса взаимодействия сотрудников ОВД с гражданами являются рефлексия, идентификация, каузальная атрибуция, децентрация.

В ситуациях взаимодействия сотрудников ОВД с гражданами принятие тех или иных решений определяют ценностные ориентации, а также установки личности. Наиболее значимыми из них выступают правовые ориентации как интегрированная совокупность правовых установок личности, непосредственно формирующая внутренний план, программу деятельности в юридически значимых ситуациях [12, с. 79–92]. При взаимодействии сотрудников полиции с гражданами такие механизмы регуляции межличностного поведения, как закон взаимной валентности отношений и механизм компенсации действий [8, с. 53], при которых оппоненты стремятся ответно восполнить ущерб либо оказать услугу, не должны быть ведущими. Сотрудники ОВД не вправе принимать решения в отношении граждан, руководствуясь личными предпочтениями. Однако учитывая данные механизмы, сотрудники полиции, проявляя реальную заботу о гражданах, рассчитывать на позитивную ответную реакцию с их стороны, выражаемую в соучаствующем отношении и законопослушном поведении. Поскольку «психологический механизм действия права не мыслим вне влияния морали» [3, с. 87], то стратегии поведенческой сферы взаимодействия сотрудников ОВД с гражданами должны быть направлены на формирование баланса во взаимоотношениях, основанного на морально-правовых нормах. Главным средством регуляции поведенческой сферы взаимодействия сотрудников ОВД с гражданами должен быть конструктивный диалог, в целях достижения взаимопонимания. Именно вследствие нежелания сотрудников ОВД устанавливать психологический контакт с гражданами, учитывать их объяснения, обращать внимание на обратную реакцию рождаются обоснованные жалобы со стороны граждан.

Существенно возрастает эмоциональный аспект в неожиданных ситуациях, например, когда результат превосходит ожидания либо, наоборот, встречается преграда на пути к намеченной цели. Однако даже в случаях, строго предписанных инструкциями, эмоциональный аспект может преобладать над другими. При нарастании противоборства, когда конфликт, обостряясь, переходит от ролевого на межличностный уровень, субъекты взаимодействия часто теряют эмоциональный самоконтроль.

При проявлении взаимных негативных эмоциональных состояний между

сотрудником ОВД и гражданином возникает эмоциональный барьер. Взаимодействию сотрудников полиции с гражданами свойственны такие механизмы эмоциональноволевой сферы, как эмоциональное заражение (процесс передачи эмоционального состояния), отзеркаливание (взаимный обмен эмоциональными состояниями), поляризация эмоций (проявление полярных по модальности эмоций) и эмпатия (сопереживание другому и стремление к содействию). Именно эмпатия, придает субъектно-соучаствующий характер формальному функционально-ролевому взаимодействию сотрудников полиции с гражданами и способствует повышению доверия к органам правопорядка.

Следует отметить механизмы, касающиеся восприятия и передачи отрицательного эмоционального состояния граждан. Здесь как отмечалось выше, важную роль имеет эмоциональный интеллект сотрудника. Когда сотрудник ОВД реагирует на возбужденное состояние гражданина своим спокойствием, он способствует тому, что его хладнокровное состояние посредством отзеркаливания эмоций через несколько циклов передастся оппоненту. Сотрудник полиции должен помнить и о том, что его эмоциональным состоянием могут заражаться другие, поэтому ему не следует выражать негативные эмоции, связанные с различными событиями личного либо служебного характера, при взаимоотношениях с гражданами.

Механизм поляризации эмоций менее характерен взаимодействию сотрудников ОВД с гражданами. Сотрудники ОВД, особенно в ситуациях принуждения, не должны демонстрировать гражданам свое решение о мерах административного воздействия как проявление собственного волеутверждения. Однако данный механизм может иметь и положительные функции. Так, уверенный настрой сотрудников ОВД, подкрепленный юридической и психологической грамотностью, оказывает эффективное психологическое воздействие на правонарушителей. Особый интерес вызывает объяснение механизма, управляющего ходом межличностного взаимодействия. Одним из таких механизмов является активная роль субъекта, наиболее заинтересованного в кооперировании с другим, заключающаяся как в подстройке к партнеру, так и в демонстрации взаимовыгодности содействия друг другу. Успешность взаимодействия определяется удовлетворенностью партнеров от соотношения взаимных вкладов в общее дело. Таким образом, результат взаимодействия сотрудников ОВД с гражданами определяется инициативностью самих сотрудников полиции, тем, как они сумеют заинтересовать граждан в проявлении своей гражданской позиции и внесением вклада в обеспечение правопорядка.

Мотивационный барьер, как показывают исследования, выражающийся в отсутствии психологической готовности к взаимодействию со стражем правопорядка, преодолевается с помощью применения сотрудниками психологических приемов, снимающих первоначальную настороженность граждан, вызывающих их расположение и помогающих достигнуть взаимопонимания.

При взаимодействии, сотруднику полиции необходимо умение

производить благоприятное впечатление на гражданское лицо: презентовать себя как отзывчивого, коммуникабельного и компетентного специалиста. Непременным условием преодоления психологических барьеров взаимодействия является психологический контакт, который обеспечивает «развитие общения в нужном направлении и достижение его целей» [8, с. 113]. Основная часть деятельности сотрудника полиции связана с необходимостью установления психологического контакта с гражданским лицом, это выражается в необходимости проведения профилактической беседы о недопустимости правонарушающего поведения, выявления и пресечения преступлений и административных правонарушений, расследования преступлений, содействия со стороны граждан, а также оказания им помощи в трудных ситуациях.

Сотруднику нужно учиться использовать психотехнологии оценивая ситуацию, чтобы они дали нужный эффект в успешном разрешении поставленных профессиональных задач. Деятельность полиции должна центрироваться на повышении уровня доверия граждан, на преодолении противодействия с их стороны, а также вовлечении гражданских лиц к содействию и дальнейшему сотрудничеству [9, с. 279].

Повышение профессиональной психологической подготовленности сотрудников полиции к взаимодействию с гражданскими лицами, возможно в результате самообразования и накопления личного опыта регулярного контакта с населением, а также в рамках моделирования ситуаций на занятиях по профессиональной подготовке сотрудников ОВД в образовательных организациях МВД Республики Казахстан и морально-психологической подготовки в подразделениях.

Осуществляют психологическую подготовку на лекционных и практических занятиях, где приобретаются и отрабатываются умения и навыки в рамках смоделированных ситуаций, так же включены тематики по психодиагностике, тренинговые упражнения.

При проведении психодиагностики должное внимание необходимо уделить применению методик по выявлению мотивации к службе, уровня развития коммуникативных навыков, владения оптимальными стратегиями поведения в конфликте. Для отработки навыков взаимодействия сотрудников ОВД с гражданами необходимо моделирование проблемных ситуаций: конфликтных, экстремальных, отражающих привлечение граждан к содействию, а также оказание им различной помощи, в том числе психологической.

Большое значение имеет своевременная помощь психолога сотруднику полиции, испытывающему трудности во взаимоотношениях с гражданами, в том числе обладающему, по результатам психодиагностического обследования, недостаточным уровнем общительности, неуверенностью в себе, повышенной конфликтностью и неуравновешенностью. При назначении на должности целесообразно принимать во внимание результаты обследования психолога, о готовности к несению наружней службы. На регулярной основе проводить инструктаж с сотрудниками о социальной направленности их деятельности.

Обсуждать способы конструктивного разрешения конфликтов, анализировать причины обоснованных жалоб граждан на действия сотрудников ОВД и возможные пути их недопущения.

Сейчас очень важно поднимать статус сотрудников правоохранительной системы на новый, более качественный уровень. Пришло время, когда гражданское население очень пристально следит за деятельностью сотрудников полиции. Многие берут на себя ответственность в оказании помощи, содействия силовым структурам, они видят в этом некую миссию по выполнению гражданского долга, что очень ценно для полиции. В настоящее время в Казахстане активно разрабатывается сервисная модель полиции, которая в последствии приведет к новым подходам в процесс профессиональной и психологической подготовки сотрудников полиции. В недалеком будущем эффективность такой подготовки напрямую будет зависеть от специфики взаимодействия с гражданами сотрудников различных служб и подразделений, что можно рассматривать в качестве предмета для дальнейших исследований.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Панов С.Л., Тимко С.А., Тимко В.П. Принципы взаимодействия органов внутренних дел и общественных формирований по противодействию правонарушениям // Психопедагогика в правоохранительных органах. - 2016. - № 4(67). - С. 53–56.

2. Обозов Н.Н. Психология межличностных взаимодействий: дис. д-ра психол. наук. - М., 1979. - 380 с.

3. Журавлев А.Л. Психология совместной деятельности: монография. - М., 2005.

4. Панферов В.Н. Общение как предмет социально-психологических исследований: автореф. дис. д-ра психол. наук. - Л., 1983. - 43 с.

5. Шипилов А.И. Психологические основы взаимодействия офицеров в трудных межличностных ситуациях: дис. … д-ра психол. наук. - М., 2000. - 370 с.

6. Абульханова К.А. Совместная деятельность: методология, теория, практика: монография / под ред. А.Л. Журавлева, П.Н. Шихирева, Е.В. Шороховой. - М., 1988. - 232 с.

7. Молчанова Н.В. Влияние эмоций на коммуникативное взаимодействие: автореф. дис. канд. психол. наук. - Ярославль, 2005. - 21 с.

8. Петровская Л.А. К вопросу о природе конфликтной компетентности // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. - 1997. - № 4. - С. 41–45.

9. Караяни А.Г., Цветков В.Л. Психология общения и переговоров в экстремальных условиях: учеб. пособие. - М., 2011. - 247 с.

10. Родин В.Ф., Цветков В.Л. Коммуникативное общение в профессиональной деятельности сотрудников ОВД РФ // Вестник Московского университета МВД России. - 2017. - № 5. - С. 278–281.

11. Гайнуллина А.В., Смирнов В.Н. Психология конструктивного

взаимодействия сотрудников ДПС ГИБДД с участниками дорожного движения: учеб.-метод. пособие. - М., 2013. - 216 с.

ВЗАИМОСВЯЗЬ РАЗВИТИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА И ЭФФЕКТИВНОСТИ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧАСТКОВЫХ ИНСПЕКТОРОВ ПОЛИЦИИ

Байбулов Дархан Сейпел-Малекович,
инспектор-психолог центра по подготовке специалистов психологов и проведению социологических исследований, старший лейтенант полиции

Байганина Рауза Сансызбаевна,
инспектор-психолог центра по подготовке специалистов психологов и проведению социологических исследований, капитан полиции
Костанайская академия МВД РК им. Ш. Кабылбаева,

Аннотация. Полицейлердің кәсіби қызметінің ерекшелігі азаматтардың әртүрлі санаттарымен Тиімді коммуникациялар құру қажеттілігімен байланысты. Сонымен қатар, өзара әрекеттесу жағдайларының көпшілігі жанжал, психоэмоционалды шиеленістің жоғарылауы жағдайында болады. Өз эмоцияларын ажырата білу және басқа адамдардың эмоционалды жағдайын "оқу", сондай-ақ өз эмоцияларын басқару қабілеті және басқа адамдардың эмоционалды жағдайына әсер ету қабілеті полиция қызметкерлерінің кәсіби маңызды қасиеттері, қабілеттері мен дағдылары ғана емес, сонымен қатар эмоционалды интеллекттің маңызды компоненттері болып табылады. Полиция қызметкерлерінде дамыған эмоционалды интеллекттің болуы тұлғааралық қарым-қатынасқа байланысты барлық аспектілерде кәсіби қызметтің тиімділігін арттыруға мүмкіндік береді.

Бүгінгі таңда әлеуметтік интеллекттің жоғары деңгейі "адам — адам" мамандықтарының қызметкерлері үшін қажетті шарт болып табылады, атап айтқанда, ол қазіргі учаскелік полиция инспекторының жұмысында ерекше маңызға ие. ҚР ІІМ жүйесін реформалау жағдайында ІІО қызметкерлерінің әлеуметтік бейімділігіне, әртүрлі жағдайларда адамның іс-әрекетін дұрыс түсіну және бағалау, адамдармен қарым-қатынас жасау және оларға заңдық және өзге де көмек көрсету қабілетіне ерекше назар аударылады. Полиция инспекторының әлеуметтік өзара іс-қимылының ерекшелігі, ол құқық қорғау қызметінің функцияларын іске асыру негізінде және оған байланысты туындайды, азаматтардың құқықтары мен мүдделерін қорғауға, олардың қауіпсіздігін қамтамасыз етуге бағытталған. Бұл өзара әрекеттестіктің тағы бір ерекшелігі-бұл бұйрықтар мен нұсқаулықтарда қамтылған полиция қызметкерінің кәсіби нормаларымен, мінез-құлық стандарттарымен ғана емес, сонымен бірге қоғамда қалыптасқан этикалық нормалармен, әдет-ғұрыптар мен дәстүрлермен, қоғамдық пікірмен және әлеуметтік.

Аннотация. Специфика профессиональной деятельности полицейских

связана с необходимостью выстраивания эффективных коммуникаций с различными категориями граждан. При этом большинство ситуаций взаимодействия происходит в условиях конфликта, повышенного фона психоэмоционального напряжения. Умение дифференцировать собственные эмоции и «считывать» эмоциональное состояние других людей, а также способность к управлению собственными эмоциями и способность влиять на эмоциональное состояние других людей являются не только профессионально важными качествами, способностями и навыками сотрудников полиции, но и представляют собой важнейшие компоненты эмоционального интеллекта. Наличие развитого эмоционального интеллекта у сотрудников полиции позволяет повысить эффективность профессиональной деятельности во всех аспектах, связанных с межличностными коммуникациями.

Сегодня высокий уровень социального интеллекта —необходимое условие для работников профессий «человек — человек», в частности, особое значение он имеет в работе современного участкового инспектора полиции. В условиях реформирования системы МВД РК особое внимание уделяется социальной адаптивности сотрудников ОВД, умению правильно понимать и оценивать действия человека в различных ситуациях, общаться с людьми и оказывать им юридическую и иную помощь. Специфика социального взаимодействия инспектора полиции состоит в том, что оно возникает на основе и по поводу реализации функций правоохранительной деятельности, направлено на защиту прав и интересов граждан, обеспечение их безопасности. Другой особенностью этого взаимодействия является то, что оно регламентируется не только профессиональными нормами, стандартами поведения сотрудника полиции, содержащимися в приказах и инструкциях, но и сложившимися в обществе этическими нормами, обычаями и традициями, общественным мнением и социальными.

Annotation. The specifics of the professional activities of police officers are connected with the need to build effective communications with various categories of citizens. At the same time, most situations of interaction occur in conditions of conflict, increased background of psychoemotional tension. The ability to differentiate one's own emotions and "read" the emotional state of other people, as well as the ability to manage one's own emotions and the ability to influence the emotional state of other people are not only professionally important qualities, abilities and skills of police officers, but also represent the most important components of emotional intelligence. The presence of developed emotional intelligence among police officers makes it possible to increase the effectiveness of professional activity in all aspects related to interpersonal communications.

Today, a high level of social intelligence is a necessary condition for human - to - human professionals, in particular, it is of particular importance in the work of a modern district police inspector. In the context of reforming the system of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Kazakhstan, special attention is paid to the social adaptability of police officers, the ability to correctly understand and evaluate human actions in various situations, communicate with people and provide them with legal and other assistance. The specifics of the social interaction of the

police inspector is that it arises on the basis of and about the implementation of the functions of law enforcement, is aimed at protecting the rights and interests of citizens, ensuring their safety. Another feature of this interaction is that it is regulated not only by professional norms, standards of behavior of a police officer contained in orders and instructions, but also by ethical norms, customs and traditions, public opinion and social norms that have developed in society.

Түйінді сөздер: эмоционалды интеллект, кәсіби маңызды қасиеттер, еңбек жағдайлары, учаскелік полиция инспекторы, әлеуметтанулық сауалнама, тиімді полиция қызметкері.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, профессионально-важные качества, условия труда, участковый инспектор полиции, социологический опрос, эффективный полицейский.

Keywords: emotional intelligence, professionally important qualities, working conditions, district police inspector, sociological survey, effective policeman.

В настоящее время эмоциональный интеллект стал очень желанным качеством среди полицейских. Большинство правоохранительных органов используют его как важный фактор при оценке потенциальных кандидатов!

В научных исследованиях нашего государства и стран ближнего и дальнего зарубежья рассмотрены отдельные вопросы психологического отбора сотрудников ОВД: критериев психологического отбора, подходов к определению профессионально-важных качеств и осуществлению психологического отбора, инструментария, способного качественно определить наличие требуемых профессионально-важных качеств. Настоящее исследование также не решает всех связанных с этой темой вопросов, но является попыткой частично разрешить наиболее актуальные проблемы в сфере диагностики, развития профессионально-важных качеств сотрудников полиции, а также осуществления психологического отбора на службу в органы внутренних дел.

Эмоциональный интеллект - ключевая черта характера, которую можно описать как осознание внутренних эмоций, а также эмоций других людей. Эмоциональный интеллект позволяет человеку идентифицировать и отделять свои эмоции от эмоций других и управлять ими, не перегружаясь.

Есть три основных навыка, которые считаются частью эмоционального интеллекта. Это включает:

Эмоциональное осознание - способность правильно идентифицировать собственные эмоции и дать им название.

Эмоциональное управление - способность регулировать и управлять эмоциями и эффективно применять их к различным задачам, таким как решение проблем и критическое мышление.

Эмпатия - способность определять эмоции других, наблюдая за вербальными и невербальными сигналами и развивая лучшее понимание их ситуации.

Поле правоохранительных органов - это борьба с политическими проблемами, такими как расовое профилирование, невежливость, чрезмерное

применение силы и отсутствие сочувствия. Большинство этих случаев возникает из-за неспособности офицера контролировать свои эмоции и отсутствия эмоционального сознания.

Культура «усмехайся и терпи» в полицейской сфере приводит к подавленным и непризнанным эмоциям, что вызывает особую тревогу. Исследования показывают, что подавление человеческих эмоций может привести к серьезным последствиям, особенно для сотрудников правоохранительных органов, которые ежедневно сталкиваются с эмоционально заряженными ситуациями.

Эмоциональный интеллект позволяет офицерам поддерживать порядок, контролируя преступный элемент в обществе. В более широком контексте эмоциональный интеллект в правоохранительных органах относится к конкретным эмоциональным и социальным компетенциям, которые необходимы сотруднику полиции для эффективного выполнения своей работы.

К этим компетенциям относятся:

Самоуверенность

Самоконтроль

Самореализация

Оптимизм

Управление конфликтами

Стрессоустойчивость

Инициатива

Сочувствие

Социальная ответственность

Межличностные отношения

Демонстрация этих компетенций и возможность применять их правильным образом - и в подходящее время - имеет важное значение для успешной работы полиции.

Преимущества эмоционального интеллекта для полицейских:

Эмоциональный интеллект помогает офицерам эффективно и действенно работать в полиции и успешно выполнять требования, с которыми они сталкиваются на улицах. Это также помогает им сбалансировать личную и рабочую жизнь, не накладывая одно на другое. Давайте подробнее рассмотрим преимущества эмоционального интеллекта в профессии правоохранительных органов:

Позволяет офицеру сопереживать другим

Полицейские изо дня в день встречают так много людей, что забывают, что это люди с реальными проблемами. Очень важно, чтобы ко всем относились с добротой, состраданием и уважением. Это гарантирует, что сообщество чувствует себя защищенным и доверяет своим сотрудникам правоохранительных органов.

Способствует лучшему управлению стрессом в нестабильных ситуациях

Стрессоустойчивость и способность противостоять неблагоприятным ситуациям, не разваливаясь, высоко ценятся в правоохранительных органах. Офицеры с высоким уровнем эмоционального интеллекта могут выбрать

правильный образ действий для преодоления стрессовых ситуаций и способны сохранять свой оптимизм перед лицом невзгод.

Эмоциональный интеллект также позволяет человеку понять, что определенные вещи находятся вне его контроля, и позволяет офицерам практиковать самоуправление. Таким образом, они остаются собранными и воздерживаются от импульсивного, непредсказуемого и взрывного поведения.

Предотвращает эмоциональное выгорание среди полицейских.

Уровень выгорания среди сотрудников правоохранительных органов довольно высок и привел к тому, что многие сотрудники страдают от посттравматического стрессового расстройства и совершают самоубийства, как обсуждалось ранее. Это очень реальная и тревожная проблема. Но хорошая новость заключается в том, что высокий уровень эмоционального интеллекта может снизить риск эмоционального выгорания и последующих страданий. Люди с более высоким уровнем эмоционального интеллекта обладают дополнительной способностью понимать, воспринимать и управлять эмоциями, что снижает вероятность эмоционального выгорания.

В настоящее время эмоциональный интеллект стал очень желанным качеством среди полицейских. Большинство правоохранительных органов используют его как важный фактор при оценке потенциальных кандидатов!

В научных исследованиях нашего государства и стран ближнего и дальнего зарубежья рассмотрены отдельные вопросы психологического отбора сотрудников ОВД: критериев психологического отбора, подходов к определению профессионально-важных качеств и осуществлению психологического отбора, инструментария, способного качественно определить наличие требуемых профессионально-важных качеств. Настоящее исследование также не решает всех связанных с этой темой вопросов, но является попыткой частично разрешить наиболее актуальные проблемы в сфере диагностики, развития профессионально-важных качеств сотрудников полиции, а также осуществления психологического отбора на службу в органы внутренних дел.

Анализ имеющихся научных разработок, в том числе центра по подготовке специалистов психологов и проведению социологических исследований, показал, что на сегодняшний день в сфере диагностики анализа труда участковых инспекторов полиции имеются следующие особенности:

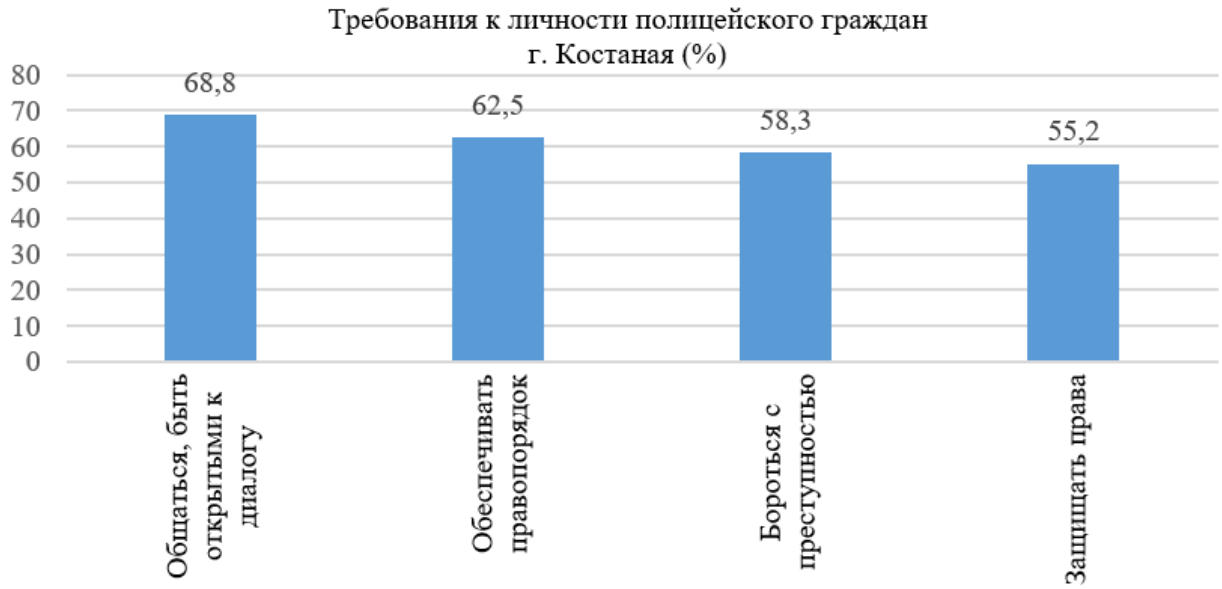


Рис. 1. Результаты опроса граждан г. Костаная об их ожиданиях к профессиональным компетенциям полицейского.

Как показывают результаты анализа опроса, ожидания граждан указывают на необходимость развивать умение общаться, быть открытым к диалогу, что напрямую связано с развитием эмоционального интеллекта.

Результаты республиканского опроса УИП позволил определить основные сложности в осуществлении профессиональной деятельности, а также реальную картину переживания стресса УИП в настоящее время под влиянием службы.

Так, 69,2% опрошенных сотрудников заявляют о продолжительности трудового дня свыше 12 часов и редко предоставляемых выходных днях, причем 39,4% опрошенных утверждают о полном отсутствии выходных. Такой режим работы потребует от полицейского выносливости, высокой работоспособности и нервно-психической устойчивости.

Кажется, что высокий уровень эмоционального интеллекта (способность офицеров управлять своими эмоциями и эмоциями других) может играть важную роль в построении практики конструктивного общения с другими людьми и учреждениями в сообществе (например, в школах) чтобы соответствовать требованиям, предъявляемым к участковым инспекторам полиции что, в свою очередь, поможет прогнозировать другие аспекты работы их работы. [1]

Ожидается, что полицейские, обладающие эффективными навыками эмоционального интеллекта, будут более адаптируемыми. Эмоциональный интеллект позволяет офицеру адаптироваться и более разумно справляться с конфликтами, возможно, обеспечивая способность реагировать с меньшей силой.

Международный опыт и исследования взаимосвязи развития эмоционального интеллекта и эффективности сотрудников полиции (правоохранительных органов):

АНГЛИЯ: В исследовании изучалось использование эмоционального

интеллекта (ЭИ) в процессе принятия решений при бытовых инцидентах, сотрудники полиции определили ЭИ как неоценимую помощь при работе с жертвами насилия в семье.

США: Инструменты эмоционального интеллекта доказали, что помогают сократить количество инцидентов с применением силы и уменьшить количество жалоб на полицию на 60 процентов после одного года внедрения (RITE Academy)

РОССИЯ: В рамках корреляционного анализа эмпирических данных установлено, что существует прямая взаимосвязь личностной надежности сотрудников правоохранительных органов с такими структурными элементами эмоционального интеллекта, как понимание своих эмоций, понимание чужих эмоций.

Соответственно для успешных в оперативно-служебной деятельности сотрудников более характерен уровень развития общего эмоционального интеллекта, способности понимать эмоциональное состояние человека на основе

внешних проявлений эмоций (мимика, жестикуляция, звучание голоса) и/или интуитивно, а также чуткости к внутренним состояниям сослуживцев. Кроме того, анализ данных, представленных в таблице, показывает, что успешных сотрудников отличает способность понимать эмоции окружающих людей.

Выявлена тенденция к снижению общего уровня эмоционального интеллекта у сотрудников полиции с возрастом и увеличением стажа работы в органах внутренних дел. Рекомендовано уделить должное внимание диагностике эмоционального интеллекта при отборе на службу в органы внутренних дел и развитию эмоционального интеллекта при организации обучения полицейских.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аль Али, О.Э., Гарнер, И., Магадли, В. (2012). Исследование взаимосвязи между эмоциональным интеллектом и производительностью труда в полицейских организациях. Журнал полиции и криминальной психологии: Официальный журнал Общества полиции и криминальной психологии, 27 (1).

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ ОФИЦЕРОВ НАЦИОНАЛЬНОЙ ПОЛИЦИИ УКРАИНЫ

Бондаренко Валентин Владимирович,
доктор педагогических наук, профессор, заслуженный мастер спорта Украины,
заведующий кафедрой специальной физической подготовки

Решко Стефан Михайлович,
профессор, заслуженный мастер спорта СССР,
профессор кафедры специальной физической подготовки

Арсененко Александр Андреевич,
старший преподаватель кафедры специальной физической подготовки,
мастер спорта Украины
Национальная академия внутренних дел, г. Киев, Украина

Аннотация. Бұл мақалада біз болашақ қызметкерлердің кәсіби дайындығын жетілдірудің өзектілігін қарастырамыз. Оқу процесіне практикалық бағытты енгізу қажеттілігі туралы.

Аннотация. В данной статье мы рассматриваем актуальность совершенствования профессиональной подготовки будущих сотрудников. О необходимости внедрения практической направленности в процесс обучения.

Annotation. In this article we consider the relevance of improving the professional training of future employees. About the need to introduce a practical orientation in the learning process.

Түйінді сөздер: кәсіби дайындық, мотивация, практикалық жұмыс, білім беру процессі.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, мотивация, практическая работа, образовательный процесс.

Keywords: professional training, motivation, practical work, educational process.

Глобализация и цифровизация современного общества обуславливают изменение приоритетов в процессе подготовки будущих специалистов разных сфер и направлений деятельности, в частности, правоохранительного сектора.

Реалии практической деятельности работников Национальной полиции Украины позволяют констатировать наличие ряда проблем, касающихся их профессиональной подготовленности. Обстоятельный анализ служебных ситуаций свидетельствует о недостаточном уровне знаний законодательной базы, физической подготовленности, ненадлежащей сформированности специальных двигательных умений и навыков, что в целом приводит к низкому профессиональной готовности к эффективному осуществлению служебной деятельности. Указанное актуализирует проблему усовершенствования содержания профессиональной подготовки будущих офицеров полиции [1; 2].

Во время обучения в высшем учебном заведении МВД Украины в молодом организме происходят значительные физиологические и психологические изменения, которые становятся вектором дальнейшего развития личности будущего правоохранителя [3]. Этот процесс напрямую связан с развитием физических способностей и формированием умений и навыков по тактике самозащиты и личной безопасности у будущих правоохранителей и происходит во время профессиональной подготовки. По мнению специалистов, профессиональная подготовка охватывает практически направленные дисциплины, среди которых: специальная физическая, огневая и тактическая подготовки.

В высшем учебном заведении МВД Украины учебные занятия по практически направленным дисциплинам предусматривают формирование умений и навыков применения полицейских мер, укрепление здоровья, повышение уровня физической подготовленности курсантов, развитие физических способностей, которые впоследствии способствуют быстрой адаптации специалистов к условиям профессиональной деятельности, ослабляют действие усталости, позволяют легче переносить неблагоприятные условия внешней и внутренней среды, сохранять высокий уровень работоспособности [5].

В теории и практике профессионального образования накоплен значительный опыт, который может стать основой усовершенствования системы профессиональной подготовки будущих офицеров Национальной полиции Украины [1, 2]. Различные аспекты профессиональной подготовки будущих правоохранителей активно изучали ученые разных областей знаний [1; 3; 5]. В то же время, теоретический анализ научных работ убедительно свидетельствует об исследовании отдельных направлений подготовки полицейских, однако профессиональная подготовка курсантов высших учебных заведений МВД Украины в условиях современных вызовов требует усовершенствования [3; 6].

Новый вектор реформирования системы профессионального образования работников полиции определен приказом МВД Украины от 25.11.2016 г. № 1252 «Об утверждении Концепции реформирования образования в Министерстве внутренних дел Украины» [1]. Одной из ключевых задач данной концепции является обеспечение тесной взаимосвязи науки и практики и подготовка квалифицированного персонала, который будет иметь углубленные теоретические знания и практические навыки. Полноценная реализация обозначенных задач вероятна при условии внедрения фактически нацеленного подхода к обучению. С учетом указанного, образовательный процесс будущих правоохранителей нуждается в максимальной практической направленности. Исследования показывают, что обеспечение практической направленности образовательного процесса будущих офицеров полиции возможно благодаря введению поэтапной профессиональной подготовки, наполняемой целевой, содержательный, операционный и результативный блоки. Целевой блок охватывает цель профессиональной подготовки, которая заключается в формировании профессиональной готовности будущих правоохранителей к эффективному выполнению служебных задач и дальнейшему поддержанию ее на

протяжении службы в полиции. Содержательный блок устанавливает общепрофессиональные требования и этапы профессиональной подготовки, среди которых выделяют этап профессионального самоопределения, профессионального развития и профессионального роста. Этап профессионального самоопределения протекает к получению профессионального образования и профессионально ориентирован. На этапе профессионального становления будущие офицеры полиции получают профессиональное образование. Этап профессионального роста совмещает профессиональный опыт непосредственной служебной деятельности и дальнейшее профессиональное обучение [4].

Совершенствование содержания профессиональной подготовки будущих офицеров Национальной полиции Украины предусматривает внедрение в образовательный процесс вариативных ситуационных задач при прохождении ролевых игр; применение ситуационных задач при овладении учебными предметами практической направленности и на занятиях в системе служебной подготовки полицейских; целенаправленное развитие профессионально важных черт (физических, психологических, коммуникативных).

Эффективность профессиональной подготовки будущих стражей порядка определяется методами, формами и педагогическими условиями обучения, которые очерчены операционным блоком системы поэтапной профессиональной подготовки. Ключевыми педагогическими условиями являются: развитие мотивации у курсантов к обучению, повышение уровня собственной профессиональной готовности; надлежащее материально-техническое обеспечение образовательного процесса; практическая его направленность; профессиональная компетентность преподавателей и инструкторов; привлечение соискателей к активной внеучебной деятельности профессионально-практической направленности. Результативный блок подразумевает компоненты, критерии оценки и уровни профессиональной готовности будущих офицеров полиции.

Осуществленные экспериментальные исследования свидетельствуют об эффективности проводимых мер.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бондаренко В.В. Професійна підготовка працівників патрульної поліції : зміст і перспективні напрями : монографія. - Київ, 2018. - 524 с.

2. Бондаренко В.В. Пути совершенствования профессиональной подготовленности работников подразделений патрульной службы Национальной полиции Украины. Актуальные проблемы огневой, тактико-специальной и профессионально-прикладной физической подготовки: материалы III Междунар. науч.-метод. конф. (Могилев, 10–11 нояб. 2016 г.). - Могилев, 2016. - С. 319–324.

3. Бондаренко В.В. Формування психологічної готовності працівників патрульної поліції до застосування поліцейських заходів примусу // Юридична психологія. - 2018. - № 1. - С. 86–97.

4. Пліско В.І., Бондаренко В.В. Вплив системи поетапної підготовки на

розвиток когнітивного критерію професійної готовності майбутніх працівників патрульної поліції // Вісник Черкаського університету. - 2018. - Вип. 14. - С. 66–72. (Серія «Педагогічні науки»).

5. Спеціальна фізична підготовка : навч. Посіб. / [В. Бондаренко, С. Решко, В. Дідковський та ін.]; за заг ред. В. Чернєя, Р. Сербина. - Київ: Нац. акад. внутр. справ, ФОП Кандиба Т.П., 2021. - 341 с.

6. Bondarenko V., Okhrimenko I., Tverdokhvalova I., Mannapova K., & Prontenko K. (2020). Formation of the professionally significant skills and competencies of future police officers during studying at higher educational institutions. Revista Românească pentru Educaţie Multidimensională, 12(3), 246-267. https://doi.org/10.18662/rrem/12.3/320

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ: ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ВЛИЯНИЕ НА КУРСАНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НА ПРИМЕРЕ ВОЛГОГРАДСКОЙ АКАДЕМИИ МВД РОССИИ

Бутко Анастасия Александровна,
заместитель начальника отдела – начальник отделения
(отделение воспитательной работы)
отдела морально-психологического обеспечения, майор полиции
Волгоградская академия МВД России

Аннотация. Бұл мақалада ведомстволық оқу орны курсантының кәсіби дамуы мен қалыптасуына психологиялық – педагогикалық ықпал етудің кешенді тәсілі қарастырылады.

Аннотация. В данной статье рассматривается комплексный подход психолого – педагогического влияния на профессиональное развитие и становление курсанта ведомственного учебного заведения.

Annotation. This article considers a comprehensive approach of psychological and pedagogical influence on the professional development and formation of a cadet of a departmental educational institution.

Түйінді сөздер: тұлғаның қалыптасуы, тәрбие, кәсіби даму.

Ключевые слова: становление личности, воспитание, профессиональное развитие.

Keywords: personality formation, upbringing, professional development.

Профессиональное становление личности сотрудника органов внутренних дел происходит поэтапно, может продолжаться на протяжении всего времени службы и зависит от ряда факторов, таких как самосознание, склад ума, психика, мышление и иное. Как субъект профессиональной деятельности личностью становятся лишь после прохождения профессиональной подготовки, обучения не только профессиональным качествам, знаниям, умениям и навыкам выбранной профессии, но и при

воздействии на нее иных видов морально-психологического обеспечения. Подготовленная личность должна обладать нравственными качествами и психологическими свойствами сотрудника органов внутренних дел, способного и готового решать поставленные перед ним задачи.

В реалиях настоящего времени, мы уверены, что на этапе обучения в высшем учебном заведении – в образовательных организациях Министерства внутренних дел Российской Федерации закладывается основа высококвалифицированного специалиста. Какие задачи ставятся в ходе подготовки курсантов и слушателей в образовательных организациях, как профессионалов своего дела, и что оказывает наибольшее влияние мы и рассмотрим в данной статье на примере Волгоградской академии МВД России.

Колоссальную роль в становлении личности, в социальном развитие курсанта и слушателя оказывает психологическая и воспитательная работа, которая проводится на постоянной основе с целью формирования и развития гражданских, нравственных, психологических, профессионально значимых качеств, морально-психологической устойчивости и готовности к эффективному выполнению оперативно-служебных задач в любых условиях обстановки [1].

Речь идет о психолого-педагогическом влиянии, которое осуществляется постоянно, как в учебном процессе профессорско-преподавательским составом, так и во вне учебное время курсовыми офицерами, командирами взводов, сотрудниками (преподавателями) – кураторами, сотрудниками воспитательного и психологического отделений и в целом отделом морально-психологического обеспечения.

Например, в Волгоградской академии МВД России действует целый механизм воздействия воспитательного характера. На постоянной основе ежедневно проводится ряд мероприятий, направленный на развитие и профессиональное становление личности курсанта:

- строевые смотры;
- исполнение строевых песен;
- оперативное информирование;
- еженедельное государственно-правовое информирование;
- профилактические, ознакомительные, корректирующие беседы;
- индивидуальная воспитательная работа с каждым курсантом;
- психологические консультации, тренинги, тестирования;
- используются комнаты психологической разгрузки;
- лекции, беседы, тематические мероприятий, уроки мужества, творческие вечера, концерты, акции и многое другое.

Все мероприятия направлены на повышение нравственных качеств и мотивацию к труду, а также чувства гордости за принадлежность к профессии, добросовестное исполнение служебных обязанностей, соблюдение и поддержание дисциплины и законности, формирование высокого правосознания, воспитание патриота своей страны, преданного и уважающего историю, традиции, национальные, духовные и культурные ценности.

Психолого-педагогическое влияние документально находит свое

отражение в утвержденных планах, регламентах, графиках, а также часто в приказах начальника академии по направлениям деятельности.

Воспитательная, психологическая и социальная работа, как вид морально-психологического обеспечения осуществляется под контролем руководителя (по работе с личным составом) и отделом морально-психологического обеспечения.

Ежегодно перед началом учебного года готовится Перечень мероприятий отдела, где указываются основные направления деятельности, даты, виды, формы и способы проведения тех или иных мероприятий, ответственные лица. Практикуется большое количество проведения совместных мероприятий с кафедрами, отделом научно-исследовательской работы, а также привлекаются органы исполнительной власти, Комитет молодежной политики города Волгограда и Волгоградской области, представители религиозных конфессий и ряд других лиц.

Помимо Перечня основных мероприятий на основании внесенных изменений в Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [2] ст. 12.1 предусмотрены новые требования к организации воспитания обучающихся, что диктует разработку, утверждение и использование в работе на постоянной основе рабочих программ воспитания и календарных планов воспитательной работы, включаемых в основные образовательные программы организации, осуществляющей образовательную деятельность. В академии такие программы и планы разработаны и действуют с сентября 2021 года. Рабочие программы предусматривают свой срок действия с момента начала обучения – поступления в академии до момента окончания – выпуска из учебного заведения, т.е. на весь срок (2,5, 3, 4, 5 лет) в зависимости от формы (очная или заочная) и установленного срока обучения. Календарные планы воспитательной работы утверждаются ежегодно на учебный год.

Но стоит не забывать, что помимо исполнения федеральных законов, учебные учреждения системы МВД являются ведомственными и имеют ряд особенностей, свою иерархию, поручения, и специфику обучения. Так, психолого-педагогическое воздействие, как и в целом, порядок организации морально-психологического обеспечения органов внутренних дел Российской Федерации курируются Главным управлением по работе с личным составом МВД России и предусмотрены приказом МВД России от 25.12.2020 г. № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения органов внутренних дел Российской Федерации» [3].

Стоит отметить, что с течением времени, работать и проводить психолого-педагогическое сопровождение процесса становления курсанта как профессионала становится все комфортнее в связи с появлением большого количество программного обеспечения, технических средств, средств визуализации, обработки и хранения информации, возможности транслирования материала одновременно на несколько объектов, видео-конференцсвязи, электронных порталов и иных инструментов электронной образовательной среды и электронных ресурсов сети Интернет, что позволяет работать как в офлайн и онлайн формате, так и в качестве самостоятельного

изучения. Ряд проблем проведения работы психологического и воспитательного характера с помощью вышеназванных инструментов в Волгоградской академии МВД России решен.

Если вести речь, о результатах психолого-педагогического влияния на курсантов и слушателей в течении всего периода их обучения, то однозначно можно говорить о высоких показателях самосознания, дисциплины и мотивации к будущей профессии, взаимовыручке и сплоченности коллектива, о чем свидетельствуют победы во всероссийских и международных соревнованиях спортивного характера, получение премий и призов губернатора области и правительства Российской Федерации, большое количество участников в патриотических акциях, заинтересованность в участии в научно-представительских мероприятиях и присвоения званий лауреатов первых, вторых и третьих степеней творческих фестивалей и конкурсов областного и всероссийского уровней.

Так, например, по данным, предоставленных отделом морально-психологического обеспечения Волгоградской академии МВД России за 2021/22 учебный год проведено более 580 мероприятий воспитательного характера, что говорит о систематическом воспитании курсантов и слушателей в академии, правильном управлении системой психологической воспитательной работы, затрагивающей социокультурное пространство.

В указанном учебном году введены новые формы проведения мероприятий воспитывающей среды – одновременное подключение нескольких площадок для просмотра мероприятий, телемосты с суворовскими военными училищами, встреча с руководителями ВУЗа разных лет.

Большие результаты достигнуты в направлении эстетического воспитания курсантов и слушателей: присуждено более 15 дипломов победителей на конкурсах, фестивалях областного и всероссийского уровней; направлено 8 заявок для участия в конкурсах МВД России, подготовлено более 16 видеороликов патриотической, нравственно-этической и эстетической направленности.

Данные результаты получены благодаря проведению большой работы с помощью применения форм и методов психолого-педагогического воздействия. Правильное воспитание личности формирует успех его в будущем и определяет жизненный путь. В деятельности сотрудника органов внутренних дел этап профессионального становления является основополагающим и должен соответствовать всем принятым нормам и критериям, а главное оправдывать ожидания граждан нашей страны.

ПРОФЕССИОГРАММА-МАМАНДЫ ТАҢДАУДАҒЫ ҚҰРАЛДАРДЫН БІРІ

Досмаилова Айжан Балтабаевна,
психолог мамандарды даярлау және әлеуметтік зерттеулер жүргізу
орталығының аға оқытушы-әдіскері, полиция подполковнигі
ҚР ІІМ Ш. Қабылбаев атындағы Қостанай академиясы

Аннотация. Қазіргі уақытта азаматтардың өмір сүру жағдайларын белсенді жаңарту жағдайында мамандыққа қойылатын талаптар динамикасының сапалы жаңа деңгейіне ие болды. «Мамандық-бұл қоғам үшін қажет, әлеуметтік құнды және еңбек бөлінісіне байланысты шектеулі, адамның физикалық және рухани күштерін қолдану саласы, яғни жұмсалған еңбектің орнына оның өмір сүруі мен дамуына қажетті қаражат алуға мүмкіндік беру құралы» [1].

Аннотация. В настоящее время, в условиях активного обновления условий жизни граждан, требования к профессии приобрели качественно новый уровень динамики. "Профессия-это сфера применения физических и духовных сил человека, необходимая для общества, социально ценная и ограниченная в зависимости от разделения труда, то есть средство, позволяющее вместо затраченного труда получить необходимые для его существования и развития средства».

Annotation. Currently, in the conditions of active renewal of the living conditions of citizens, the requirements for the profession have acquired a qualitatively new level of dynamics. "A profession is a sphere of application of a person's physical and spiritual forces, necessary for society, socially valuable and limited depending on the division of labor, that is, a means that allows, instead of the labor expended, to obtain the means necessary for his existence and development".

Түйінді сөздер: профессиограмма, мамандыққа қойылатын талап, маман.
Ключевые слова: профессиограмма, требование к профессии, специалист.
Keywords: professionogram, profession requirement, specialist.

Әлемде әртүрлі қызмет салаларында көптеген мамандықтар бар, бірақ қазіргі заманның сұраныстарына сәйкес өзгерістер енгізілсе де, оларға қойылатын негізгі талаптар сақталады [1].

Сондықтан да мамандыққа қойылатын талаптарды дұрыс сипаттау, ондағы ең маңызды талаптарды да бөліп көрсету өте маңызды, өйткені талаптарды ескеру қызмет түрін таңдаған адамға мамандығы сәйкес келетін-келмейтінін бағыт алады.

Сонымен қатар өзіне деген құрметті қалыптастыруда, қажеттіліктерін қанағаттандыруда, қарым-қатынас орнатуда және өзін-өзі тануда, мамандық адам өмірінің маңызды саласының бірі болып табылады.

А. К.Маркованың анықтамасы бойынша, «профессиограмма — бұл мамандықтың талаптарын тиімді орындауға, қоғамға қажетті өнімді алуға және сонымен бірге қызметкердің жеке басының дамуына жағдай жасауға мүмкіндік

беретін кәсіби қызмет түрлері мен маманның жеке қасиеттеріне қойылатын ғылыми негізделген нормалар мен талаптар» [1].

Жалпы профессиограмманың теориялық негіздері кәсіби қызмет пен еңбек субъектісінің құрылымын анықтауға мүмкіндік береді және өзіңіздің кәсіби, жеке қасиеттеріңізді бағалауға қажет болған жағдайда кәсіби қызмет бағыттарын түзетуге ықпал етеді.

Бұл, өз кезегінде, кәсіби қызметтің жоғары деңгейлерін меңгерген, еңбекті жүзеге асыру барысында өзін саналы түрде өзгертетін және дамытатын, кәсіби қызметке өзінің жеке шығармашылық үлесін қосатын, өз кәсібінің қоғамдағы беделін арттыратын кәсіби мамандардың көбеюіне ықпал етеді.

Профессиограмма - белгілі бір саладағы табысты маманның жалпыланған анықтамалық моделі, ол жеке, әлеуметтік және кәсіби қасиеттердің әртүрлі аспектілерін ескереді [2]. Оны белгілі бір тарихи уақытта осы қоғамда қабылданған маман стандартының негізі ретінде пайдалануға болады. Сонымен бірге, профессиограмма қатаң стандартты схема емес, маман дамуының икемді жобалық негізі болып табылады.

Мамандыққа қойылатын талаптар жеке шығармашылық дамуын шектемеуі керек, тек мамандықтың адамға объективті талаптарының бағдарын беруі қажет.

Профессиограмма кәсіби талаптарды тиімді орындауға, қызметкердің жеке басының дамуына жағдай жасауға және қоғамға қажетті өнімді алуға мүмкіндік береді.

Сондай-ақ, ол психологиялық қасиеттерді дамытуға кәсіптік оқыту, біліктілікті арттыру мен қайта даярлаудың мамандық үшін қажет болған жағдайда қайта бағдарлаудың мүмкін жолдарын бағыттайды.

Психограмма профессиограмманың бөлігі болып табылады, өйткені ол мамандық немесе мамандық бойынша қызметкердің психологиялық қасиеттеріне қойылатын негізгі маңызды талаптарды сипаттайды[2].

Психограммада маман жеке тұлға ретінде көрінеді, оның психологиялық қасиеттері ерекше қызығушылық тудырады: мотивациялық, ерікті, эмоционалды саланың сипаттамалары (мотивтері, мақсаттары, міндеттері, мүдделері, қажеттіліктері, кәсіби өзін-өзі бағалауы, эмоционалды келбеті, адамның еңбекпен оның процесі және нәтижесімен қанағаттануы); танымдық саласының сипаттамалары (мамандық туралы психологиялық білімі, психологиялық әдістер, кәсіби қабілеттері, ойлау, үйрену қабілеті, кәсіби өзін-өзі дамыту, кәсіби қызметтің психологиялық өсуі мен ыдырауы және маманның жеке басы). Алайда, бұл модельде маманның жеке басының мәселелері, адамның әлеуметтік маңызды қасиеттері, кәсіптің әлеуметтік нормалары қарастырылмай қалғанын атап өтуге болады.

Психограмманың мазмұны мен көлемі мамандықты зерттеу мақсатына байланысты. Психограммада маманның жұмысындағы психикасының функционалды моделі жасалады, болжамды кәсіби қасиеттер және олардың дамуының қажетті деңгейі (жоғары, орташа немесе төмен) белгіленеді.

Кейбір жағдайларда кәсіби жарамсыздықтың белгілерін де көрсеткен жөн. Кәсіби маңызды қасиеттер - салыстырмалы түрде тұрақты, жеке тұлғалық

қасиеттер, олар табысты кәсіби қызметке, сонымен қатар кәсіби білімнің, дағдылардың дамуына әсер етеді.

Кадр саясаты процесі туралы қазіргі көзқарастарға сүйене отырып, кадрларды іріктеу процесі көбінесе сұхбаттасу, тестілеу, жеке немесе топтық жұмыс ретінде, үшінші тұлғалардан ақпарат алу сияқты әдістерді қолданумен байланысты екенін атап өткен жөн. Осылайша, персоналды бағалаудағы қателіктер, негізделген талаптардың болмауы немесе олардың айқындалмаған лауазымға үміткердің объективті баға беру мүмкіндігін қиындатады.

Осылайша, нәтижелерді талдау және лауазымға үміткердің жарамдылығы туралы шешім қабылдау болашақ кәсіби қызметтің ерекшеліктерін және үміткердің мамандық талаптарына сәйкестігін тиісті ескерусіз жүзеге асырылады.

Персоналды бағалаудың маңызды элементі - жұмыс процесінде бақылау, бейімделу белгілерінің динамикасын қалыптастыру, бұл алдын-алу ұсыныстарының ықтимал жиынтығымен жабдықталған стандарттар мен бақылау параметрлерін, егжей-тегжейлі профессиограммаларды анықтауды талап етеді [3].

Профессиограмманың анықтамасы осы тұжырымдаманың әмбебаптығын болжайды. Алайда, кадрлық және кәсіби мәселелерді қарастырған кезде бірқатар мәселелер туындайды, оларды шешу қазіргі уақытта үлкен мәселе болып тұр. Бірақ кадрларды іріктеуде заманауи әдістерінде «профессиограмма» сөзі тіпті айтылмаған және қолданылмайды.

Профессиограмма ғылымы жайында білім берудің біртұтас жүйесі сұранысқа ие емес. Сондықтан, осы тұжырымдаманың әмбебаптығы мен қажеттілігі туралы өтінім ашық болып қалады.

Білім, дағдылар, әрине, кәсіби және тұтас тұлға тұрғысынан маман даярлаудың қажетті, бірақ жеткіліксіз шарты болып табылады.

Профессиограмманы құру өзектілігі заманауи бәсекеге қабілетті маманды сапалы дайындауға мүмкіндік береді.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Маркова А.К. Психология профессионализма. - М., 1996. - 308 б.

2. Словарь практического психолога / құрас. С.Ю. Головин. - Минск, 1998. - 800 б.

3. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. - М., 1987. - 208 б.

О ПРОБЛЕМАХ ИННОВАЦИОННОГО ПОДБОРА КАДРОВ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Железнякова Е.А.,
старший преподаватель кафедры гражданского и трудового права,
кандидат исторических наук, майор внутренней службы
ФКОУ ВО «Воронежский институт ФСИН России»

Аннотация. Мақалада IT-технологияларды пайдалана отырып, ІІО кадрларын инновациялық іріктеу және оларды құжат айналымына енгізу мәселелері, сондай-ақ аттестаттау кадр құрамын қалыптастыру құралы болып табылатын мемлекеттік қызметшілерді аттестаттауды жүргізуді талдау қарастырылған.

Аннотация. В статье рассмотрена проблематика инновационного подбора кадров ОВД с использованием IT-технологий и их внедрением в документооборот, а также анализ проведения аттестации государственных служащих, где аттестация является инструментом формирования кадрового состава.

Annotation. The article discusses the problems of innovative recruitment IAB personnel using IT technologies and their implementation in document management, as well as the analysis of the certification of civil servants, where certification is a tool for the formation of personnel.

Ключевые слова: технологии, цифровой профиль, документооборот.
Түйінді сөздер: технология, сандық профиль, құжат айналымы.
Keywords: technologies, digital profile, document management.

При всем многообразии приоритетных задач, поставленных в ряде стратегических документов, приходится констатировать динамику их административной загруженности и политику пробуксовки по параметрам, определяющим инновационный путь развития регионов. Об этом свидетельствует отсутствие единой системы административного ресурса. Идея электронного государства в контенте «цифрового» имеет особую значимость для государственного устройства, но при этом имеет место масса неразрешенных задач в органах внутренних дел (ОВД).

Имеющаяся потребность в совершенствовании нормативно-правового инструментария ставит перед нами задачу рассмотрения отдельных проблем инновационного подбора кадров в ОВД и активного внедрения информационных технологий.

Процесс внедрения IT-технологий в документооборот ОВД преследует искоренение дублирующих функций, сохранившихся до настоящего времени. Не секрет, что во многих территориальных подразделениях документы изготавливаются как в цифровом формате, так и в бумажном. Использование данного функционала вызывает потребность нового подхода регулирования документационного обеспечения управления. В этой связи особый акцент ставится на кадровый потенциал, имеющий достаточный уровень

профессиональных знаний в IT-технологиях, и, как следствие, этого требует и эффективность инновационного подбора кадров в ОВД.

Научные исследования по данной проблематике [1] носят разносторонний характер, рассматриваемые в той или иной степени в угле зрения национальной программы [2] и стратегических задач [3].

Стоит также отметить, что первичным структурным элементом всякой социальной системы является человек, а процесс социального управления - это совокупность согласованных усилий отдельных людей. Поэтому в сфере деятельности государственных органов проблема «человек в системе управления» является одной из наиболее важных и сложных. По сути дела, это проблема инновационной кадровой политики, научно обоснованной и эффективной работы с кадрами [4].

Признание человеческого фактора ключевым ресурсом ОВД предполагает применение стратегического подхода к инновационному формированию, освоению и развитию профессиональных способностей сотрудников на должностях государственной правоохранительной службы в органах, службах и учреждениях внутренних дел для достижения устойчивых результатов их служебной деятельности в сложных условиях функционирования, которыми характеризуется современная оперативная обстановка в сфере правопорядка.

В условиях дальнейшего совершенствования системы, реформирования службы в органах внутренних дел аттестация является действенным инструментом формирования кадрового состава, отвечающего самым высоким требованиям, способного качественно, своевременно и на высоком профессиональном уровне решать сложные задачи, стоящие перед органами внутренних дел на современном этапе [5].

С учетом веяний современного подхода законодателя в данном вопросе не исключением становится и рассматриваемый законопроект о цифровом профиле гражданина [6]. При этом субъект персональных данных отзывает согласие в инфраструктуре цифрового профиля в форме электронного документа, что не предусмотрено в законодательстве о персональных данных. Под сомнение может быть поставлена идентификация и аутентификация лиц, осуществляемая в дистанционном формате.

Следующим проблемным моментом является осуществление контрольно-надзорной деятельности исследуемого сегмента. В этом контексте видится необходимость внедрения административно-правовых механизмов, определяющих возможность ОВД уполномочить IT-специалистов в области управления. При этом краеугольным становится вопрос о расширении должностных обязанностей или введении в данную структуру новой штатной единицы с учетом того, что объект правового контроля - искусственный интеллект - уже введен в правовое поле [7].

Исследуя проект «Цифровое государственное управление» и платформы исполнения государственных функций контрольно-надзорной деятельности, приходится констатировать несоответствие некоторых требований по ее использованию [8].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Можаева И.П., Захватов И.Ю. Современное состояние и перспективы оптимизации документооборота в системе МВД России // Труды Академии управления МВД России. 2020. № 1 (53). С. 48.

2. «Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации»: Паспорт национального проекта (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 04.06.2019 № 7) // СПС КонсультантПлюс (Текст документа приведен в соответствии с публикацией на сайте https://digital.gov.ru по состоянию на 09.07.2019).

3. О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы: Указ Президента РФ от 9 мая 2017 г. № 203 // СЗ РФ. 2017. № 20. Ст. 2901.

4. Пашин В.М., Кобозев А.А. Проблемы кадровой доктрины в системе МВД России // Административное и муниципальное право. 2013. № 1. С. 51 - 58.

5. Послание Президента РФ Федеральному Собранию: Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 22.12.2011 // Российская газета, № 290, 23.12.2011.

6. О проекте федерального закона № 747513-7 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты (в части уточнения процедур идентификации и аутентификации)»: Постановление ГД ФС РФ от 18.01.2022 N 663-8 ГД // Собрание законодательства РФ, 24.01.2022, N 4, ст. 602.

7. О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации (вместе с «Национальной стратегией развития искусственного интеллекта на период до 2030 г.»): Указ Президента РФ от 10 октября 2019 г. № 490 // Собрание законодательствак РФ. 2019. № 41. Ст. 5700.

8. Об обязательных требованиях в Российской Федерации: Федеральный закон от 31 июля 2020 г. № 247-ФЗ (ред. от 16.04.2022) // Собрание законодательства РФ. 2020. № 31 (часть I). Ст. 5007.

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ІІМ ВЕДОМСТВОЛЫҚ ОҚУ ОРЫНДАРЫНДА КУРСАНТТАРДЫ ТӘРБИЕЛЕУДІҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ-ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

Имажанова Гульмира Съезбековна,
профессор кафедры профессионально-психологической подготовки
и управления ОВД, к.п.н., полковник полиции
Карагандинская академия МВД РК им. Б.Бейсенова

Аннотация. Бұл мақалада курсанттарды болашақ кәсіби қызметіне сапалы дайындауға бағытталған Қазақстан Республикасы ІІМ ведомстволық оқу орындарында тәрбиелеудің өзекті мәселелері қарастырылады.

Мақалада автор оқу процесін ұйымдастырудың ерекшеліктеріне назар

аударады және осы проблемадағы педагогикалық олқылықтарды шешудің кейбір жолдарын ұсынады

Аннотация. В данной статье рассматриваются актуальные вопросы воспитания курсантов в ведомственных учебных заведениях мвд республики казахстан, направленные на качественную подготовку к будущей профессиональной деятельности.

В статье автор обращает внимание на особенности организации воспитательного процесса и предлагает некоторые пути решения педагогических пробелов в данной проблеме.

Annotation. This article discusses topical issues of training aimed at the qualitative preparation of cadets for future professional activity in the learning process. The features of the development of communicative competence in the study of the discipline are also analyzed.

In the article, the author draws attention to the peculiarities of the organization of classes on professional and psychological training of future police officers and suggests ways to develop communication skills and qualities in the educational process.

Түйінді сөздер: ішкі істер органдары жүйесі, ведомстволық оқу орындары, курсанттар, тәрбие процессі, оқу-тәрбие процесі, тәрбие жұмысы, педагогикалық мәдениет, тәрбие объектісі

Ключевые слова: система органов внутренних дел, ведомственные учебные заведения, курсанты, учебно-воспитательный процесс, воспитательная работа, педагогическая культура, объект воспитания.

Keywords: system of internal affairs bodies, communicative competence, communicative training, professional training, communication culture.

Қазіргі уақытта ішкі істер органдарында жоспарлы және дәйекті жаңғырту жүріп жатыр, осыған байланысты білім алушыларды кәсіби даярлау мен тәрбиелеудің рөлі артып келеді, жоғары кәсіби деңгейде жедел-қызметтік міндеттерді орындауға қабілетті болашақ қызметкердің моральдық-адамгершілік және психологиялық даярлығына қойылатын талаптар артып келеді.

Осыған сәйкес, Қазақстан Республикасы ІІМ ведомстволық оқу орындарында курсанттарды оқыту мен тәрбиелеуді ұйымдастырудың заманауи талаптары мен ерекшеліктеріне сәйкес келетін оқу-тәрбие қызметінің тұжырымдамасын әзірлеу процесі жүріп жатыр.

Ведомстволық оқу орындарында оқу-тәрбие жұмысын ұйымдастырудың ерекшелігі - бұл процеске қатысушылардың барлық әрекеттері нақты реттелген жағдайда болады. Курсанттар ұзақ уақыт жабық аумақта болуы, және бағыныштылықтың, қатаң ішкі тәртіптің болуы олардың тәрбиесінің нәтижелеріне де әсер етуі мүмкін.

Сондықтан, мұндай жағдайларда оқу-тәрбие процесінде педагогикалық олқылықтардың пайда болуы мүмкін, тұлғаға бағытталған, іс-әрекетке негізделген тәсілдерді жүзеге асыру күрделене түседі. Педагогикалық зерттеулерден белгілі болғандай тұлғаға бағытталған тәсіл тұлғаның даму

шарттарының бірі болып табылады.

Ведомстволық оқу орындарында курсанттарды тәрбиелеуде тұлғаға бағдарланған тәсілді іске асыру үшін курстық офицерлерді, профессорлық-оқытушылық құрамды психологиялық-педагогикалық біліммен жарақтандыру жөніндегі жұмысты күшейту, курстық офицер лауазымына тағайындау кезінде педагогикалық білімнің болуын немесе азаматтық жоғары оқу орындарында педагогикалық мамандану бойынша біліктілікті арттыру курстарынан міндетті түрде өтуді ескеру қажет. Сондай-ақ оқу процесін ұйымдастыратын және бақылайтын оқу-әдістемелік бөлімнің қызметкерлерінің, курс офицерлердің, оқытушылардың педагогикалық мәдениетін қалыптастыруға және жетілдіруге назар аудару қажет.

Ведомстволық оқу орнындағы тәрбие жұмысының маңызды аспектісі оның мазмұны болып табылады: ғылымның әртүрлі салаларындағы идеялар, көзқарастар, теориялар кешені, соның негізінде курсанттардың дүниетанымы, сенімдері, құндылық бағдарлары, маңызды кәсіби қасиеттері қалыптасады және дамиды. Оқу-тәрбие процесінің барлық қатысушылары курсанттың жан-жақты және үйлесімді дамыған тұлғасын қалыптастыру мақсатында тәрбиенің негізгі бағыттарын іске асыруда кешенді тәсілді қамтамасыз етуге мүдделі болуы тиіс.

Оқу-тәрбие процесінің барлық қатысушыларының тұлғалық бағдарланған тәсілді іске асыруы курсанттарды тәрбиелеудегі педагогикалық қателіктерді болдырмауға мүмкіндік береді. Біздің ойымызша, тәрбиелік әсерді арттыруға мүмкіндік беретін шаралардың бірі ретінде бұл әлеуметтік-адамгершілік бағыты бар, тұлға ретінде қалыптасқан оқытушыларды тәрбие процесіне тарту. Өкінішке орай, кураторларды оқу топтарына тағайындау кезінде бұл сәттер әрдайым ескерілмейді.

Тәрбие процесі әрқашан әлеуметтік, өмірлік тәжірибені ұрпақтан-ұрпаққа беруге, адамды өмірге дайындауға, қоғамдық және кәсіби міндеттерді орындауға бағытталған күрделі және ерекше әлеуметтік құбылыс ретінде қарастырылды. Осыған сүйене отырып, куратор лауазымына тәрбиелік әсерді күшейту үшін ішкі істер органдарынан зейнеткерлікке шыққан, бірақ еңбек қызметін жалғастырғысы келетін қызметкерлерді шақыруға болады.

Ведомстволық оқу орнында тәрбие жұмысының маңызды аспектісі оның мазмұны болып табылады: ғылымның әртүрлі салаларындағы идеялар, көзқарастар, теориялар кешені, соның негізінде курсанттардың дүниетанымы, сенімдері, құндылық бағдарлары, маңызды кәсіби қасиеттері қалыптасады және дамиды. Оқу-тәрбие процесінің барлық қатысушылары курсанттың жан-жақты және үйлесімді дамыған тұлғасын қалыптастыру мақсатында Тәрбиенің негізгі бағыттарын іске асыруда кешенді тәсілді қамтамасыз етуге мүдделі болуы тиіс. Осы мақсатты жүзеге асыру үшін ведомстволық оқу орнында білім беру объектісін зерттеуге көбірек мүмкіндіктер бар, бұған білім беру мекемесінің ерекшелігі ықпал етеді - курстық офицерлер, оқытушылар, кураторлар тәрбиенің тиімді әдістерін таңдау үшін курсанттарды үнемі бақылап, зерттей алады.

Білім алушылардың практикалық іс-әрекетін мақсатты бақылау, талдау олардың қызметтік міндеттерін орындау барысында жүргізілуі тиіс. Тәрбие

деңгейі, топтағы қарым-қатынас туралы құнды ақпаратты оқу тобында сабақ жүргізетін оқытушылармен қарым-қатынас нәтижесінде тәуелсіз сипаттамаларды талдау арқылы алуға болады. Тест әдістемелері, жазбаша және ауызша сауалнамалар, әңгімелесу сияқты тәсілдер білім беру объектісін тереңірек зерттеуге көмектеседі - мұнда, әрине, штаттық психологты тарту қажет.

Тәрбие объектісін зерттеу барысында алынған ақпаратқа сүйене отырып, үш топқа бөлінетін тікелей әсер ету және жанама әсер ету әдістерін анықтауға болады:

- курсанттың санасына әсер ету әдістері – сендіру, ұсыныс, мысал;
- мінез-құлық әдеттерін қалыптастыру әдістері - жаттығулар, тапсырмалар, әртүрлі қызмет түрлеріне қосу;
- ынталандырушы әсер ету әдістері - сынау, мәжбүрлеу, жазалау [1, 176 б].

Аталған әдістерді қолдану курсанттарды тәрбиелеу процесінде жақсы нәтижелерге қол жеткізуге мүмкіндік береді. Бұл әдістерді қолдану ең алдымен тәрбиенің мақсаттары мен міндеттерімен, курсанттардың даму деңгейімен және жеке психологиялық ерекшеліктерімен, қалыптасқан жағдайлар мен шарттарымен, тәрбиешілердің педагогикалық және әдістемелік шеберлігімен анықталады. Әсер ету әдістерін қолдануда кейбір шарттарды сақтау қажет: іс-әрекеттерді бағалауда біржақтылыққа жол бермеу; ең көп тәрбиелік әсер ететін әдістерді қолдану; жазалау әдістерін сирек қолдану - өкінішке орай, курстық офицерлер саулнама өткізу барысында көбінесе жазалау әдістерін курсанттарды тәрбиелеуде басты және негізгі болып саналатынын мойындайды.

Сондай-ақ, курсанттардың тәрбие жұмысы процесінде оқу орны кафедраларының үлкен мүмкіндіктері туралы айту қажет. Кафедралардың тәрбиелік мүмкіндіктері келесі маңызды компоненттерден тұруы керек:

Сондай-ақ, оқытушылар құрамының үлкен тәрбиелік мүмкіндіктері туралы ұмытпауымыз керек. Оқытушылар білім беру функцияларын практикада жүзеге асыруды тікелей қамтамасыз етеді. Кафедралармен оқытылатын пәндер тәрбиелік сипатқа ие болуы үшін сабақтардың барлық түрлері нақтымаққа ие болуы керек, курсанттар оқу процесінің жоғары қарқындылығын сезінуі керек - бұл курсанттардың ұйымшылдық, жинақылық, мақсаттылық қасиеттерін дамытуға жағдай жасайды және танымдық процесті белсендіреді, ерік-жігер мен мінезді қатайтады, қызметтік тәртіпті қатаң сақтау қажеттілігіне сенім қалыптастырады.

Кафедралар курсанттарды оқыту және кәсіптік даярлауды жүзеге асыру кезінде оқу пәндерінің педагогикалық әлеуетін іске асыру жолымен, мысалы, оқу топтарындағы жеке жұмыс процесінде, сондай-ақ білім алушылармен өткізілетін мәдени-демалыс және спорттық-бұқаралық сипаттағы іс-шараларға профессор-оқытушылар құрамының жеке қатысу процесінде тәрбие жұмысын жүргізе алады.

Осылайша, курсанттардың тәрбие жұмысын ұйымдастырудың тиімділігін арттыру және жетілдіру үшін, біздің ойымызша, ведомстволық оқу

орындарында курстық офицерлердің, оқытушылардың және оқу процесіне қатысатын басқа да қызметкерлердің кәсіби және психологиялық-педагогикалық дайындығын күшейту қажет. Сонымен қатар, оқу орнында демократиялық атмосфераны белсенді және мақсатты түрде құру, құқықтық және әлеуметтік қауіпсіздікті көрсету, корпоративтік рухты қалыптастыру, жайлы казармалық жағдай жасау арқылы да тәрбиені күшейтуге болады.

Жеке құрамды басқаруда көшбасшылық идеясын мақсатты және белсенді пайдалану, қызметтік міндеттерді орындауда, құқықтық және кәсіби-этикалық нормаларды сақтауда басшының жеке үлгісін қамтамасыз ету, тәрбие процесінде мемлекет пен оқу орнының дәстүрлерін есепке алу және пайдалану, әрбір курсантты, офицерді өзін-өзі тәрбиелеу процесіне қосу білім алушыларға тәрбиелік әсер ететін факторлары болуы мүмкін. Қортындылай келе, біздің ойымызша, ведомстволық оқу орындарында оқу-тәрбие процесінде аталған шараларды қолдану курсанттың жеке басының сапалы дамуына ықпал етуі мүмкін.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Михайличенко В.Е. Психология развития личности: монография / В.Е. Михайличенко. – Х.: НТУ «ХПИ», 2015. – 388 с.

К ВОПРОСУ О ЗАДАЧАХ ИСПРАВИТЕЛЬНО-ТРУДОВОЙ ПСИХОЛОГИИ

Комолова Элина Владимировна,
старший преподаватель кафедры социально-гуманитарных
и финансово-правовых дисциплин, кандидат исторических наук
ФКОУ ВО «Воронежский институт ФСИН России»

Аннотация. Мақалада еңбек психологиясының міндеттерін түсінудің әртүрлі тәсілдері қарастырылады. Жазаның мақсаты ұғымы түсіндіріледі, сотталған адамдарды түзетуге көмектесетін қызмет бағыттары тұжырымдалады.

Аннотация. В статье рассматриваются различные подходы к пониманию задач исправительно-трудовой психологии. Разъясняется понятие цели наказания, формулируются направления деятельности, которые помогут добиться исправления осужденных лиц.

Annotation. The article discusses various approaches to understanding the tasks of correctional labor psychology. The concept of the purpose of punishment is explained, the directions of activity that will help to achieve the correction of convicted persons are formulated.

Түйінді сөздер: жаза, тәрбие-түзеу жұмысы, еңбек, сотталғандар.

Ключевые слова: наказание, воспитательно – исправительная работа, труд, осужденные.

Keywords: punishment, educational and correctional work, labor, convicts.

Актуальность темы обусловлена тем, что в соответствии с ч.1 ст. 43 Уголовного кодекса РФ, одной из целей уголовного наказания является исправление лица, совершившего преступление. Поскольку самого по себе лишения виновного в преступном деянии лица определенных прав либо ограничения данных прав явно недостаточно для того, чтобы говорить о полноценном исправлении совершившего преступления, поскольку личность преступника, ее мотивы в преступном поведении, социально-психологические установки и другие тесно связанные с личностью человека обстоятельства, находятся за пределами юриспруденции, и лежат, в значительной степени, в психологической плоскости. Таким образом, для выработки психологической основы исправления осужденного, представляется необходимым обращение к комплексной науке, которая учитывает правовые, психологические и воспитательные аспекты.

Осужденные за совершение преступления граждане отличаются сложными индивуидуально-психологическими основами, обусловленными нравственно-психологическими особенностями, сложностью жизненной ситуации, в которой оказалось лицо, совершившее преступление, характером взаимодействия между осужденным и другими лицами, находящимися в исправительном учреждении. Исправительно-трудовая психология исследует психологические стороны перевоспитания лиц, совершивших преступления, приобщения их к трудовой деятельности и адаптации к нормальному существованию в нормальной социальной среде, динамику личности осужденного, факторы, влияющие на его перевоспитание, структуру коллектива осужденных, а также разрабатывает практические рекомендации по перевоспитанию и ресоциализации осужденных. Данная наука тесно связана с исправительно-трудовым правом, педагогикой, психологией труда и социальной психологией, при этом, ее целью является перевоспитание лиц, совершивших преступления, приобщение их к трудовой деятельности и адаптации к нормальному существованию в обществе. Достижение данных целей не представляется возможным без обращения к достижениям различных наук, которые исследуют личность человека, а также, особенности отношений, складывающихся между человеком и коллективом, факторов, способных оказывать влияние на личность осужденного. Соответственно, исправительно-трудовая психология является актуальной наукой, которая изучает закономерности психологической деятельности человека, которая исследует закономерности психической деятельности человека, отбывающего наказание, и основные факторы, влияющие на него в процессе перевоспитания. Как отмечает А.Н. Сухов, исполнительно-трудовая психология обладает возможностью внести вклад в социально-психологическую интерпретацию и решение следующих проблем: управление исправительными учреждениями; организационная культура, социально-психологический климат, репутация, конфликты в пенитенциарных организациях; мониторинг социально-психологических явлений в пенитенциарных учреждениях; социально-психологические явления в среде осужденных, т. е. социально-психологическая структура личности осужденных, общение, стратификация, субкультура; малые

неформальные группы осужденных и т.д.; ресоциализация осужденных; социально-психологическая адаптация освобожденных из исправительных учреждений [16, с. 73].

В уголовно-исполнительном законодательстве наказанием считается особая мера государственного принуждения, сопровождающаяся лишением осужденного определенных благ за совершенные преступления. На этой теоретической основе строится процесс исправления и ресоциализации осужденных. Как отмечают Ю.А. Дмитриев, Б.Б. Казак, понятия наказания, раскаяния выступают в качестве фундаментальных психолого-этических категорий. Наказание представляет собой отрицательную социальную санкцию, которая возникает в связи с допущенным лицом противоправным деянием, однако, не каждая принудительная мера является наказанием, а также, важную роль играет самонаказание гражданина, в виде чувства вины за совершенное преступление [8, с. 69].

Цели наказания могут быть различными: восстановление справедливости, месть, исправление, превентивное наказание другим. Поведение человека определяется его представлением о выгоде или невыгоде определенных проступков и правонарушений. Он склонен к оправданию всего того, что считает выгодным. Представление тех благ, которые он может получить, резко снижает его способность критически относиться к используемым средствам. Для этого он применяет механизм психологической защиты. Чем примитивнее духовная жизнь человека, тем меньше его беспокоит моральная сторона используемых им средств. Превентивные цели наказания имеют другие психологические основы. Специальное предупреждение, т. е. предупреждение в отношении отдельных лиц, уже совершивших преступление, достигается созданием в процессе исполнения наказания таких условий и такого «психологического климата», которые, как предполагается, должны исключить или в значительной мере затруднить совершение этими лицами новых преступлений. Действенно уже само изъятие из той среды, в которой могло бы совершиться преступление и предоставлявшей возможность его совершения. Общее предупреждение как цель наказания выходит за пределы его исполнения в отношении какого-либо конкретного осужденного. Психологическая сторона общего предупреждения состоит в том, что в сознании лиц, еще не совершивших преступление, но имеющих намерение его совершить, всегда возникает образ возможных последствий таких действий, основанный на восприятии ряда конкретных дел. Таким образом, у этой группы лиц создается представление о неотвратимости наказания и в то же время создается система мотивов к правомерному поведению, способных победить в случае борьбы мотивов. Что касается исправления, то относительно данного понятия в российском уголовно-исполнительном законодательстве и в исправительно-трудовой психологии оно остается неодинаковым. В соответствии с ч.1 ст. 9 Уголовно-исполнительного кодекса РФ (УИК РФ) [1], исправление представляет собой формирование у осужденного уважительного отношения к человеку, обществу, труду, нормам, правилам и традициям человеческого общежития и стимулирование правопослушного поведения. Однако М.И.

Еникеев [10, с. 174] и Ю.В. Чуфаровский [18, с. 98] обращаются к психологическим аспектам исправления и полагают, что в основе исправления личности лежит искупление – раскаяние и самоосуждение, терпеливое перенесение наказания, установка на правомерное поведение, поскольку многие отбывшие наказание не только не раскаиваются, но и еще больше утверждаются в своих преступных намерениях. Из этого следует, что основная задача исправительного учреждения состоит в том, чтобы ограничить осужденного от условий, в которых формируется противоправное поведение, связанное с сохранением связей с асоциальным окружением, формирующим установки противоправного поведения. Однако, как констатирует В.Л. Васильев, в настоящее время уголовно-исполнительная система не соответствует в полной мере тем требованиям, которые предъявляются к ее деятельности со стороны общества [3, с. 604].

С одной стороны, это обстоятельство связано с достаточно стойким сохранением среди осужденных противоправных установок поведения, вызванных с традициями уголовного мира и криминальной субкультурой. С другой стороны, администрация исправительных учреждений нередко не имеет достаточной психолого-педагогической подготовки и культуры, в связи с чем, предпринимаемые меры по перевоспитанию осужденных приобретают формализованный характер, а процесс отбывания наказания трансформируется в процесс приобретения и совершенствования преступных навыков. Ю.А. Алферов связывает это с тем, что современные пенитенциарные учреждения, во многом применяют традиционные методы работы с осужденными, в связи с чем, возникает замкнутая система, в которой формируется замкнутая система с высокой концентрацией духовно-нравственной духовно-нравственные, моральные и иные особенности, в том числе и познавательные возможности осужденных, находятся в состоянии резкого ограничения [2, с. 101].

Для преодоления данных негативных тенденций представляется необходимым сформулировать направления деятельности, которые помогут добиться исправления осужденных лиц – среди таких направлений Г.Ф. Садрисламов называет, в том числе, повышение их общеобразовательного уровня, а также, противодействие отрицательным социально-психологическим установкам. Вся эта деятельность не может быть эффективной без исправительно-трудовой психологии, однако, представляется необходимым сформулировать ее предмет. В юридической и психологической литературе этот вопрос рассматривался неоднократно. Так, еще советские исследователи В.Ф. Пирожков и А.Д. Глоточкин полагали, что в предмет пенитенциарной психологии представляется необходимым включать факты, закономерности и механизмы функционирования личности и групп осужденных в условиях отбывания и исполнения наказания, в процессе их исправления и перевоспитания [5, с. 108].

Однако при таком подходе не обосновываются главные средства воздействия на психологию осужденного, в то время, как без них вряд ли можно достигнуть цель исправления гражданина, совершившего преступление. В.Л. Васильев [4, с. 290] и Ю.В. Чуфаровский в качестве предмета

исправительно-трудовой психологии называют психологические стороны перевоспитания лиц, совершивших преступления, приобщения их к трудовой деятельности и адаптации к нормальному существованию в социальной среде, динамику личности осужденного, факторы, влияющие на его перевоспитание, структуру коллектива осужденных, а также разработку практических рекомендаций по перевоспитанию и ресоциализации осужденных. Эти исследователи намного подробнее описывают предмет, однако не включают в него личность и коллектив сотрудников и администрации исправительных учреждений, имеющих непосредственное влияние на процесс перевоспитания осужденных. М.И. Еникеев рассматривает предмет исправительно-трудовой психологии в контексте ресоциолизации осужденного – то есть, восстановления ранее нарушенных социальных качеств личности, необходимых для полноценной ее жизнедеятельности в обществе. Исходя из этого, данная наука исследует проблемы эффективности наказания, динамику личности осужденного в процессе исполнения наказания, формирование ее поведенческих особенностей в различных условиях режима исправительных учреждений, ценностные ориентации и стереотипы поведения личности, малых групп в условиях социальной изоляции, соответствие текущего исправительного законодательства задачам исправления осужденных.

На основе взаимодействия с уголовно-исполнительным правом исправительно-трудовая психология призвана выработать рекомендации по ресоциализации осужденных, найти средства, методы и приемы психологической коррекции личности правонарушителей. Исходя из этого, Ю.А. Дмитриев и Б.Б. Казак, включают в объект исправительно-трудовой психологии: во-первых, личность осужденного, динамику ее специфических особенностей и способов проявления в различных условиях отбывания наказания и в процессе ресоциализации; во-вторых, общности и группы осужденных, их социально-психологические характеристики, особенности ценностных ориентации, асоциальной субкультуры, стратификации в среде осужденных; в-третьих, личность и коллективы сотрудников учреждений, исполняющих уголовные наказания, их деятельность по организации процесса исправления и ресоциализации осужденных; в-четвертых, психологическую обоснованность главных средств исправления и ресоциализации осужденных; в-пятых, психологическую экспертизу норм уголовно-исполнительного законодательства и их соответствие задачам исправления и ресоциализации осужденных. Основываясь на таком понимании объекта исправительно-трудовой психологии, представляется возможным определить в качестве ее предмета изучение фактов, закономерностей и механизмов психической деятельности специфических групп людей (осужденных и общностей осужденных, а также воспитателей и коллективов сотрудников исправительных учреждений) и их деятельности. Каждая наука имеет свои цели и задачи, обусловленные спецификой производимой познавательной деятельности, в связи с чем, к задачам науки в целом, представляется возможным отнести: сбор, анализ, обобщение и объяснение фактов; объяснение сущности явлений и процессов; установление законов движения общества; систематизация и

распространение полученных знаний; установление направлений и форм практического использования полученных знаний [9, с. 2].

Ю.А. Дмитриев и Б.Б. Казак подчеркивают, что в рамках исправительно-трудовой психологии подлежат исследованию две разновидности фактов – первые имеют социально-психологическую природу, обусловленную тем, что осужденные отбывают наказание хотя и изолированно от общества, но будучи в коллективе. Поскольку деятельность осужденных в исправительном учреждении состоит в общеобразовательном обучении, профессиональной подготовке, коллективном труде, в ней ярко проявляются социально-психологические особенности такого коллектива, а подобная деятельность является социальной. Вторая группа явлений связана с личностными и психологическими особенностями осужденного, которые представляется необходимым учитывать при ведении воспитательной работы с ним, поскольку у лица, совершившего преступление (в том числе, неоднократно), существуют значительные отклонения в морально-нравственных ориентирах, преодоление которых является одним из условий исправления гражданина. Поскольку предмет исправительно-трудовой психологии охватывает психическую деятельность осужденных за преступления граждан, а также, сотрудников исправительных учреждений, в том числе, осуществляющих воспитательные функции, сформулировать задачи исправительно-трудовой психологии представляется необходимым именно в контексте перевоспитания осужденных. Как подчеркивает А.И. Рарог, исправление осужденного означает, что после данного воздействия лицо становится лучше – то есть, криминогенные установки в поведении лица заменяются на не имеющие социальной опасности, производится исправление ценностно-нормативной системы личности человека [14, с.148].

Некоторые исследователи и вовсе оценивают идею о возможности перевоспитать осужденного критически – например, Л.Б. Смирнов полагает, что объективно представляется возможным говорить не о перевоспитании, а о ресоциализации осужденных [15, с. 196]. Тем не менее, большинство авторов соглашается с тем, что ведущее место в исправлении осужденных занимает именно духовно-нравственное воздействие и формирование у лица, ранее совершившего преступление, положительных социальных установок, поскольку зачастую, к преступлению приводит именно отсутствие либо деградация нравственных начал [18, с. 29]. Законодатель, в ч.2 ст. 19 УИК РФ в числе основных средств исправления, осужденных указал установленный порядок исполнения и отбывания наказания (режим), воспитательную работу, общественно полезный труд, получение общего образования, профессиональное обучение и общественное воздействие. Поскольку данные средства взаимосвязаны между собой, их комплексное применение призвано оказывать целенаправленное воздействие на ценностно-смысловые ориентации и мотивационную структуру личности осужденного, способствовать формированию у него устойчивых социально одобряемых интересов [6, с. 26]. О важности психологической работы с осужденными говорит то обстоятельство, что на сегодняшний день неоднократно поднимался вопрос о

закреплении в законодательстве норм относительно социально-психологической работы, как средства исправления осужденных. В частности, предлагается включить в УИК РФ статьи о социальной работе с осужденными, психологической работе с данными лицами, включая оказание помощи при освобождении от отбывания наказания, поддержание социально полезных связей осужденного и др. [12, с. 41]. Нельзя не согласиться с тем, что психологическое воздействие, подразумевающее применение выбранных стратегий и технологий, необходимо рассматривать относительно конкретной группы осужденных, в зависимости от вида наказания [13, с. 76].

Значение исправительно-трудовой психологии, как науки, в этом воздействии состоит в том, что она определяет психологически обоснованные пути для позитивной активизации осужденных, в целях их исправления. Посредством внедрения теоретических разработок исправительно-трудовой психологии находит свое практическое осуществление идея гуманизации уголовного наказания, а также, развивается деятельность психологов в уголовно-исполнительной системе. Также, на основании научных исследований производится выявление условий, необходимых для эффективного использования средств исправления осужденных, разрабатываются предпосылки для применения психологически обоснованных мер коррекции поведения осужденных граждан. Не следует также забывать и о психологической подготовке сотрудников уголовно-исполнительной системы РФ, которая должна соответствовать целям ведения с осужденными воспитательно-исправительной работы. Исходя из этого, представляется возможным сформулировать подходы к задачам исправительно-трудовой психологии, которые, у различных исследователей близки, но не тождественны. Так, В.Н. Кивайко среди таких задач выделяет: во-первых, психологическую диагностику личностных особенностей каждого осужденного, выявление конкретных дефектов ее общей социализации, правовой социализации, а также дефектов ее психической саморегуляции; во-вторых, разработка долгосрочной программы индивидуально-личностной психолого-педагогической коррекции, поэтапной ее реализации; в-третьих, осуществление необходимых мер психотерапии, нивелирование психопатических проявлений, снятие всевозможных психологических барьеров, проявлений криминальной психологической защиты; в-четвертых, разработка и внедрение новых принципов режима в исправительных учреждениях; в-пятых, восстановление нарушенных социальных связей осужденного и формирование вокруг него социально положительной среды и жизненных перспектив [11, с. 41].

Ю.А. Дмитриев и Б.Б. Казак разделяют задачи исправительно-трудовой психологии на теоретические и практические. Теоретическое связано с изучением психологических особенностей групп осужденных, отбывающих наказание совместно, а также, личностных особенностей каждого осужденного. Практические задачи исправительно-трудовой психологии данные авторы связывают с установлением влияния негативных факторов, связанных с лишением свободы, на следующие процессы: непрекращающийся рост уровня рецидивной преступности; стабильность уровня рецидива, который не

снижается под воздействием мер наказания преступников; тотальная регламентация жизни осужденных и ее связь с формируемой специфической субкультурой и соответствующей ей самоорганизацией. А.В. Димитров и В.П. Сафронов более обширно определяют задачи исправительно-трудовой психологии, выделяя среди них, в частности, исследование индивидуальных нравственно-психологических особенностей личности осужденного, подлежащего исправлению, изучение эмоционально-волевой сферы, психических состояний осужденных, в том числе, с использованием данных о психических состояниях осужденных, а также, исследование социально-психологических проблем в деятельности исправительного учреждения [7, с. 159].

Таким образом, несмотря на различие подходов к пониманию задач исправительно-трудовой психологии, в них можно выделить три направления – исследование проблем, связанных с психологическим состоянием осужденных, находящихся в месте лишения свободы в целом, и индивидуальных особенностей каждого такого лица, в частности, разработка методик исправления и перевоспитания осужденных, а также, совершенствование деятельности исправительных учреждений по данному направлению их деятельности.

В заключении представляется возможным сделать следующие выводы: 1.Важнейшую роль в психологических аспектах исправления осужденного играет научный подход, теоретическая основа которого вырабатывается в рамках науки исправительно-трудовой психологии, предметом которой является изучение фактов, закономерностей и механизмов психической деятельности специфических групп людей (осужденных и общностей осужденных, а также воспитателей и коллективов сотрудников исправительных учреждений) и их деятельности. 2.Исправление осужденных, в особенности, находящихся в местах лишения свободы, является комплексной деятельностью, охватывающей как правовую, так и, в первую очередь, психологическую и воспитательную составляющую, при этом, законодательное закрепление психологической работы с осужденными в пенитенциарных учреждениях, представляется целесообразным для создания условий исправления осужденных. 3.Для выработки действенной правовой политики в сфере исправления осужденных, представляется необходимым учитывать психологическую составляющую таких понятий, как «наказание осужденного», «цели наказания осужденного», «исправление осужденного» и т.д., а также, использование психологического воздействия на личность осужденного в целях его исправления. 4.В специальной литературе, посвященной исправительно-трудовой психологии, не выработано единообразного перечня задач, стоящих перед данной наукой, однако, большинство исследователей, так или иначе, включают в них изучение психологической составляющей жизнедеятельности осужденного в местах лишения свободы, подготовку мер, психологического и педагогического характера, направленных на его ресоциализацию и отказа от противоправного образа жизни.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 08.01.1997 N 1-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1997. – N 2. – Ст. 198.

2. Алферов Ю.А. Пенитенциарная соционика: тайна межперсональных отношений в преступной среде. / Ю.А. Алферов – Домодедово: ВИПК МВД России, 2019. – 305 с.

3. Васильев В.Л. Юридическая психология. / В.Л. Васильев – СПб., 2015. – 741 с.

4. Васильев В.Л. Юридическая психология / В.Л. Васильев – М., 1991. – 436 с.

5. Глоточкин А.Д., Пирожков В.Ф. Исправительно-трудовая психологи. / А.Д. Глоточкин, В.Ф. Пирожков – М, 1974. – 563 с.

6. Голодов П.В. Проблемы применения системы «социального лифта» в условиях исправительного учреждения для лиц, совершивших преступления в несовершеннолетнем возрасте / П.В. Голодов // Вестник института: преступление, наказание, исправление. – 2012. – № 2 (18). – С. 26-32.

7. Димитров А.В., Сафронов В.П. Основы пенитенциарной психологии: учебное пособие. / А.В. Димитров, В.П. Сафронов – М.: Московский психолого-социальный институт, 2016. – 359 с.

8. Дмитриев Ю.А., Казак Б.Б. Пенитенциарная психология: учебник для образовательных учреждений Министерства юстиции Российской Федерации. / Ю.А. Дмитриев, Б.Б. Казак. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2017. – 304 с.

9. Едронова В.Н., Овчаров А.О. Содержание, структура и специфические особенности науки как особого вида деятельности / В.Н. Едронова, А.О. Овчаров // Экономический анализ: теория и практика. – 2018. – №2 (305). – С. 2-6.

10. Еникеев М.И. Юридическая психология / М.И. Еникеев. – М, 2018. – 630 с.

11. Кивайко В.Н. Юридическая психология. / В.Н. Кивайко – М.: Тетралит, 2017. – 200 с.

12. Общая часть нового Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации: результаты теоретического моделирования / под ред. В.И. Селиверстова. – М., 2016. – 280 с.

13. Панкратова В.С. Формы воздействия на различные категории осужденных: Психологический аспект / В.С. Панкратов // Прикладная юридическая психология. – 2020. – №4. – С. 76-82.

14. Рарог А.И. Уголовно-правовое воздействие: монография. / А.И. Рарог – М.: Проспект, 2012. – 401 с.

15. Смирнов, Л.Б. Тезисы выступления «О целях наказания и проблемах их реализации уголовно-исполнительными учреждениями» / Смирнов Л.Б. // Категория «цель» в уголовном, уголовно-исполнительном праве и криминологии: Материалы IV Российского конгресса уголовного права. – М.: Проспект, 2009. – 301 с.

16. Сухов А.Н. Социально-пенитенциарная психология: теоретические и прикладные аспекты / А.Н. Сухов // Психопедагогика в правоохранительных

органах. – 2017. – №2 (53). – С.73-76.
17. Чуфаровский Ю.В. Юридическая психология: учебник. / Ю.В. Чуфаровский – М.: Проспект, 2020. – 256 с.
18. Шамсунов С.Х. Теоретические аспекты проблемы социализации личности осужденного к лишению свободы на современном этапе развития российской пенитенциарной системы / С.Х. Шамсунов // Актуальные проблемы пенитенциарной науки и практики. – М., 2004. – С. 29-36.

К ВОПРОСУ О ЛИЧНОСТНОМ ПОТЕНЦИАЛЕ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

Кузнецова Инна Александровна,
преподаватель кафедры психологии и педагогики в деятельности органов внутренних дел, кандидат юридических наук, подполковник полиции
Омская академия МВД России

Аннотация. Адамның оқиғаларды перцептивті өңдеу нәтижелері бойынша жеке әлеуетін пайдалану механизмі қарастырылған. Күрделі өмірлік жағдайлардың пайда болу тетіктері мен әрекет ету тәсілдері, сондай-ақ құқық қорғау органдары қызметкерлерінің қоршаған ортамен өзара іс-қимыл барысында туындайтын міндеттердің өміршеңдігін қалыптастыруға, сындарлы және сәтті шешуге ықпал ететін жеке ресурстарды кеңейтуге болатын жағдайлар талданды.

Аннотация. В статье рассмотрены механизм использования личностного потенциала по итогам перцептивной переработки человеком произошедших событий. Проанализированы механизмы возникновения и способы реагирования на сложные жизненные ситуации, а также условия, при которых возможно расширение личностных ресурсов, способствующих формированию жизнестойкости, конструктивному и успешному решению сотрудниками правоохранительных органов возникающих в ходе взаимодействия с окружающей средой задач.

Annotation. The article considers the mechanism of using personal potential based on the results of perceptual processing of events by a person. The mechanisms of occurrence and ways of responding to difficult life situations are analyzed, as well as the conditions under which it is possible to expand personal resources that contribute to the formation of resilience, constructive and successful solution by law enforcement officers of tasks arising during interaction with the environment.

Түйінді сөздер: жеке әлеует, ресурс, эмоциялар, мінез-құлық стратегиялары.

Ключевые слова: личностный потенциал, ресурс, эмоции, стратегии поведения.

Keywords: personal potential, resource, emotions, behavior strategies.

Современные реалии диктуют высокие требования к личности

сотрудников правоохранительных органов. В условиях реальной опасности, повышенной нагрузки и зачастую максимального психического напряжения приобретает особое звучание такой феномен как личностный потенциал, внутренний ресурс как один из предикторов профессиональной успешности сотрудников правоохранительных органов.

Д. А. Леонтьев определяет личностный ресурс как ключевую характеристику личности, метафорически выражаясь, как стержень, отображающий уровень ее зрелости. При этом реализуется личностный потенциал в процессе самодетерминации личности, когда она становится на новую ступень развития, преодолев себя и трудные жизненные обстоятельства.

Дмитрий Алексеевич выделяет три вектора развития личности в рассматриваемом нами контексте:

Актуализация заложенных потребностей и взаимодействие с окружающей средой, предполагающие решение вопросов самосохранения, обмена веществ и как результат оптимальное биологическое функционирование организма;

С точки зрения социализации личности как части социальной системы происходит выстраивание гармоничных отношений с окружающей средой. При соблюдении внешних требований и реализации внутренних потребностей наблюдается приобретение опыта на базе сложившихся социальных матриц;

Реализация в плоскости самодетерминации, выстраивании собственного уникального механизма саморегуляции. Данное измерение делится на следующие этапы:

До совершеннолетия - это становление субъекта, как гражданина со сформированными механизмами самоконтроля, поведением, соответствующим требованиям и правилам данной культуры, общества в целом;

После совершеннолетия - развитие, которое носит факультативный характер, инициируемое исключительно по личному желанию как автора собственной жизни, в целях написания своего сценария жизни, что возможно при включении механизма самостоятельного выбора вектора саморазвития (ниже мы рассмотрим более детально эту парадигму).

При этом личностный потенциал определяют не навыки, знания, интеллект, а способность продуктивно использовать их при решении возникающих задач и достижении поставленных целей, в противном случае они будут лишь играть роль балласта [5].

Отметим, что автор не отождествляет анализируемый феномен с ресурсами личности, ввиду того, что «человек как носитель личностного потенциала распоряжается собой как носителем человеческого капитала» (ресурса). Соответственно при низком потенциале ресурсы индивида пропадают или используются другими людьми.

При этом личностный потенциал, ресурсы и личностная саморегуляция находятся в тесной взаимосвязи, проявляющиеся в процессе достижения цели. Рассуждая о саморегуляции, мы говорим о способности личности рефлексировать касаемо того, насколько верен вектор ее деятельности и соответственно принятии решений о необходимости его корректировки.

Другими словами саморегуляция - это реакция на отклонение от цели. На этом пути задействуются ресурсы личности для решения возникающих задач [1], а личностный потенциал будет выступать в качестве способности их использовать.

Человек, находясь в определенной среде, взаимодействует с этим пространством. Со стороны социума существуют определенные требования, которые он должен выполнять. В случае отсутствия (потери) ресурсов (средств, способствующих адаптации в трудных жизненных ситуациях), согласно ресурсной концепции стресса С. Хофболла, запускается механизм стрессовых реакций, влекущий психологический стресс и ухудшение состояния здоровья личности [4]. Учитывая тот факт, что личностные ресурсы тесно коррелируют с адаптацией, возможно возникновение сложностей в приспособлении к изменяющимся внешним условиям, а также нарушение баланса между требованиями среды и личностными ресурсами человека.

Таким образом, ресурс актуализируется в ходе достижения цели (решения задач), взаимодействия человека и окружающих обстоятельств, выступая своеобразным пусковым механизмом для личностного роста. Личностный потенциал проявляется, в том числе и при формировании цели, и при необходимости проявления способности справиться с неопределенностью, многозначностью возникающих ситуаций, и при деструктивном давлении внешних сил, когда остро встает вопрос сохранения себя и внутренних ориентиров.

Продолжая рассуждать о роли личностных ресурсов в достижении человеком поставленных целей и решении трудных задач, видится совершенно логичным возникновение таких вопросов как: какие люди успешнее справляются со сложными жизненными ситуациями? Каков механизм (и чем он детерминирован) перцепции окружающих обстоятельств? С помощью какого инструментария, качеств и свойств личности преодолевается стресс?

Отвечая на поставленные нами вопросы, предлагается обратиться к исследованиям в области проблематики копинг-стратегий (стратегий совладеющего поведения) и концепции психологических защит личности.

Р. Лазарус разработал одну из самых актуальных теорию стресса и копинга в мировой психологии. Под стрессом он понимает определенную реакцию, которая связана с возникновением данного феномена в процессе оценки личностью стрессора в частности и ситуации в целом, а также создание копинг процессов, процессов психологической защиты, отвечающих за переработку угрожающей информации в формате формирования безопасных условий.

Копинг-стратегии определяются в рамках данной концепции как когнитивные и поведенческие действия, направленные как на изменение ситуации, управление ею (проблемная ориентация), так и формирование личной устойчивости к ситуации или минимизацию ее негативного влияния, другими словами – координацию эмоциональных процессов (эмоциональная ориентация) [2].

Учитывая тот факт, что наши эмоции и рациональное сознание весьма

тесно взаимодействуют в случае, когда первые находятся на пределе, второе не в состоянии включиться (соответственно когнитивные функции будут снижаться), крайне значимо стимулировать механизмы рефлексивного мышления, позволяющие справиться с негативными эмоциями и активизировать рациональную стратегию поведения. Таким образом, рассмотренная модель поведения характеризуется пластичностью, целенаправленными реакциями, с учетом особенностей сложившейся ситуации по итогам ее анализа.

Механизм психологический защиты включается автоматически в психотравмирующей ситуации, трактуемой человеком как угрожающей, что влечет невозможность ее ясного восприятия. Соответственно в целях защиты внутренней устойчивости информация либо искажается, либо игнорируется. Для данной реакции характерны ригидность, зачастую проявляющаяся в отсутствии дифференциации в отношении происходящих ситуаций, и соответственно автоматизированное, неосознаваемое реагирование на внешние стимулы.

Какие качества, свойства, способности личностного потенциала влияют на выбор модели поведения в стрессовой ситуации? Можно ли их корректировать и развивать для конструктивного, положительного разрешения возникающих задач? Д.А. Леонтьев полагает, что существует некая взаимосвязь между понятиями «личностный потенциал» и «жизнестойкость», определенной С. Мадди как система установок о себе, мире и отношений с ним, ключевая характеристика личности, поддающаяся трансформации под воздействием благоприятных и иных обстоятельств [3]. Именно она отвечает за успешность преодоления человеком возникающих трудностей и является одним из индикаторов его психологического здоровья.

Резюмируя изложенное, нам представляется, что выбор стратегии поведения человека в сложной жизненной ситуации в значительной степени детерминируется с одной стороны – ее когнитивной оценкой происходящего, с другой – личностными ресурсами: внутренний локус контроля, сензитивность на грани со способностью снижения значимости трудностей, когнитивные способности, вера в себя, принятие аффилиации. И даже в случае, когда личностные ресурсы развиты в меньшей степени, чем это необходимо для эффективного решения сложных задач, личность, желающая развиваться и занимающая активную жизненную позицию, создаст условия и подберет инструментарий для укрепления жизнестойкости, развития конструктивных механизмов разрешения трудных ситуаций. Видится, что именно такая позиция способствует формированию стратегии совладающего поведения в стрессовых обстоятельствах посредством управления личностными ресурсами, минуя иллюзии эмоций.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бодров В.А. Проблема преодоления стресса Часть 2. Процессы и ресурсы преодоления стресса // Психологический журнал. - 2006. - Т. 27. - № 2. -С. 113-122.

2. Лазарус Р.С. Эмоциональный стресс / Р.С. Лазарус. - М.: Медицина, 1970. - 329 с.

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

4. Практикум по психологии здоровья / под ред. Г.С. Никифорова. – СПб: Питер, 2005. – 351 с.

5. https://edpo licy.ru/personal-potential.

УЧЕТ СРАВНИТЕЛЬНОЙ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ РОССИЙСКОЙ И ТАДЖИКСКОЙ МОЛОДЕЖИ (НА МАТЕРИАЛАХ ОПРОСОВ СТУДЕНТОВ Г. КРАСНОЯРСКА) В ВОПРОСАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА

Маслодудова Наталья Владимировна,
доцент кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин,
кандидат философских наук, доцент
Сибирский юридический институт МВД РФ
г. Красноярск, Российская Федерация

Аннотация. Біздің мақалада біз Ресей мен Тәжікстан жастарының құндылықтарына және олардың тұлғааралық қатынастарға әсеріне салыстырмалы талдау жүргіземіз.

Аннотация. В нашей статье мы проводим сравнительный анализ ценностей молодежи из России и Таджикистана и их влияние на межличностные отношения.

Annotation. In our article, we conduct a comparative analysis of the values of young people from Russia and Tajikistan and their impact on interpersonal relationships.

Түйінді сөздер: құндылық бағдарлары, жастар, Шығыс мәдениеті, тәрбие.

Ключевые слова: ценностные ориендации, молодежь, восточная культура, воспитание.

Keywords: value orientations, youth, oriental culture, upbringing.

В статье анализируется результаты опросов студентов г. Красноярска и проводится сравнительная характеристика ценностных ориентаций российской и таджикской молодежи, в части их приверженности традиционным ценностям в сфере социальных отношений. Проведенные исследования демонстрируют, что российская и таджикская молодежь незначительно отличается друг от друга в выборе своих ценностных ориентиров, однако традиционный консерватизм восточной культуры делает таджикскую молодежь менее прагматичной в сравнении с российской.

Внешняя образовательная миграция, по оценкам экспертов, составляет 10% от общего числа миграции молодежи в Таджикистане. [1] Основными странами, в которые устремляется таджикская молодежь, являются Китай,

Казахстан, Кыргызстан, Беларусь и конечно Россия. При этом отмечается, что в отличие от стран Запада, где конечно тоже обучаются выходцы из Таджикистана, в страны, входившие ранее в Советский Союз, приезжают на учебу представители среднего класса, многие из которых, в отличие от студентов, обучающихся на Западе, не стремятся остаться на ПМЖ, а собираются, получив образование, вернуться в Таджикистан и приносить пользу своему Отечеству.

Нам показалось интересным провести сравнительный анализ ценностных ориентаций российской и таджикской молодежи, в части их приверженности традиционным ценностям в сфере социальных отношений, наиболее ярко проявляющихся в межличностных отношениях. Для этого в 2022 году нами был проведен опрос среди таджикской молодежи, обучающейся преимущественно в г. Красноярске. Полученные результаты мы сравнили с результатами опроса, проведенного в 2021 году среди российских студентов, обучающихся в г. Красноярске. Всего в 2021 году на сервисе Google-формы [4] было опрошено 189 человека, являющихся студентами высших учебных заведений г. Красноярска. С помощью сервиса YandexForms [5] в 2022 году было опрошено 140 студентов из Таджикистана, обучающихся в г. Красноярске.

Анализ результатов опроса показал следующие результаты. Отвечая на вопрос: «Что вы больше всего цените в своей жизни?», российские студенты, ранжируя предложенные варианты, среди наиболее ценимого назвали: семью, друзей, личную выгоду и карьеру. Таджикские студенты выбрали: семью, любовь, друзей и реализацию своих интересов. Наиболее ценимые качества в людях для российских студентов: «честность» – 22% опрошенных, «доброта» – 17%, «целеустремленность» – 14%, «преданность» – 13%, «интеллект» – 12%, «самостоятельность» – 11%, «щедрость» – 4%, «успешность» – 4%, «прагматизм» – 3%. Для таджикских студентов: «честность» – 27,1%, «доброта» – 22,7%, «преданность» – 13,3%, «щедрость» – 8,9%, «интеллект» – 7,9%, «самостоятельность» – 7,4%, «целеустремленность» – 7,4%, «успешность» – 4,4%, «прагматизм» – 1%. Это говорит о схожести доминирующих ценностей, однако российские студенты очевидно более прагматичны. При этом, будучи сами прагматично настроены, они не особо ценят прагматизм в других людях.

На вопрос: «Соблюдаете ли вы обычаи и традиции своего народа?» только 19,3% российских студентов ответили однозначное «да» и 45% сказали – «скорее да, чем нет», в то время как 50,7% таджикских студентов выбрали однозначное «да» и 28,4% – «скорее да, чем нет». Это отражает консервативность восточной культуры в сравнении с западной, к которой российская молодежь гораздо ближе, чем таджикская. Несмотря на это, на вопрос: «Считаете ли вы, что в современном обществе существует проблема формирования жизненных ценностей молодёжи?» 61,2% опрошенных таджикских студентов ответили однозначно – «да» и еще 26,9% сказали – «скорее да, чем нет», что говорит о том, что современное таджикское общество тоже меняется в условиях глобализирующегося мира. Российские студенты в своем подавляющем большинстве тоже считают, что в современном обществе

существует проблема формирования жизненных ценностей молодежи: однозначное «да» - 43% опрошенных и 39,6% - «скорее да, чем нет». Озабоченность вероятно связана с тем, что на протяжении всей истории России именно духовно-нравственные ценности были прочным фундаментом Российского государства.

Как указывает С. Елишев, [1] формирование в процессе социализации ценностных ориентаций современной молодёжи, как самой динамичной части общества, является одной из главных проблем, целей и направлений молодёжной политики в любом отдельно взятом государстве. Общественные и государственные институты хотят видеть молодежь нравственной, ценящей свою родину и историю, высококультурной, образованной, инновационной, предприимчивой, здоровой. Именно поэтому в любом обществе и государстве ценностные ориентации личности, молодёжи оказываются объектом воспитания и целенаправленного воздействия общества и государства; а процесс их образования – важным направлением молодёжной политики по осуществлению духовно-нравственного, патриотического и трудового воспитания.

Вместе с тем, и таджикская (44,7% опрошенных) и российская (56,4% опрошенных) молодежь считает, что государство не занимается воспитанием молодежи или занимается недостаточно. Это говорит о том, что, не смотря на наличие различных государственных программ, направленных на воспитание подрастающего поколения, молодые люди не видят или считают неэффективными, меры государства, направленные на формирование ценностных ориентаций у молодежи.

Только 26,7% опрошенных таджикских студентов сказали, что, по их мнению, в Таджикистане около 50% являются патриотами своей страны. При этом 63,2% ответили, что хотели бы жить в другой стране, а 10,3% сказали, что затрудняются ответить на этот вопрос. Кандидат политологических наук Ризоёв Ш.Ш. в своей статье отмечает, что «молодежная миграция из Таджикистана в краткосрочной и среднесрочной перспективе будет увеличиваться». [3, с. 158–175]

Российские студенты, по состоянию на 2020 год, тоже в своем большинстве предпочли бы жить в другой стране: 47,7% опрошенных – однозначное «да» и 22,3% – затруднились ответить. По мнению 38,1 % опрошенных российских студентов в России около 50% патриотов, а 10,7% считают, что патриотов примерно 70-90%. Следует предположить, что в связи с последними событиями в мире эти цифры сегодня выглядели бы совершенно иначе.

Делая вывод, хотелось бы отметить, что российская и таджикская молодежь незначительно отличается друг от друга в выборе своих ценностных ориентиров. Процесс глобализации оказывает серьезное влияние как на мир в целом, так и на каждое отдельное государство, а потребительское общество диктует все новые стандарты жизни, доступные для желания благодаря современным средствам информации. Вместе с тем, традиционный консерватизм восточной культуры делает таджикскую молодежь менее

прагматичной в сравнении с российской.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Елишев С. Формирование ценностных ориентаций современной молодёжи посредством государственной молодёжной политики / С. Елишев. - URL: http://ruskline.ru/analitika/2010/05/19/formirovanie_cennostnyh_orientacij_sovremennoj_molodyozhi_posredstvom_gosudarstvennoj_molodyozhnoj_politiki/ (дата обращения 28.09.2022).

2. Внешняя молодежная миграция в странах Центральной Азии: анализ рисков и минимизация негативных последствий: аналитический доклад. (2019). Астана: МОМ. – URL: https://publications.iom.int/system/files/pdf/external_youth_migration_ru.pdf (дата обращения 28.09.2022).

3. Ризоён Ш.Ш. Внешняя образовательная миграция молодежи Таджикистана как двухуровневый ресурс «мягкой силы» / Ш.Ш. Ризоён // Научный журнал «Дискурс-Пи». 2021. № 1 (42). doi: 10.24412/1817-9568-2021-1-158-17. - URL: https://madipi.ru/journals/show/vneshnyaya_obrazovatelnaya_migraciya_molodezhi_tadzhikistana_kak_dvuxurovnevyj_resurs_myagkoj_sily (дата обращения 28.09.2022).

4. Анкета. - URL: https://docs.google.com/forms/d/1Hl6GAulr_YwaifBS8PUUrRKTvNKHWcyRxQ6NpmID89c/edit?usp=forms_home&ths=true

5. Анкета. - URL: https://forms.yandex.ru/u/618c9d7d4bf47c69789564e0/

К ВОПРОСУ О ПОДГОТОВКЕ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБЩЕНИЮ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ ВУЗА МВД РОССИИ

Мусина Наталья Ивановна,
доцент кафедры психологии и педагогики, подполковник полиции
Нижегородская академия МВД России

Аннотация. Құқық қорғау қызметін тиімді жүзеге асыру мақсатында студенттерді университеттің білім беру процесінде кәсіби қарым-қатынасқа дайындау мәселесі қарастырылады. Ресей ІІМ ведомстволық университетінде Жоғары білім алу кезеңінде осы мәселені шешудің өзектілігі атап өтілді. Кәсіби қарым-қатынасқа дайындық бағдарламасы ұсынылды, оның акценті аудиториядан тыс қызметке ауыстырылды.

Аннотация. В статье рассматривается проблема подготовки обучающихся к профессиональному общению в образовательном процессе вуза в целях осуществления эффективной правоохранительной деятельности. Отмечается актуальность разрешения указанной проблематики в период получения высшего образования в ведомственном вузе МВД России.

Предложена Программа подготовки к профессиональному общению, акцент которой перемещен на внеаудиторную деятельность.

Annotation. The article deals with the problem of preparing students for professional communication in the educational process of the university in order to carry out effective law enforcement activities. The urgency of resolving these issues during the period of higher education in the departmental university of the Ministry of Internal Affairs of Russia is noted. A program of preparation for professional communication is proposed, the emphasis of which is shifted to extracurricular activities.

Түйінді сөздер: кәсіби қарым-қатынас, аудиториядан тыс Қызмет, білім беру процесінің субъектілері.

Ключевые слова: профессиональное общение, внеаудиторная деятельность, субъекты образовательного процесса.

Keywords: professional communication, extracurricular activities, subjects of the educational process.

Актуальная стратегия обучения в образовательных организациях МВД России ориентирует на подготовку личного состава к оперативно-служебной деятельности с учетом формирования высоких морально-психологических установок. В план аудиторных занятий с практическими сотрудниками по Программе профессионального обучения (профессиональной подготовки) лиц, впервые принятых на службу в органы внутренних дел Российской Федерации по должности служащего «Полицейский» входит раздел «Морально-психологическая подготовка». В него включены темы занятий лекционного и семинарского типа по подготовке личного состава к профессиональному общению: «Профессиональное общение сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации», «Условия эффективного общения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации с гражданами», «Методы и приемы оказания правомерного психологического воздействия на граждан» и ряд других. Проблематика подготовки личного состава к профессиональному общению постоянно находится в эпицентре внимания руководящего состава, граждан, представителей СМИ, поскольку правоохранительная деятельность опирается на коммуникативную компетенцию, как основу и возможность осуществления принципа взаимодействия и сотрудничества полиции [1].

В юридической психологии роль и сущность профессионального общения в правоохранительной системе рассматривали Т.Ю. Базаров, М.И. Еникеев, В.А. Носков, И.Б. Пономарев, А.М. Столяренко, Н.П. Хайдуков, Ю.В. Чуфаровский и др.

Под профессиональным общением сотрудника органов внутренних дел мы понимаем разновидность специально организованного взаимодействия людей, содержанием которого являются познание, обмен информацией и влияние участников коммуникаций друг на друга с целью решения правоохранительных задач [3, с. 11].

Необходимо подчеркнуть факт того, что вуз МВД России представляет собой уникальную образовательную среду, в которой может и должна в

большем объеме осуществляться внеаудиторная деятельность, направленная на подготовку сотрудника органов внутренних дел к правилам, нормам и особенностям профессионального общения. Внеаудиторная деятельность должна учитывать индивидуально-личностный потенциал курсанта (слушателя), ее сущность, формы и методы не должны быть жестко регламентированы, но ориентированы на потребности правоохранительной профессии и направлены на активизацию взаимодействия в образовательном процессе всех его субъектов (от курсантов (слушателей) до педагогов — кураторов и непосредственных командиров строевых подразделений).

Внеаудиторную деятельность мы рассматриваем как педагогическую организацию свободного времени обучающихся, которая обеспечивает приобретение знаний, навыков, стратегий поведения, характеризующих профессиональную правоохранительную деятельность, где внимание обращено на развитие морально-психологических качеств личности, реализацию склонностей и способностей, формирование навыков профессионального общения в среде вуза [2].

В процессе внеаудиторной деятельности подготовка к профессиональному общению может быть реализована через следующие образовательные задачи: 1) формирование личности квалифицированного специалиста-правоохранителя; 2) организация процесса социализации, направленного на усвоение традиционных правоохранительных цели и принципов функционирования системы; 3) формирование коммуникативной культуры личности; 4) усвоение нравственно-эстетических ценностей, знания достижений национальной и мировой культуры.

На основании вышеизложенного, мы предлагаем Программу подготовки курсантов к профессиональному общению по различным направлениям внеаудиторной деятельности курсантов: правоприменительное (практическое), научно-исследовательское, нравственно-патриотическое, социально-культурное. Рассмотрим данные направления подробнее.

Опыт профессионального общения можно получить путем включения обучающихся в совместную правоприменительную деятельность с практическими сотрудниками при организации прохождения различного вида практик. Например, осуществление охраны правопорядка при несении совместной службы на постах и маршрутах патрулирования, массовых мероприятиях, участие в приеме граждан. Научное направление реализуется через проведение научно-представительских мероприятий, мотивируют обучающихся на активное взаимодействие в разрешении проблем молодежных научных изысканий, указывают на широкие коммуникативные связи, позволяют получить различный опыт общения на основе имеющихся представлений о культуре, научном творчестве и духовной жизнедеятельности других представителей общества. Особое внимание стоит уделить на участие в научных кружках вуза, где организуются дискуссии правоохранительной тематики, например, проблем профилактики преступности, форм и методов профессионального общения. В профессионально-нравственном направлении осуществляется воспитание и культурное развитие курсантов (слушателей).

Обсуждение национально-специфических, культурных особенностей различных социальных групп, понимание традиций и ценностей своей и иных культур, анализ произведений искусства, литературы, конкурсы ораторского искусства - это составная часть подготовки обучающихся к профессиональному общению.

Указанные направления внеаудиторной деятельности подготовки курсанта МВД России к профессиональному общению могут реализоваться через комплекс различных мероприятий по специально утвержденным годовым планам в образовательном процессе: План научно-исследовательской деятельности курсантов и слушателей, План работы Центра профессионально-нравственного воспитания и культурного развития. В них должны быть отражена тематика подготовки к общению в правоохранительной сфере.

К формам внеаудиторной деятельности можно отнести традиционные методы обучения и воспитания, например, лекции, конференции, семинары. Интересными представляются интерактивные методы: научные диспуты, конкурсы ораторского искусства, интеллектуальные и деловые игры, мастер-классы, тренинги, концерты, фестивали, демонстрация кино- и видеоматериалов и др. Особенный эмоциональный отклик оставляют встречи, обмен мнениями с практическими сотрудниками, диалоги с представителями религиозных и национальных культур, различными партнерами, взаимодействующими с правоохранительной системой (представители образования, медицины, творческих профессий).

В заключении стоит сказать, что внеаудиторная деятельность, которой свойственна гибкость реализации мероприятий, учет интересов субъектов образовательного процесса, творческий подход к разрешению проблемы подготовки курсантов (слушателей) к профессиональному общению ориентирована на глобальную цель – подготовку высококвалифицированного, компетентного, специалиста-правоохранителя, способного разрешать актуальные оперативно-служебные задачи.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. О полиции [Электронный ресурс]: федер. закон Рос. Федерации от 07.02.2011 N 3-ФЗ: [акт.ред.]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc.

2. Мухина Т.Г., Мусина Н.И., Рогов В. А. Внеаудиторная деятельность вуза в образовательной многонациональной среде: основные понятия, формы, методы, средства. — Н. Новгород: Радонеж, 2020. — 102 с.

3. Основы психотехник общения с гражданами участковых уполномоченных полиции [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / Д.Н. Рыбин. – Электрон. текст. дан. (541 Кб). – Барнаул: ФГКОУ ВО «Барнаульский юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации», 2017. – С. 11.

ВОПРОСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ ОВД К ПРИМЕНЕНИЮ И ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ОГНЕСТРЕЛЬНОГО ОРУЖИЯ

Руденко Жанна Муратовна,
заместитель начальника кафедры профессионально-психологической подготовки и управления ОВД, майор полиции

Тойганов Алмат Джаразбаевич,
доцент кафедры тактико-специальной подготовки, подполковник полиции
Костанайская академия МВД РК им. Ш. Кабылбаева

Аннотация. Қазіргі уақытта ішкі істер органдары (бұдан әрі - ІІО) қызметкерлерінің кәсіби даярлығының жеткілікті жоғары деңгейі байқалады, алайда ерекше назар аударуды қажет ететін бірқатар проблемалар да бар. Солардың бірі-ІІО қызметкерлерін төтенше жағдайларда іс-әрекетке психологиялық даярлау.

Аннотация. В настоящее время наблюдается достаточно высокий уровень профессиональной подготовленности сотрудников органов внутренних дел (далее - ОВД), однако имеется и ряд проблем, которые требуют острого внимания. Один из них – психологическая подготовка сотрудников ОВД к действиям в экстремальных ситуациях.

Annotation. Currently, there is a fairly high level of professional training of employees of internal affairs bodies (hereinafter referred to as ATS), but there are also a number of problems that require urgent attention. One of them is the psychological training of police officers to act in extreme situations.

Түйінді сөздер: психологиялық дайындық, дене шынықтыру, Төтенше жағдайлар, психологиялық дайындық, атыс қаруын қолдану.

Ключевые слова: психологическая подготовка, физическая подготовка, экстремальные ситуация, психологическая готовность, применение огнестрельного оружия.

Keywords: psychological preparation, physical preparation, extreme situations, psychological readiness, use of firearms.

Профессионально–психологическая подготовленность сотрудников ОВД к применению и использованию огнестрельного оружия, является важной задачей в повышении профессионализма сотрудников ОВД.

Всесторонняя подготовка сотрудников органов внутренних дел к сложным условиям несения службы является главным из средств повышения эффективности правоохранительной деятельности.

Петровский А.В. и Ярошевский М.Г. под экстремальными ситуациями понимают присутствие в служебной деятельности сотрудников ОВД особых стресс-факторов, которые отрицательно влияют на психику сотрудника. Это выражается в дестабилизации состояния, растерянности, чрезмерной тревожности [1].

В свою очередь, Столяренко А.М. в ситуациях связанных с экстремальностью, выделяет наличие в них психогенных факторов, выражающихся в быстром принятии решении при ограниченном времени, не стабильный график работы и нехватка отдыха, постоянное взаимодействие с правонарушителями, провокациями и оскорблениями в адрес полицейских. [2]

В экстремальных ситуациях, связанных с опасностью для жизни и здоровья сотрудников ОВД, от них требуется высокая стрессоустойчивость, саморегуляция и четкое выполнение служебно-оперативных задач. В случае, слабой подготовленности сотрудников к действиям в экстремальных ситуациях, в его поведении можно наблюдать растерянность, повышенная тревожность, ранения и даже случаи их гибели.

Понятие «психологическая подготовка» имеет несколько значений, первое, что выделяют некоторые авторы, это наличие у сотрудников ОВД опыта, установок необходимых для осуществления соответствующих действий. Второе значение понятия, это наличие у сотрудников четкого понимания и выполнения действий в стрессовых ситуациях, высокая саморегуляция и стрессоустойчивость. Также знание нормативно-правовой базы, владение приемами самообороны, овладение приемами применения огнестрельного оружия в ситуациях, связанных с риском для жизни.

Исследования, проводимые в рамках изучения психологической готовности сотрудников к овладению приемами применения огнестрельного оружия, позволяют утверждать, что необходимо формировать и развивать важные для службы в органах внутренних дел личностных качеств, которые будут способствовать эффективному решению поставленных перед сотрудником служебно – боевых задач.

Психологическую готовность, также в своих работах выделяет Ф. Генов. По его мнению, психологическую готовность можно разделить на несколько видов:

- физическая готовность (немаловажный аспект содержится в колоссальной нагрузке: ночные смены, суточные дежурства, ненормированный рабочий день и т.д.);

- психологическая готовность (умение быстро переключаться с одного рода деятельности на другой, устойчивость, саморегуляция, наличие стресс-факторов);

- социальная готовность (умение налаживать связи с населением, в целях выявления проблемных вопросов).

Х. Кэхеле и Х. Томэ в своих трудах выделяют такие качества личности как, профессиональные, деловые и морально-психологические. Конкретнее остановимся на профессиональных и морально-психологических качествах:

- знания нормативно-правовой базы, регламентирующих деятельность сотрудников ОВД;

- умение наращивать профессиональный опыт и применять его в процессе деятельности;

- волевые качества, смелость, разумная склонность к риску.

Анализ литературы по данной проблематике показывает, что к

сотрудникам ОВД и их деятельности предъявляются особые требования, которые выражаются в их поведении, в умении конструктивно разрешать конфликтные ситуации, иметь хорошие коммуникативные способности, высокая стрессоустойчивость и большая работоспособность.

При подготовке статьи, нами был осуществлен психологический опрос слушателей курсов первоначальной подготовки с целью определения необходимых психологических качеств, которые, по их мнению, благоприятно повлияют на психологическую готовность к выполнению служебного долга будущих сотрудников ОВД, к применению огнестрельного оружия и спецсредств. В опросе приняли участие 54 слушателя, возраст 19-35 лет, образование высшее и среднее специальное, без стажа работы.

В данном опросе учитывается тот немаловажный момент, что каждый кандидат сам определяет свое состояние и описывает свое поведение в различных жизненных ситуациях.

Так на вопрос, как Вы привыкли разрешать конфликтные ситуация, 37 (70%) респондентов ответили, что сначала пытаются решить конфликт путем применения диалога. В данном стиле поведения, может прослеживаться контроль поведения и наличие эмоциональной выдержки.

На вопрос «Как Вы ведете себя с мало знакомыми людьми и на незнакомой территории», 27 (50 %) слушателей ответили, что сначала присматриваются к окружающим, при этом вырабатывая стиль поведения в таких ситуациях.

Исходя из общих наблюдений, проведенных исследований других ученых, сотрудники, которые легко проходят адаптацию к новым условиям деятельности, в сложных и кризисных ситуациях, если у них наблюдается быстрая выработка алгоритма поведения, имеют более высокий уровень в выполнении служебно - боевых задач. Это говорит о высокой психологической готовности к деятельности в особых условиях и применению огнестрельного или спецсредств.

В ходе нашего исследования, было выявлено, что 11 (5,9%) слушателей отмечаются низкой готовностью к выполнению служебной деятельности, они отличаются высокой степенью агрессии, наблюдается слабое умение планировать и прогнозировать.

5 (2,7%) респондентов при вопросе, о самостоятельном принятии решений в сложных ситуациях, ответили, что не смогут принять решений самостоятельно, а будут ориентироваться только на приказы и указания.

Те сотрудники, которые психологически готовы к применению оружия, чаще всего проявляют гибкость процессов. Они легко адаптируются к различным видам ситуаций, как в экстремальной, так и не связанной для риска жизни и здоровья сотрудников. Имеют высокий показатель в самостоятельности принятия решений, организации действий и высокая степень ответственности.

Исходя из вышесказанного, возможно, сделать такой вывод, что чем выше уровень осознанности поведения, высокий уровень саморегуляции молодых сотрудников ОВД, тем лучше их уровень подготовленности к

действиям в экстремальных ситуациях, к применению огнестрельного оружия и спецсредств.

В рамках психологической и тактико-специальной подготовки на курсах первоначальной подготовки в Костанайской академии МВД РК имени Шракбека Кабылбаева, уделяется пристальное внимание развитию таких профессионально важных качеств личности, как выдержка, самостоятельность при принятии важных решений, самокритичность и профессиональная внимательность.

При обучении слушателей первоначальной подготовки стрельбе из огнестрельного оружия, учитывается не только физическая подготовка, учитываются и психические процессы, мышечная память, двигательная память, мышление, воля. Их тренировка проходит в виде тренировочных стрельб, психологических тренингов и проработка моделирующих ситуаций, связанных с риском для жизни и здоровья сотрудников ОВД.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.

1. Психология: Словарь / под ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. - М., 1990.

2. Прикладная юридическая психология: учеб. пособие для ВУЗов / под ред. А.М. Столяроенко. - М., 2001.

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ КАДРОВОГО ОТБОРА В ГОСУДАРСТВЕННЫЕ И ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫЕ ОРГАНЫ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Тынышбаева Ане Арзиевна,
профессор Института управления, д.с.н., профессор

Таймасов М.,
главный эксперт Сектора антикоррупционной политики и этики, магистр права, Университет Глазго, Институт прикладных исследований Великобритании

Шаяхметова Ш.Т.,
заведующая Сектором антикоррупционной политики и этики, PhD, ассоциированный профессор
Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан

Аннотация. Бұл мақалада болашақ мемлекеттік қызметшілерді кәсіби даярлау саласындағы түбегейлі өзгерістерді жүзеге асыру қажеттілігі қарастырылады.

Аннотация. В данной статье рассматривается необходимость осуществления кардинальных изменений в области профессиональной подготовки будущих государственных служащих.

Annotation. This article discusses the need to implement fundamental changes

in the field of professional training of future civil servants.

Түйінді сөздер: мемлекеттік қызметші, құзыреттер, құндылықтар, қағидаттар, қызметке қабылдау.

Ключевые слова: государственный служащий, компетенции, ценности, принципы, прием на службу.

Keywords: civil servant, competencies, values, principles, recruitment.

Трансформация систе мы государственного управления в современном Казахстане актуализирует вопросы модернизации государственной службы и необходимость подготовки государственного служащего, обладающего высокими морально-культурными ценностями, соответствующими новым условиям, обладающего компетенциями осуществления деятельности в условиях динамичных изменений, пользующегося заслуженным доверием и уважением общества.

Государственная служба в Республике Казахстан постоянно совершенствуется с учетом происходящих в обществе экономических, политических и социальных процессов, а также передового международного опыта. Системность и последовательность реформирования системы государственной службы обеспечивается в соответствии со стратегическими целями и задачами, поставленными Руководством страны, по повышению эффективности государственной службы через ориентацию на потребности граждан, своевременное реагирование на их проблемы, повышение открытости государственных органов и внедрение цифровизации, совершенствование коммуникаций государственных служащих с обществом на основе профессионализма, толерантности и добропорядочности.

Анализ действующего законодательства Республики Казахстан показал, что в правовом поле, в целом, урегулированы общие вопросы статуса государственного служащего, определены основные требования к его компетенциям, духовно-нравственным ценностям, соблюдения этических норм, установлены меры ответственности на их нарушение.

В пункте 12 статьи 1 Закона «О государственной службе Республики Казахстан» дано определение государственного служащего, как «гражданина Республики Казахстан, занимающего в установленном законодательством порядке оплачиваемую из республиканского или местных бюджетов либо из средств Национального Банка государственную должность в государственном органе и осуществляющего должностные полномочия в целях реализации задач и функций государства». Законом определены нормы служебной этики государственных служащих, принципы государственной службы и ограничения, связанные с несением государственной службы (О государственной службе Республики Казахстан Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416-V ЗРК).

Должностными лицами, уполномоченными на реализацию государственных функций, являются также и представители выборных, правоохранительных, специальных и судебных органов и военнослужащие. В соответствии с пунктом 6 статьи 1 Закона «О правоохранительной службе»

правоохранительная служба является «особым видом государственной службы на должностях правоохранительных органов» (Закон Республики Казахстан от 6 января 2011 года № 380-IV).

В Законе «О прокуратуре» определено, что органы прокуратуры осуществляют высший надзор за соблюдением законности на территории страны от имени государства, представляют интересы государства в суде и от имени государства осуществляет уголовное преследование. Трудовые отношения с сотрудниками прокуратуры регулируются, в том числе Законом РК «О государственной службе Республики Казахстан» (Закон Республики Казахстан от 30 июня 2017 года № 81-VI).

Согласно статьям 1, 3 Закона «Об органах внутренних дел Республики Казахстан» органы внутренних дел обеспечивают защиту интересов общества и государства от противоправных посягательств, охраны общественного порядка и обеспечения общественной безопасности (Закон Республики Казахстан от 23 апреля 2014 года № 199-V ЗРК.).

Конституционный закон «О судебной системе и статусе судей Республике Казахстан» определяет правовой статус судей, как особую категорию должностных лиц государства (Конституционный закон Республики Казахстан от 25 декабря 2000 года N 132.).

Таким образом, отраслевым законодательством регламентированы правовой статус и полномочия указанных должностных лиц.

Требования к морально-нравственным качествам современного государственного служащего определены также в Законе «О противодействии коррупции», Антикоррупционной стратегии Республики Казахстан на 2015-2025 годы и Концепции Антикоррупционной политики Республики Казахстан на 2022-2026 годы («О противодействии коррупции» Закон Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года № 410-V ЗРК).

Принципы государственной службы для государственных служащих центральных государственных, местных исполнительных органов Казахстана уточнены в Этическом кодексе («О внесении изменений и дополнений в некоторые указы Президента Республики Казахстан» Указ Президента Республики Казахстан от 22 февраля 2022 года № 814.). В стране сформирован институт уполномоченных по этике и функционируют советы по этике.

Таким образом, в Республике Казахстан сложилась достаточная нормативная база, определяющая основные требования к облику государственного служащего.

Новым аспектом в концептуальных подходах к государственному служащему является требование формирования новых компетенций по деятельности ***в сфере расширения общественного контроля, обеспечение открытости государственных органов***. В Концепции развития государственного управления до 2030 года: построение «человекоцентричной» модели – «Люди прежде всего» заложены новые принципы по улучшению взаимодействия граждан с государством, улучшение качества человеческих ресурсов и профессионализация госаппарата, качества кадрового состава государственной службы, переход на проактивный формат оказания

государственных услуг, ориентированных на соблюдение фундаментальных прав граждан (Указ Президента Республики Казахстан от 26 февраля 2021 года № 522.).

В Стратегии «Казахстан-2050» эффективный высококомпетентный профессиональный государственный служащий представлен через призму следующих принципов, стандартов, правил и аспектов: равенство всех перед законом и справедливости; продвижение по карьерной лестнице по принципу меритократии; гласности, прозрачности и подотчетности обществу, эффективности и результативности, качественной цифровой трансформации, чувства сострадания, уважения и нетерпимости к коррупции во всех ее проявлениях и формах; повышение компетентности и профессионализма, принцип «чистоты» государственного аппарата; и добросовестности по отношению к обязанностям, к бизнесу и обществу (Стратегия «Казахстан-2050": новый политический курс состоявшегося государства» Послание Президента Республики Казахстан - Лидера Нации Н.А. Назарбаева народу Казахстана, г. Астана, 14 декабря 2012 года).

Таким образом, общее правовое определение «государственный служащий» из совокупности всех НПА определено следующим образом: «гражданин Республики Казахстан, осуществляющий оплачиваемую трудовую деятельность в государственных органах из средств республиканского и местных бюджетов, от имени государства, в интересах государства, строго в соответствии с государственной политикой Республики Казахстан».

Законодательно все государственные служащие, как лица, уполномоченные на реализацию функций государства, подразделяются на следующие категории: административные служащие государственных органов, политические служащие, сотрудники правоохранительных и специальных органов (внутренних дел, прокуратуры, антикоррупционной службы, национальной безопасности, службы экономических расследований, государственной противопожарной службы), а также судей, отправляющих правосудие от имени государства и наделённых особым статусом, военнослужащие.

Современное казахстанское общество ожидает от государственных служащих справедливого и добросовестного служения государственным и общественным интересам, соблюдения моральных принципов и общепринятых норм поведения.

Внутренним ценностным убеждением каждого государственного служащего должно стать служение интересам общества, следование общепринятым морально-этическим нормам, проактивность, открытость, справедливость, честность, добропорядочность, лидерство.

Таким образом, необходимо сформулировать и законодательно закрепить процедуры и критерии обоснования общественной полезности развития и оценки организационной культуры в государственных органах.

В целях повышения организационной культуры и эффективного управления персоналом кадровой службы госорганов необходимо разработать такие подходы, как стимулирование творческой активности, инструментов

талант-менеджмента и т.д.

В русле указанных задач требуется разработка концептуальных подходов к отбору на государственную службу, прохождение аттестации, пересмотр требований к их заменам. В целях совершенствования поступления на государственную службу, прохождения аттестации важно руководствоваться конкретными задачами и навыками, которые необходимы в отношениях между государственной службой и обществом, которому она служит. Критериями оценки должны быть: инновационные возможности, профессиональная экспертиза и стратегическая оценка.

При разработке подходов по реформированию и созданию профессиональной, стратегической и инновационной государственной службы важно учитывать, что государственные служащие новой формации должны отвечать следующим характеристикам: утверждение нового круга компетенций государственных служащих (социально-психологических, профессиональных и специальных профессиональных).

В нормативно-правовых актах понятие компетенции четко не определены, а в практике оценка, отбор и найм кандидатов на службу имеют невысокую степень учета результатов при приеме на службу в государственные и правоохранительные органы.

Для этого требуется создание модели основанной на ценностях, позиции госслужащего и компетенциях. Новая модель компетенций даст возможность создать общие критерии управления персоналом и набор компетенций для использования в конкретных целях. Общая модель компетенций послужит возможностью достижения высокого уровня согласованности при отборе кандидатов на службу во все государственные органы и будет одинаково понятна для всех, и тем самым связана с основным компонентом организационной культуры – ценностями, стандартами служебной деятельности и организационным поведением. Модель компетенций, как некий стандарт, будет оказывать влияние на индивидуальное поведение, ценности и принципы организации. Таким образом, способность, отражающая необходимые стандарты поведения, определяется как компетенция необходимая для решения служебных задач и получения необходимых результатов работы.

ТЕРГЕУ ЖҮРГІЗУ КЕЗІНДЕГІ АЙЫПТАЛУШЫНЫҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ҚАЛПЫ

Толыкпаев Ерден Жанбрбаевич,
кәсіби–психологиялық даярлық және ІІО-ны басқару кафедрасының оқытушысы, полиция аға лейтенанты

Газиз Жанель Хауызханқызы,
оқу процесін қамтамасыз ету ұйымдастыру бөлімшесінің оқыту – әдіскері, полиция майоры
ҚР ІІМ Ш. Қабылбаев атындағы Қостанай академиясы

Аннотация. Тергеу жүргізу кезіндегі айыпталушының психологиялық қалпы зерттеу және тәжірибелік жағынан қарастырылған. Бұл тұлғаның ішкі әлеміндегі өзгерістерге әкеледі, ол әдетте сезімдер мен идеялар деңгейінде де, эмоциялар мен өзіне деген қарым-қатынас деңгейінде де, айналасындағы адамдармен қарым-қатынастары қарастырылған.

Аннотация. При проведении расследования психологическое состояние обвиняемого рассматривается с исследовательской и практической стороны. Это приводит к изменениям во внутреннем мире человека, которые обычно рассматриваются как на уровне чувств и представлений, так и на уровне эмоций и отношения к себе, а также во взаимоотношениях с окружающими людьми.

Annotation. The psychological position of the accused during the investigation is considered from the research and experimental side. This leads to changes in the inner world of the personality, which is usually considered both at the level of feelings and ideas, and at the level of emotions and attitude to himself, and their relationships with the people around them.

Түйінді сөздер: қылмыс, айыпталушы, стресс, тергеу процессі.
Ключевые слова: преступление, обвиняемый, стресс, процесс следствия.
Keywords: crime, accused, stress, investigation process.

Айыпталушы – қылмыстық іс жүргізу кодексінде белгіленген тәртіппен қылмыстық жауапкершілікке тартылған тұлға. Айыпталушы ретінде жауапқа тарту – алдын ала тергеу сатысының басты бөлімі. Тергеуші тергеу барысында күдікті адамды айыпталушы ретінде жауапқа тарту туралы шешім қабылдау үшін, оған жеткілікті негіздер беретін дәлелдемелерді жинау, тексеру, бекіту және бағалау жүргізеді. Тұлғаны айыпталушы ретінде жауапқа тарту аяқталған соң, қылмыстық істе жаңадан заң бойынша бірқатар құқығы мен міндеттері бар қылмыстық процеске қатысушы айыпталушы пайда болады. Тұлғаны айыпталушы ретінде жауапқа тартқан сәттен бастап, тергеушіде айыпталушыға бұлтартпау шараларының бірін қолдану құқығы мен себебі пайда болады. Тұлғаны айыпталушы ретінде жауапқа тартқан уақытта тергеушіде дәлелдемелердің жиынтығы болып, ол оларды бағалай отырып, заңға өзінің ішкі түйсігі мен сенімі бойынша қылмыстың орын алғандығы және оны дәл осы

адам жасағандығы туралы қорытындыға келеді. Айыпталушыдан жауап алу айып тағылғанан кейін 24 сағаттан кешіктірілмей жүзеге асырылады. Жауап алуға дейін айыпталушыға алдын ала тергеудегі құқықтары, оның ішінде жауап алу кезіндегі құқығы түсіндіріледі. Айыпталушының жауап беруден бас тартуы қылмыстық іс бойынша алдын ала тергеуді одан әрі жүргізуге кедергі болатын мән-жай деп қарастырылмайды.

Қылмыстық сот ісін жүргізуде жеке тұлғаны зерделеу деп жеке тұлғаны сипаттайтын және қылмыстық іс жүргізу құқығының нормаларын дұрыс қолдану үшін маңызы бар деректер жиынтығын анықтау, жекелеген тергеу әрекеттерін жүргізу кезінде тиімді тактикалық тәсілдерді таңдау және пайдалану, сондай-ақ қылмыстарды тергеуге қарсы іс-қимылдың алдын алу және оны еңсеру жөнінде шаралар қабылдау жөніндегі мақсатты қызмет түсініледі. Осыған байланысты И.А. Матусевичпен келісе отырып, тұлғаның психологиялық ерекшеліктерін есепке алу индивидуумның нақты жағдайларда мінез-құлқын алдын ала болжауға мүмкіндік береді, атап айтқанда, ол сұрақтарға қалай жауап береді және оған қатысты қандай тактикалық тәсілдерді қолдану керектігін айтады.

Айыпталушының қарсы әрекет ететін тергеуіне тергеушінің әсерін ұйымдастыру, осындай іс-қимылды еңсеру үшін тактикалық құралдарды (әдістерді, тәсілдерді, комбинацияларды) таңдау әрбір айыпталушыға жеке көзқарас негізінде жүзеге асырылуы тиіс, бұл ретте есепке алу қажет:

- жауап алынып отырған адамның жеке-психологиялық ерекшеліктері (интеллектуалдық, эмоциялық - ерік қасиеттері, психикалық жағдайы және т.б);
- онымен психологиялық байланыс орнату (сенімді қарым-қатынас);
- нақты тергеу жағдайының ерекшеліктері;
- тергеушінің қажетті кәсіби және жеке қасиеттерінің болуы (тактикалық-психологиялық құзыреттілігі).

Тек осындай тәсіл ғана тергеушіге айыпталушының қажеттіліктерін, уәждерін, мүдделерін, дүниетанымын, идеалдарын, оның қоршаған шындыққа, адамдарға, қоғамға, заңға, құқық қорғау органдарына, әлеуметтік рөлін атқаратын адамдарға, атап айтқанда тергеушіге және т. б. қарым-қатынасын ескере отырып, айыпталушыға ықпал ету үшін тактикалық құралдарды таңдауға мүмкіндік береді.

Айыпталушылардың тергеуіне қарсы әрекет етудің тактикалық құралдарын таңдаған кезде тергеушіге айыпталушылардың көпшілігінің қажеттілігі, тілегі, себептері, мүдделері негізінен өзінің әл – ауқаты, тек жеке нәтижеге қол жеткізумен байланысты екенін ескеру қажет. Мұндай бағыттылық осы айыпталушылардың реакцияларын, күйзелістерін, іс-әрекеттерін, мінез-құлқын, жеке іс – әрекеттерін анықтайды, олар тергеу көрсететін белсенді іс – қимылды туындатады. Тергеуші айыпталушының жеке басы туралы ақпаратты әртүрлі тәсілдермен ала алады. Криминалистика теориясында әр түрлі авторлар жауап алынып отырған адамның тұлғасын зерттеудің әр түрлі әдістерін белгілейді. В.Е. Коновалова тұлғаны диагностикалаудың негізгі әдістерімен бақылауды, әңгімелесуді және тәуелсіз сипаттамалар әдісін тану керек деп есептейді. И.А. Матусевич мұнда бақылау және сөйлеу коммуникациясын,

М.М. Коченов, Н.И. Ефимова және басқалар қылмыс іздерін талдау, жауап алынушының өмір жолын зерттеу, арнайы танымдарды пайдалану мүмкіндіктерін қарастырады. Л.С. Саблинаның айтуынша, өмірбаян әдісі.

Менің пікірімше, тәуелсіз сипаттамаларды жинақтау, туыстарынан жауап алу, өмірбаянды және тәжірибені зерделеу сияқты кең таралған әдістермен қатар әңгіме және онымен байланысты айыпталушының жеке басын тікелей бақылау неғұрлым тиімді әдіс болып табылады.

Жүйке-психикалық кернеу (стресс) – айыпталушылардың көпшілігінің қалыпты жағдайы. Адамды қылмыстық жауапкершілікке тарту нәтижесінде туындайтын жағдайдың стресстік сипаты оның қандай қарсы әрекетпен бетпе-бет келуіне байланысты шиеленісуі мүмкін. Жағдайдың шиеленісуі көбінесе тергеу қызметкерінің мінез – құлқымен, оның тергеудегі кейбір ұмтылыстарына қарсы әрекетімен анықталады [1].

Тергеулерде туындайтын басқа да теріс жағдай – фрустрация. Бұл дегеніміз, адамның өмірлік маңызды қажеттіліктерін депривациялау (шектеу) және еңсерілмейтін кедергілермен соқтығысу салдарынан сананың және қызметтің шектен тыс іріткілігі болып табылады. Тергеудегі ең қуатты әсер бас бостандығынан айыру болып табылады. Камералық оқшаулау әдеттегі әлеуметтік байланыстарды үзеді, адамдармен, әсіресе жақын адамдармен қарым – қатынас жасау мүмкіндігін шектейді, келіп түсетін және өңделетін ақпараттың санын едәуір шектейді. Өйткені, қарым-қатынас адамның аса маңызды қажеттілігі, оның қалыпты өмір сүруінің шарты болып табылады. Қамауға алынған адам тек әлеуметтік ғана емес, физикалық оқшаулау жағдайында да болады, әдеттегі жағдайынан, байланысынан айырылады, оның өмір сүру тәртібі өзгереді, ол әрекетсіздік жағдайында болуға мәжбүр. Бұған бас бостандығынан айырумен, болашақтың белгісіздігімен байланысты адамгершілік және физикалық азап қосу керек. Демек, мазасыздық, ренжітушілік, күмән, үміт пен үмітсіздік сезімдері. Әсіресе терең психикалық жарақат кінәсіз адамды қамауға алады. Көптеген жағдайларда өзін-өзі бас бостандығынан айырудың тікелей нәтижесі болып табылады.

Егер стресс жағдайы тергеудегі адамның психикалық өмірін бұзса, әр түрлі факторларды дұрыс қабылдауға және бағалауға кедергі келтірсе, жалпы жағдайды ұғынуды және мінез – құлықтың ұтымды сызығын таңдауды қиындатса, онда жорамалсыздық, жоспарлардың құлауы және үмітсіздік сезімін туындай отырып, фрустрация жағдайы субъективті қабылданатын тұйықтан шығу үшін тергеуге жататын кез келген құралдарға баруға түрткі болады. Бұл кез келген баға бойынша жалған тану, өзіне-өзі қол жұмсауға оқталу және т. б. сияқты барабар емес әрекеттер жүреді.

Айыпталушының психологиялық ерекшеліктерін зерделеу қылмысты тергеудің құрамдас бөлігі болуға тиіс және әрбір нақты жағдайда бұл мәліметтердің ауқымы қылмыстық істің санаты мен сипатына, сондай-ақ айыпталушының жеке басының ерекшеліктеріне қарай нақтылануға тиіс.

Мысалы, топ жасаған ауыр қылмысты тергеу кезінде әр айыпталушының жеке басын зерттеудің сот-медициналық аспектісі үлкен маңызға ие. Оның мазмұны мен көлемі айыпталушының қылмыстық топтағы жағдайына, оның

тергеудегі ұстанымына байланысты әр түрлі болуы мүмкін. Жалған айғақтар берген "қиын" айыпталушыға қатысты онымен жұмыс істеудің дұрыс тактикасын анықтау үшін (жауап алу тактикасын таңдау, бетпе-бет жұмыс жасау, тану және т.б.) шынайы айғақтар берген және тергеуге жәрдемдесуге тырысқан айыпталушыға қарағанда психологиялық сипаттамалардың кең ауқымын зерттеу қажет. Әрине, мұндай айыпталушыны сот-медициналық тексеруден толығымен бас тарту мүмкін емес, өйткені оның психологиялық ерекшеліктерін білу оның айғақтары мен тергеудегі мінез-құлқына дұрыс баға беруге, оның шынайылығына көз жеткізуге немесе күмәндануға мүмкіндік береді.

Айыпталушының жеке басының психологиясын зерттеудің ресми шектерін белгілеу мүмкін емес. Тергеушінің хабардарлығы неғұрлым кең болса, тергеу тактикасы соғұрлым тиімді және икемді болады, онымен жұмыс істеудің әдістері мен әдістері дәлірек және тиімді болады [2].

Тергеушіні тек дәлелдеуге болатын жағдайлар ғана емес, сонымен бірге осы қажетті фактілер анықталған процедуралық құралдар да қызықтырады. Айыпталушының жеке басын зерттеуде қылмыс жасаудың себептері мен жағдайларын анықтауға қажетті, құқық бұзушының әлеуметтік қауіптілігін сипаттайтын, іс бойынша дәлелдемелер рөлін атқаратын ақпарат жинаумен шектелу түбегейлі дұрыс болмас еді.

Процессуалдық тұрғыдан анықталған айыпталушының психологиясын зерттеудің шекаралары тактикалық мәселелерді шешу үшін кейде тар болады. Тергеуші айыпталушы туралы дәлелдемелік маңызы бар және осыған байланысты әдетте тергеу ісінде көрінетін нәрсе туралы көбірек білуі керек.

Процедуралық маңызы жоқ кейбір деректер тактикалық тұрғыдан өте маңызды. Олар процедуралық мәселелерді шешудің процедуралық емес құралы ретінде қызмет етеді. Сонымен, айыпталушының мейірімділігі мен жауаптылығы заңды тұрғыдан немқұрайды, бірақ бұл қасиеттерді білу шынайы айғақтарды алуға бағытталған дұрыс жауап алу тактикасын құру үшін қажет. Бұл істе жедел-іздестіру шаралары үлкен рөл атқарады.

Осылайша, айыпталушының жеке басының психологиясын тергеушіге белгілі бір іс бойынша қылмыстық-құқықтық, қылмыстық іс жүргізу, криминалистік, криминологиялық, түзету міндеттерін шешуге мүмкіндік береді.

Айыпталушының жеке басы туралы ақпарат көздерін анықтау кезінде олар, біріншіден, айыпталушының өткеніне қатысты (өмір сүру жағдайлары, мінезінің қалыптасуы, өмір жолы және т.б.), екіншіден, оны қылмыс жасалған кезде және қылмысты тергеу кезеңінде сипаттайтын ақпарат алуды қамтамасыз етуі керек.

Айыпталушының психологиясы туралы мұндай кең ақпарат процессуалдық және процессуалдық емес сипаттағы көптеген ақпарат көздерін пайдалануды қамтиды.

Әдетте, айыпталушылардың психологиясын тергеуші кең ауқымда зерттейді, бірақ қылмыстарды тергеу кезінде қолданылатын ақпарат көлемі қылмыстық істер материалдарында жазылған ақпаратпен салыстырғанда көп.

Кейбір ақпарат тек көмекші мақсаттар үшін қажет (мысалы, айыпталушымен байланыс орнату үшін) [3].

Тергеу практикасында қолданылатын айыпталушының психологиясын зерттеу әдістерінің ішінен ең маңызды және ақпараттылығын ажыратуға болады.

Қорытып айтқанда, тергеу іс – әрекеті оңай жұмыс емес. Тергеу кезінде тергеуші күдіктіден (айыпталушыдан) тиісті жауап алуы қажет. Кейде айыпталушы өтірік мәлімет беріп, тергеуді шатастыруға, созуға тырысады. Ондай жағдайлар жиі кездеседі. Айыпталушымен тығыз байланыста ғана тергеуші қылмыстық іс жайлы толық мәлімет ала алады. Қазіргі тергеушілер тергеу жүргізу барысында адамзатқа тән көптеген түрлі білімдердің бәрін қолдануға тырысады. Ол оған мәлімет жинауға көмектеседі. Адамның жақсы беделі әлі қылмыс жасаудың мүмкін еместігінің даусыз дәлелі болып табылмайды, сол сияқты жаман даңқ күдіктінің бұл қылмысты жасағанын дәлелдемейді. Сондықтан, айыпталушы тұлғасы әр түрлі болуы мүмкін. Айыпталушылардың көп бөлігі стресстік жағдайға түседі. Бұл қалыпты жағдай, өйткені, олар өздерін алдағы уақытта не күтетінін білмейді.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Гаврилов Б.О процессуальной самостоятельности следователя: история, реальное состояние, перспективы развития. - М., 2011. - 97-99 бб.

2. Патсаев У. Предварительное следствие в Республике Казахстан: проблемы и возможные пути повышения роли следователя. – Алматы, 2010. - 37-39 бб.

3. Кенжебекова Э.П. Қылмыстық іс қозғау сатысындағы дәлелдеу мәселелері. – Астана, 2012. - 78- 79 бб.

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ВАЖНЫХ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ ПОЛИЦЕЙСКИХ

Федотова Елена Сергеевна,
начальник центра по подготовке специалистов психологов и проведению социологических исследований, подполковник полиции
Костанайская академия МВД РК им. Ш. Кабылбаева

Аннотация. Біздің мақалада біз учаскелік полиция инспекторларының қызметін талдауды және одан әрі психограмма жасау үшін азаматтардың сауалнамаларының нәтижелерін ұсынамыз.

Аннотация. В нашей статье мы представляем анализ деятельности участковых инспекторов полиции и результаты опросов граждан, для дальнейшего составления психограммы.

Annotation. In our article, we present an analysis of the activities of local police inspectors and the results of citizen surveys for further compilation of a

psychogram.

Ключевые слова: профессионально – важные качества, психологический отбор, кандидаты, рекрутинг.

Түйінді сөздер: кәсіби маңызды қасиеттер, психологиялық іріктеу, үміткерлер, рекрутинг.

Keywords: professionally important qualities, psychological selection, candidates, recruiting.

В условиях реформирования системы ОВД особое внимание заслуживают вопросы профессионализма кадров, требования к которым повышаются со стороны как общества, так и самой системы. Современный полицейский должен обладать не только профессиональными знаниями, но и профессионально-важными психологическими качествами, которые позволят на более высоком уровне выполнять профессиональные задачи.

Изучая научную и методическую литературу стран дальнего и ближнего зарубежья, мы сделали вывод о том, что проблема психологического отбора на службу в полицию актуальна и сегодня. В государствах постсоветского пространства активно пересматриваются подходы, разрабатываются технологии и методики психологической диагностики профессионально-важных качеств личности как будущих полицейских, так и тех, кто претендует на профессиональный рост.

Современный формат требований к сотруднику полиции, ориентация на сервисную модель должны обусловливать и маркеры, по которым происходит отбор кандидатов на службу. Следуя обозначенной логике, основными факторами кадрового отбора должны стать:

- общие требования к уровню профессиональных знаний, умений и навыков полицейских, обусловленные спецификой правоохранительной деятельности;

- специфические требования к личности, особенностям интеллектуальной деятельности и профессиональных навыков, обусловленные спецификой службы полицейского;

- требования общества к личности и профессиональной грамотности полицейского, обусловленные особенностями взаимодействия с гражданами.

В соответствии с перечисленными факторами встает необходимость о разработке нового подхода к психологическому тестированию профессионально-важных качеств сотрудников полиции, способному обеспечить все потребности системы для осуществления эффективной полицейской деятельности.

В странах постсоветского пространства на сегодняшний день при осуществлении психологического тестирования кандидатов на службу или при выдвижении на должность применяется батарея психологических методик, рекомендованная еще в 90-е годы прошлого века. Безусловно, все методики, включенные в данную батарею, соответствуют критериям валидности, надежности. Однако, при этом нет специально разработанных норм, согласно которым психолог военно-врачебной комиссии мог бы делать заключение о

годности к конкретной службе ОВД.

Опыт психологических испытаний кандидатов на службу разных стран мира показывает, что успешно рекомендуют себя в применении при условии строгого соблюдения обозначенных критериев отбора рекрутинговые технологии (США, Великобритания, Сингапур, Испания, Финляндия и др.) [1], психографический подход [2] (Россия, Украина, Беларусь и др.)

Среди методов профессионального отбора, которые применяются во многих зарубежных странах для обследования кандидатов на службу в полицию, сегодня используются: анализ документов кандидата и его рекомендательных писем (психобиографический метод), селекционное интервью и психодиагностическое обследование. При этом, в соответствии со сложившейся методологией отбора, целью психодиагностического обследования является не только выявление лиц, имеющих психологические противопоказания к осложненной стрессовыми перегрузками службе, в частности из-за возможной предрасположенности к невротизации и психотизации, но и определение личностных и профессиональных компетенций сотрудника полиции в соответствии с функциональным профилем служебной деятельности или предполагаемой должности [3].

Для дальнейшего развития психологического отбора было перспективным рассмотреть технологию, включающую в себя и рекрутинг, психографию и элементы профайлинга.

Решению этой задачи может способствовать следующее:

Разработать профессиограммы для представителей отдельных полицейских служб с учетом вышеперечисленных факторов;

Подобрать комплекс психодиагностических методик для измерения профессионально-важных качеств кандидатов;

Скореллировать подобранные методики с требованиями профессиограммы.

Костанайская академия в настоящее время занимается разработкой психограмм (как разновидность профессиограммы) участковых инспекторов полиции (далее – УИП). В качестве профессионально-важных качеств рассматриваются динамические черты личности, психические и психомоторные свойства, физические качества, а также способности.

Проведенный анализ нормативно-правовых актов позволил определить основные виды трудовых операций, осуществляемых УИП, что в дальнейшем легло в определение их ведущих психических процессов, позволяющих эффективно осуществлять профессиональную деятельность, и профессионально-важных психологических качеств, необходимых с той же целью. Так были определены основные функции УИП:

Организационная.

Аналитическая.

Поисковая.

Координационная.

Исполнительская.

Контрольно-профилактическая.

Составление хронографии рабочего дня УИП методом включенного наблюдения позволило определить основные трудозатраты и расход рабочего времени в течение трудового дня в соответствии с выделенными функциями.

Так, было установлено, что рабочее время УИП распределяется следующим образом:

Таблица 1. Расход рабочего времени УИП в соответствии с видами деятельности (по результатам анализа рабочего дня 8 УИП)

№	Вид деятельности	Реализуемая функция	Расход рабочего времени (% от 12 часового рабочего дня)
1	Организация деятельности вверенного участка (составление планов, работа с документацией, посещение совещаний, планерок и т.п.)	Организационная	4%
2	Анализ служебных задач и ситуаций	Аналитическая	9%
3	Поиск информации на вверенном участке	Поисковая	12,5%
4	Взаимодействие с другими органами и службами	Координационная	26%
5	Исполнение служебных задач	Исполнительская	62%
6	Осуществление профилактической деятельности	Контрольно-профилактическая	18%

*Прим. *Процентные показатели рабочего времени превышают в сумме 100% по причине того, что некоторые виды деятельности совершаются одновременно*

С помощью социологического опроса населения г. Костаная были определены основные ожидания и требования граждан к личности и профессиональным компетенциям полицейских. Выводы были сделаны на основании опросов, проведенных в 2020 и 2021 гг. Так, результаты опроса показали, что граждане хотят видеть в лице полицейского профессионала, который умеет обеспечить правопорядок (62,5%), бороться с преступностью на вверенном участке (58,3%), защищать права граждан на вверенном участке (55,2%), общаться с гражданами, быть открытыми к диалогу (68,8%).

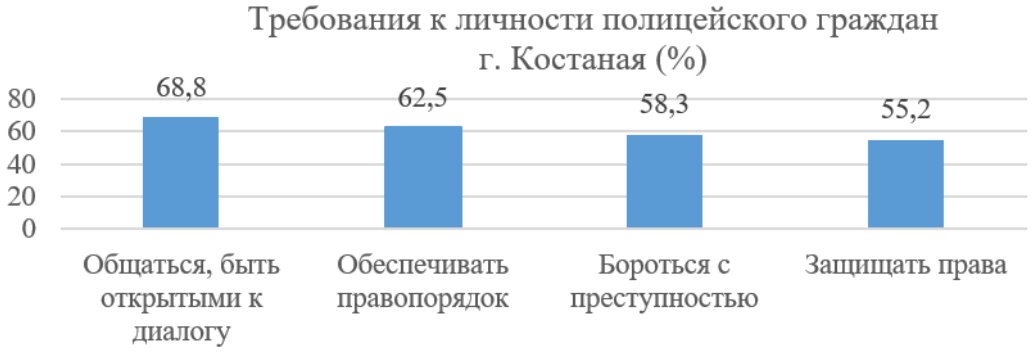


Рис. 1. Результаты опроса граждан г. Костаная об их ожиданиях к профессиональным компетенциям полицейского.

Как показывают результаты анализа опроса, ожидания граждан совпадают с выделенными функциями и указывают на наиболее предпочтительные ими.

На основании исследования методом экспертных оценок были определены УИП, «эффективные» и «неэффективные» с точки зрения руководителей (экспертов). Эти полицейские вошли в экспериментальную группу для апробации комплекса психодиагностических методик, направленного на определение профессионально-важных психологических качеств полицейских и в дальнейшем выработке норм для осуществления психологического отбора. Первое пилотное исследование на основании экспертных оценок было проведено на территории г. Костаная.

Результаты республиканского опроса УИП позволил определить основные сложности в осуществлении профессиональной деятельности, а также реальную картину переживания стресса УИП в настоящее время под влиянием службы.

Так, 69,2% опрошенных сотрудников заявляют о продолжительности трудового дня свыше 12 часов и редко предоставляемых выходных днях, причем 39,4% опрошенных утверждают о полном отсутствии выходных. Такой режим работы потребует от полицейского выносливости, высокой работоспособности и нервно-психической устойчивости.

О сложностях во взаимоотношениях с руководителями, несогласии с политикой управления и требованиями заявляют 37,8% опрошенных. Такое условие работы потребует от УИП психологической гибкости, высокого самоконтроля, умения достигать результата через подчинение и т.п.

Причинами желания поскорее выйти на пенсию более 30% опрошенных указывают высокие служебные нагрузки и 13% - напряженные отношения с руководством и коллегами. Этот факт указывает необходимость сформированности таких личностных качеств, как социализированность, гибкость, психологический склад ума, чувство благополучия, умение достигать целей через независимость и т.п.



Рис. 2. Основные стрессовые факторы по мнению полицейских.

На основании полученной в ходе исследования информации было решено разработать диагностические критерии и показатели, а также предполагаемые методики для осуществления психологического обследования УИП (таблица 2).

Таблица 2. Диагностические критерии, показатели и психодиагностические методики для исследования профессионально-важных психологических качеств УИП.

Диагностический критерий	**Показатели**	**Психодиагностические методики**
Социальная активность	Высокая экстраверсия, высокий уровень общительности, гипертимный тип личности, способность устанавливать многочисленные социальные связи и т.п.	CPI (адаптация Петрова В.Е.) Опросник Е. Личко (ПДО) DISC
Способность получать необходимую информацию обо всех событиях на участке	Социальное присутствие, гибкость, психологический склад ума, социализированность и т.п.	CPI (адаптация Петрова В.Е.) Опросник Е. Личко (ПДО)
Интеллектуальная эффективность, позволяющая быстро осуществлять выбор способов коммуникации и действий в служебных ситуациях	Психологический склад ума, интеллектуальная эффективность, гибкость, общительность, высокий уровень переключения и распределения внимания, самостоятельность мышления, креативность и т.п.	CPI (адаптация Петрова В.Е.) Опросник Е. Личко (ПДО) КОТ Корректурная проба Таблицы Шульте-Горбова Интерпретация пословиц и поговорок Анаграммы (словесный лабиринт) Ситуационные задачи
Наблюдательность, способная улавливать особенности личности граждан для выбора способа коммуникации и воздействия	Общительность, высокая эмпатия, устойчивость внимания, большой объем памяти, быстрота запоминания, широта мышления и т.п.	CPI (адаптация Петрова В.Е.) Опросник Е. Личко (ПДО) Исключение лишнего Заучивание 10 слов Пиктограммы Тест зрительной и слуховой памяти Мейли Ситуационные задачи
Способность оказывать воздействие на людей в различных ситуациях служебной коммуникации	Способность к доминированию. Самостоятельность и критичность мышления, уверенность, способность к статусу, лидерские качества, дружелюбие, независимость, коммуникативная компетентность и т.п.	CPI (адаптация Петрова В.Е.) Опросник Е. Личко (ПДО) Ситуационные задачи DISC
Уверенность в себе	Способность к статусу,	CPI (адаптация Петрова

	способность к доминированию, эмпатия, средний уровень тревожности, средний уровень нарциссизма, самостоятельность мышления и т.п.	В.Е.) Опросник Е. Личко (ПДО) Ситуационные задачи
Самоконтроль при выполнении сложных служебных задач	Самопринятие, самоконтроль, толерантность, ответственность, критичность мышления, эмоциональная устойчивость	CPI (адаптация Петрова В.Е.) Опросник Е. Личко (ПДО) Таблицы Горбова-Шульте "с помехами" для оценки эмоциональной устойчивости Ситуационные задачи
Способность аргументированно отстаивать свои позиции	Логичность, последовательность, креативность, гибкость и широта мышления, развитие воображение	CPI (адаптация Петрова В.Е.) Опросник Е. Личко (ПДО) Выделение существенных признаков
Способность терпимо относиться к разнообразию граждан по национальности, вероисповеданию, возрасту, статусу, образованию и т.д.	Толерантность, дружелюбие, эмпатия и т.п.	CPI (адаптация Петрова В.Е.) Опросник Е. Личко (ПДО)
Развитая письменная речь	Умение логично, последовательно составлять предложения, понятность письменной речи, умение придерживаться делового стиля письма и т.п.	Составление мини-эссе на заданную тему Письменный рассказ по картинкам Мини-отчет о событиях в указанном промежутке времени

Выявленные критерии и показатели лягут в основу построения батареи тестов, нацеленной на психодиагностическое выявление профессионально-важных качеств участковых инспекторов полиции и, как следствие, принятия решения о том, рекомендовать или не рекомендовать кандидата для работы в органах местной полицейском службы.

На основании проведенного пилотного исследования планируется не только представить психограмму УИП с отражением всех профессионально-важных качеств, способствующих эффективной работе.

Развивая идею рекрутинга и учитывая, что эта процедура довольно продолжительная, возможно предусмотреть психологическое обследование не только при прохождении предварительного отбора на базе ОВВК, но и на базе учебных заведений, где будущие сотрудники будут проходить профессиональное обучение. Это могло бы способствовать более качественному отбору и повышению эффективности кадров, принимаемых на службу в органы внутренних дел, что в конечном итоге обеспечит создание высокого имиджа правоохранительных органов в обществе.

Таким образом, процедура психологического отбора в виду ее значимости для отбора кадрового потенциала органов внутренних дел требует качественного подхода, содержательного планирования и детального осмысления для принятия верного решения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Цветков В.Л. Полицейская психология: опыт Испании // Психопедагогика в правоохранительных органах. - 2014. - №4 (59). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/politseyskaya-psihologiya-opyt-ispanii (дата обращения: 13.05.2022).

2. Пряхина М.В., Душкин А.С. Профессиографическое описание основных видов деятельности в системе МВД России: учебно-методическое пособие. - Москва, 2013.

3. Кошкенова А., Таблиашвили И. Коммуникационные решения как способ повышения доверия к полиции. Опыт Грузии. Астанинский хаб государственной службы, 2019.

ТЕХНОЛОГИЯ РАЗРАБОТКИ СИТУАТИВНЫХ ЗАДАЧ (КЕЙСОВ) В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Шаханова Дамеш Аманжоловна,
доцент кафедры профессионально-психологической
подготовки и управления ОВД
Алматинская академии МВД РК им. М. Есбулатова

Аннотация. Мақалада "Кейс - стади" түріндегі оқытудың интерактивті әдісі қарастырылады, сонымен қатар оқытудың осы әдісінің артықшылықтары көрсетілген.

Аннотация. В статье рассматривается интерактивный метод обучения в форме «Кейс - стади», а также отражены преимущества данного метода обучения.

Annotation. The article discusses an interactive method of teaching in the form of a "Case study", as well as reflects the advantages of this method of teaching.

Ключевые слова: обучение, тренинг, метод, кейс, тренер.

Түйінді сөздер: оқыту, оқыту, әдіс, кейс, жаттықтырушы.

Keywords: training, training, method, case, trainer.

Целью изучения цикла педагогических дисциплин в высшей школе является активное содействие раскрытию потенциальных возможностей обучающихся в процессе становления их как преподавателей и направленное формирование их готовности к профессиональной педагогической деятельности. Эта цель материализуется в приращении интеллектуального потенциала личности, изменении ценностных ориентаций, обогащении педагогической направленности и повышении ее уровня, в формировании

системного педагогического знания и овладения способами оперирования им в практической деятельности.

Среди психологических и педагогических основ организации образовательного процесса высшей школы можно выделить как метод обучения психологический тренинг с проведением *психологического анализа и решения практических задач,* достоинством которого является реальная проверка уровня профессионально-психологической подготовленности обучающихся. Решение практических ситуаций позволяет обучающим применять полученные практические знания, навыки и умения в оперативно-служебной деятельности.

Что такое психологический тренинг?

Можно провести очень интересную получасовую сессию с группой, определяя понятие тренинга. Обучающие могут дать такие варианты ответов:

- это происходит на работе и не на работе,
- это демонстрация кому-то, как что-то делать,
- тренинг дает комплекс целей, которых участник должен достигнуть.

Часто тренинг считают формальным процессом, чьи составляющие: присутствие тренера и наличие раздаточных материалов - у участников «на руках».

Лежащие в основе активного *обучения* принципы *научения* людей, индивидуальные стили обучения, навыки активного слушания, задавания вопросов и предоставления обратной связи, применяются в психологическом тренинге так же, как и в обычном обучении, в чтении лекций, при проведении инструктажа и оценке индивидуальных качеств. Естественно ожидать, что тренинг будет иметь собственные цели и задачи, структурированное содержание и методы оценки результатов.

Сам тренинг предполагает бесчисленное количество вариантов проведения, в зависимости от тренерского стиля и подхода, и предпосылок проводимого обучения. Они стремятся обучить других определенным поведенческим моделям. Стиль ведения тренера может быть более директивным.

Для эффективного осуществления обучения в современных условиях необходимо сочетать активное включение участников с дозированным преподнесением информации. Членам группы важно чувствовать, что тренер передал им лично нечто очень ценное. Этим может быть модель, процесс или информация.

Многие организации стремятся стать обучающими. Чтобы этого достигнуть, нужно потратить много сил. Обучение людей требует ответственности каждого специалиста, сначала - чтобы позволить обучающимся делать самостоятельные шаги к своему развитию, а затем - чтобы поддерживать этот процесс инструктажем, обратной связью и последующим управлением достижениями. Тренеры играют ключевую роль в создании обучающей среды. Секрет успеха при создании обучающей среды заключается в понимании сути процесса научения.

Сейчас же важно отметить, что все мы учимся по-разному и имеем свои

предпочитаемые способы усвоения информации. Организация, осознающая эти различия, с большей вероятностью добьется успеха в создании среды, позволяющей каждому члену раскрыть свой потенциал.

Обучение длится на протяжении всего жизненного пути человека, и тот, кто работает и учится одновременно, повышает вероятность успеха в своей профессиональной деятельности. Все больше и больше организации ценят инновации и творчество, но они еще недостаточно четко понимают, как создать среду, в которой люди способны развиваться.

Роль тренера.

Первое, и, возможно, самое важное для тренера - любопытство, желание развиваться, стремиться следовать изменениям.

Второе - это манера тренера держать себя, способность подняться выше мирских интересов (взглядов), внутренняя уверенность, позволяющая руководить другими и помогать людям приходить к собственным решениям и выводам.

Третье - это чувство времени, способность адекватно реагировать на насущные потребности службы. Это качество тесно связано со следующим, которое можно назвать направленностью на практическую деятельность. Это значит, что тренеру требуются навыки консультанта, необходимые для разговора на одном языке с обучаемыми и начальниками отделов, чтобы сотрудничать с ними при составлении программ тренингов и обучения, соответствующих их потребностям.

Наконец, тренеру нужно быть открытым и доступным. Успешные тренеры будущего будут агентами изменений, коучерами, наставниками в передаче опыта.

Во времена быстрых изменений люди нуждаются в поддержке для осознания открывающихся перед собой возможностей и раскрытие своего потенциала, и это главная задача тренинговых работ.

Подобно путешествию, этапы тренинга должны быть четко обозначены, для быстрого достижения «места назначения». Главное — способствовать самораскрытию других людей и позволить им получить такое же удовольствие от собственных тренингов - развития.

В статье описывается один из инструментов тренинга – метод кейсов, который позволяют как начинающему, так и опытному тренеру, быстро усваивать понятия и развивать индивидуальные способы обучения.

Метод кейсов

Кейс-метод или «кейс-стади» - это интерактивный метод обучения, при котором участникам тренера предлагается описание действительных событий, процессов, ситуаций в словах, цифрах, образах, т.е. сюжет, содержащий проблемную ситуацию. Однако сама проблема присутствует в неявном, относительно скрытом виде. Участникам практического занятия необходимо вычленить ее из информации кейса. Это требует изучающего, аналитического чтения, оценки и классификации информации на необходимую и лишнюю, важную и второстепенную. Работа ведется в малых группах по 4-6 человек, что создает условия для кооперации и взаимообучения, обмена опытом, что

обеспечивает эффективность работы.

Кейс – технология позволяет развивать творческие способности обучающихся; формирует навыки выполнения сложных заданий в составе групп; помогает успешно овладеть способностями анализа непредвиденных ситуаций, самостоятельно развивать алгоритмы принятия решения.

В результате обучающиеся получают коммуникативные навыки; развивают презентационные умения, формируют интерактивные умения, позволяющие эффективно взаимодействовать и принимать коллективные решения; приобретают экспертные умения и навыки; учатся учиться, самостоятельно отыскивая необходимые знания для решения ситуационной проблемы.

Суть метода в том, что участникам предлагается исследовать событие или ситуацию. В ходе разбора ситуаций участники тренинга учатся действовать в «команде», проводить анализ и принимать решения. При этом сама проблема может:

не иметь однозначных решений – европейская школа.

иметь единственно правильное решение – гарвардская школа.

Создание кейса

Кейс – пример, взятый из реальной ситуации службы, которое представляет собой не просто правдивое описание событий, а единый информационный комплекс, позволяющий понять ситуацию. Хороший кейс должен удовлетворять следующие требования:

соответствовать поставленной цели создания;

иметь соответствующий уровень трудности;

быть написанным интересно, простым и доходчивым языком;

отличаться «драматизмом» и проблемностью; выразительно определять «сердцевину» проблемы;

показывать как положительные примеры, так и отрицательные;

не устаревать слишком быстро;

быть актуальным на сегодняшний день;

иллюстрировать типичные ситуации;

развивать аналитическое мышление;

провоцировать дискуссию.

Можно выделить следующие основные этапы создания кейсов:

Формирование целей кейса.

Определение проблемной ситуации.

Построение программной карты кейса, состоящей из основных тезисов, которые необходимо воплотить в тексте.

Построение или выбор модели ситуации, которая отражает деятельность службы; проверка ее соответствия реальности.

Выбор жанра кейса.

Написание текста кейса.

Диагностика правильности и эффективности кейса; проведение методического учебного эксперимента, построенного по той или иной схеме, для выяснения эффективности данного кейса.

Подготовка окончательного варианта кейса.

Подготовка методических рекомендаций по использованию кейса: разработка задания для участников и возможных вопросов для ведения дискуссии и презентации кейса, описание предполагаемых действий участников и тренера в момент обсуждения кейса.

Алгоритм работы с кейсом

Ознакомление с сюжетом, ситуацией (3-5 минут). Название кейса должно быть кратким и запоминающимся.

Проблематизация - обнаружение в ходе дискуссии в малых группах противоречия в сюжете, определение того, в чем его «странность». (2-3 минуты)

Формулирование проблемы и отбор лучших ее формулировок (3-4 минуты)

Выдвижение гипотетических ответов на проблемный вопрос (мозговой штурм внутри малых групп)

Время – не более 3 минут.

Проверка гипотез на основе информации сюжета и других доступных источников (групповая работа)

Тренер, обходя группы и давая некоторые пояснения, должен избегать прямых консультаций. Необходимо предоставить обучающимся возможность использовать любую литературу, учебники, справочники, распечатки с необходимой для решения кейса информацией, отсутствующей в доступных для учащихся учебниках и справочниках. Однако, объем такой распечатки не должен превышать 1-2 страниц текста.

Время – до 30-60 минут (в зависимости от сложности).

Презентация.

Это очень важный аспект кейс-метода. Умение публично представить интеллектуальный продукт, показать его достоинства. Представляют решение кейса от каждой малой группы 1 — 2 участника (спикера).

Время — не более 3-5 мин. на одну группу (в зависимости от сложности выбранной ситуации).

В некоторых случаях, можно вместо презентации попросить представить письменное решение кейса, т.е. развернутый ответ на проблемный вопрос (индивидуальная письменная работа). Предупредить об этом участников тренинга нужно в самом начале занятия.

Преимущества использования кейс технологии

Акцент обучения переносится на выработку знаний, а не на овладение готовым знанием.

обучаемые получают жизненно важный опыт решения проблем, возможность соотносить теории и концепции с реальной жизнью.

У обучаемых развивается умение слушать и понимать других людей, работать в команде.

Кейс технологии предоставляют больше возможностей для работы с информацией, оценки альтернативных решений, что очень важно в настоящее время, когда ежедневно возрастают объемы информационных потоков,

освещаются различные точки зрения на одно и то же событие.

На службе сотрудникам пригодится умение логически мыслить, формулировать вопрос, аргументировать ответ, делать собственные выводы, отстаивать свое мнение.

Достоинством кейс технологий является их гибкость, вариативность, что способствует развитию креативности.

Наиболее успешно кейс технологии можно использовать в правоохранительных органах по темам, требующим анализа большого количества документов и первоисточников. Кейс технологии предназначены для получения знаний по тем, где нет однозначного ответа на поставленный вопрос, а есть несколько ответов, которые могут соперничать по степени истинности.

Типы кейсов

Кейс - технологиям, активизирующим учебный процесс относятся:

метод разбора деловой корреспонденции;

метод инцидента;

метод ситуационного анализа.

Метод разбора деловой корреспонденции

Участники тренера получают от тренера папки с описанием ситуации; пакет документов, помогающих найти выход из сложного положения (можно включить документы, не относящиеся к данной проблеме, чтобы участники могли выбирать нужную информацию) и вопросы, которые позволяют найти решение.

Например, по теме «Права человека» рассмотреть такой случай: «М. вела беспечный образ жизни. Внебрачный ребёнок связал её по рукам. Она подбросила его чужим людям, оставив на пороге в одеяльце зимой. Прошло 15 лет. М. потребовала вернуть ребёнка, делая упор на положительные характеристики с места работы»

Вопросы:

Что решит суд?

Какое право нарушено?

На какие нормативные документы можно ссылаться для решения этого вопроса?

Документы:

Всеобщая декларация прав человека;

Конвенция о правах ребенка;

Конституция Республики Казахстан;

Семейный кодекс.

Метод инцидента

Особенность этого метода в том, что обучающийся сам находит информацию для принятия решения. Участники получают краткое сообщение о случае, ситуации в стране, организации. Сообщение может быть письменным или устным по типу «Случилось или произошло...». Для принятия решения имеющейся информации явно недостаточно, поэтому обучающийся должен собрать и проанализировать информацию, необходимую для принятия

решения. Так как для этого требуется время, возможна самостоятельная домашняя работа обучаемых. На первом этапе они получают сообщение и вопросы к нему.

Для принятия обоснованного решения обучаемым умышленно предлагается явно недостаточная информация, поэтому им необходимо, прежде всего:

собрать информацию;

разобраться в обстановке;

определить, есть ли проблемы и в чем они состоят;

подумать, что надо делать;

выяснить, что нужно знать для принятия того или иного решения.

Вопросы к тексту могут быть:

В чем заключается проблема?

Какие способы решения проблемы вы можете предложить?

На втором этапе обучающие на тренинге индивидуально или группами находят пути выхода из сложившейся ситуации.

И третий этап – представление полученных результатов и обмен мнениями.

Метод ситуационного анализа

Самый распространенный метод, поскольку позволяет глубоко и детально исследовать сложную ситуацию. Обучающемуся на тренингах предлагается текст с подробным описанием ситуации и задача, требующая решения.

Например, при изучении темы «Психология толпы» можно предложить такой текст «2 июля 2005 г. футбольные «фанаты» после неудачи любимой команды в матче устроили погром в центре города Алматы, где около огромного экрана собрались тысячи болельщиков. В результате были избиты случайные прохожие, многих из которых пришлось госпитализировать. Было сожжено 8 и разбито 40 автомашин, 36 витрин магазинов, 6 банкоматов, а так же плафоны и рекламные щиты в метро. В связи с этими событиями назывались различные их причины: одни говорили, что зачинщиками выступили «бритоголовые», входящие в бандитские группировки, другие полагали, что стихийные беспорядки связаны с продажей алкогольных напитков, третьи считали, что погром спровоцировал показанный на экране видеоролик, на котором некий человек разбивает топором машину»

Кроме текста документа учащиеся получают вопросы к нему:

В чем заключается проблема?

Какие причины ее возникновения указаны в тексте?

Каковы причины таких негативных явлений в современном Казахстане?

В конце тренинга участники представляют свои идеи и решения в дискуссии с другими.

Разбор кейсов может быть как индивидуальным, так и групповым. Итоги работы можно представить как в письменной, так и в устной форме. В последнее время все популярнее становится мультимедийные представления результатов. Знакомство с кейсами может происходить как непосредственно на тренинге, так и заранее (в виде домашнего задания). Источники кейсов по

темам могут быть самыми разнообразными: художественные произведения, кинофильмы, научная информация, экспозиции музеев, опыт самих участников.

Предлагаемые в данном пособии кейсы относятся по своему объему к категории мини-кейсов, что делает их вполне пригодными к использованию во временном масштабе одного, максимум двух учебных пар.

Оценивание ведется отдельно по каждому из этапов занятия, начиная со второго, т.е. проблематизации. Оценивается только успешные результаты как групповой работы, так и индивидуальные ответы.

Критерии оценок работы по этапам занятия:

грамотное решение проблемы;

новизна и неординарность решения проблемы;

краткость и четкость изложения теоретической части;

качество оформления решения проблемы;

этика ведения дискуссии;

активность работы всех членов микрогрупп тренинга.

Центральным звеном, стержнем, определяющим специфику психологической подготовки обучающих, являются методы ее проведения. Здесь имеются в виду приемы, с помощью которых развивается и достигается необходимый уровень психологической подготовленности, позволяющий эффективно выполнять оперативно - служебные задачи. В последнее время все большее значение в организации психологической подготовки приобретает использование профессионально-психологического тренинга. *Профессионально-психологический тренинг представляет собой систему целенаправленных тренировок и упражнений, позволяющих эффективно развивать профессионально значимые качества личности обучаемого.* Метод кейсов на тренингах предполагает также овладение ими системой соответствующих психологических приемов, повышающих эффективность его профессиональной деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Крылова О.Н., Муштавинская И.В. Новая дидактика современного урока в условиях введения ФГОС ООО: методическое пособие. - Санкт-Петербург: КАРО, 2015.

2. Даутова О.Б., Иваньшина О.А., Казачкова Т.Б. Современные педагогические технологии основной школы в условиях ФГОС. - Санкт-Петербург: КАРО, 2015.

3. Русских Г.А. Дидактические основы современного урока: учебно-практическое пособие. – М., Ладога, 2006.

4. Борисова Г.В., Аветова Т.Ю., Косова Л.И.. Современные технологии обучения. Методическое пособие по использованию интерактивных методов в обучении – СПб.: «Полиграф-С», 2009.

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КОММУНИКАТИВНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ КУРСАНТОВ НА ЗАНЯТИЯХ ПО СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫМ ДИСЦИПЛИНАМ

Шумаров Александр Павлович,
заведующий кафедрой социально-гуманитарных и финансово-правовых дисциплин, кандидат философских наук, доцент
ФКОУ ВО «Воронежский институт ФСИН России»

Аннотация. Мақалада қашықтықтан білім беру технологияларын қолдану жағдайында әлеуметтік-гуманитарлық пәндер бойынша сабақтарда курсанттардың коммуникативтік қабілеттерін қалыптастырудың кейбір ерекшеліктері қарастырылады.

Аннотация. В статье рассматриваются некоторые особенности формирования коммуникативных способностей курсантов на занятиях по социально-гуманитарным дисциплинам в условиях применения дистанционных образовательных технологий.

Annotation. He article discusses some features of the formation of the communicative abilities of cadets in classes in social and humanitarian disciplines in the context of the use of distance educational technologies.

Түйінді сөздер: қашықтықтан білім беру технологиялары, әңгімелеу, миға шабуыл, интерактивті әдістер.

Ключевые слова: дистанционные образовательные технологии, сторителлинг, мозговой штурм, интерактивные методы.

Keywords: distance learning technologies, storytelling, brainstorming, interactive methods.

Вопросы формирования коммуникативных способностей обучающихся представляются актуальными в условиях перехода к дистанционным образовательным технологиям (далее - ДОТ). «Ковидные» ограничения только усугубили и обострили данную ситуацию, заставив и изменив подход к интерактивному обучению не только со стороны образовательных организаций и педагогов, но и самих обучающихся [1].

Особенности формирования коммуникативных способностей в условиях применения ДОТ связаны не только и не столько со способом формирования человеческой личности, сколько служат средством поддержания и трансляции социальной памяти, аккумулирующей культурный и исторический опыт социальных субъектов. Акцент на культурной составляющей коммуникации является одним из приоритетов духовно-нравственного развития курсанта [2, с. 93].

Главной составляющей коммуникации в подобных условиях является непрерывное двустороннее воздействие (обмен информацией), ведущий к взаимному пониманию с одной стороны. А с другой, необходимо иметь постоянную обратную связь с обучающимся. И мысленно, и интуитивно следует улавливать фразы, эмоции, реакции, связанные с восприятием и

интерпретацией предлагаемой тематики. Достигнуть успешности коммуникативного взаимодействия, применяя интерактивные образовательные платформы, значительно сложнее, чем в условиях прямого контакта с курсантами. Здесь очень многое зависит от следующих факторов:

- наличия соответствующей и бесперебойно работающей техники;
- качество звука и изображения, передаваемое аудитории;
- интереса аудитории к предлагаемым видам работы;
- заинтересованности и готовности курсантов воспринимать предлагаемый материал (в идеале поддерживать диалог и предлагать собственные идеи);
- громкость, выразительность, доходчивость, эмоциональность и тональность речи педагога;
- связь презентуемого содержания темы с практическими задачами развития ФСИН России.

Известным и достаточно удобным сервисом для проведения занятий в дистанционном формате являются виртуальные доски, позволяющие объединять текст, изображение, видео, аудио в интерактивный формат. Данный формат применяют при проведении «мозговых штурмов», ведения дискуссий и круглых столов. Основное назначение виртуальной доски – фиксация различных высказанных идей и мыслей. В онлайн-формате возможно применение не только текстового, но и мультимедийного контента, быстрых комментариев, стикеров и т.п.

Для примера, подтверждающего возможности социально-гуманитарных дисциплин для формирования коммуникативных способностей курсантов, обратимся к конкретному занятию по предмету «Политология». Закрепляя компетенции по теме «Политическая власть», обучающиеся в ходе практического занятия делятся на команды (желательно у каждой свой экран, камера, микрофон и т.п.). Данное занятие можно называть «викториной», «политбоем», «брейн-рингом» и т.п. и проводить в несколько раундов (таймов). В каждом из них командам дается по одному конкретному заданию (вопросу, исследуемой проблеме и т.п.). При проведении подобных занятий ведущему (модератору, преподавателю) необходимо очень четко и точно довести регламент (порядок проведения занятия). Основной задачей каждого раунда является быстрый и правильный ответ (идея, решение, предложение) на поставленный вопрос.

Примерное распределение тем (заданий) по раундам может быть следующим: 1. Блиц-опрос (введение в тему). 2. Представление концепций политической власти (жребий «отсекает» возможные пересечения). 3. Современные рациональные (иррациональные) модели политической власти в странах мира (следует, по-прежнему, не допускать совпадений). 4. Вопросы на знание политических систем государств мира и известных политиков (политологов). 5. Проблемы политической власти и возможные пути их решения в современной России (предложения по совершенствованию и развитию институтов политической власти в стране).

Возможны варианты, когда в роли преподавателя, может выступать

наиболее подготовленный курсант (адъюнкт) или группа курсантов. При проведении занятия следует четко выполнять все указания модератора, не нарушать правил и озвученных требований, соблюдая общие требования к проведению дебатов и дискуссий. Педагог в ходе открытого общения может применить достаточно большое количество специализированных сервисов и процедур. Возможно проведение опросов, анкетирования, голосования (по поводу рефлексии над самим занятием, или высказать свое мнение по работе любой из команд) [3, с. 121].

Принцип «социальной справедливости» должен соблюдаться и в последовательности выступлений команд. Процесс ответов на вопросы фактически является заключительным этапом игрового шага [4, с. 582]. После него следует оценка преподавателя (жюри).

Другим вариантом ситуационного современного интерактивного обучения является применение методов, основанных на анализе или моделировании некоторых ситуаций, несущих в себе как дидактический, так и эвристический потенциал. В первую очередь это метод кейсов, подробно описанный в педагогической литературе. Например, при проведении занятия по дисциплине «Профессиональная этика юриста» (тема «Моральный выбор и моральный фактор в деятельности юриста»), перед обучающимися ставится проблема приоритета (первичности) личного над общественным или наоборот. Курсанты ищут и приводят конкретные примеры, демонстрирующие одну из представленных точек зрения. Главная цель – нахождение оптимального решения в любой противоречивой ситуации. Важная часть таких занятий – это рефлексия, направленная на разбор (анализ) сильных или слабых сторон представленных решений кейсов. Под этот метод, возможно, адаптировать сервис по созданию интеллект-карт или карт мышления. В настоящее время существуют специализированные Интернет-сервисы, которые предназначены как для индивидуальной, так и для совместной работы над интеллект-картами (например, сервис Mindmaister).

Сравнительно новым методом обучения является сторителлинг. Его суть состоит в том, что знание преподносится в виде некоторой истории, обладающей целостным сюжетом. Курсанту вместо набора фактов и информации преподносится история, в которой фактологический материал представлен в виде компонентов сюжетного действия. Если в сюжете яркие запоминающиеся линии и перипетии, то обучающиеся способны и лучше усвоить представленные знания. Например, при проведении занятия по дисциплине «Религиоведение» (тема «Буддизм как мировая религия») преподаватель четко обозначает следующие объемные компоненты: экспозицию (время и место действия – родина буддизма); ключевые персонажи (аскет Шакъямуни); кульминация (отказ Будды от земных благ и радостей); развязка (создание основ буддизма).

Для применения метода сторителлинга имеются специализированные сервисы. Они позволяют создавать не только текстовые повествования, но и включать мультимедийные иллюстрации. Примером подобного сервиса является StoryBird.

Резюмируя некоторые итоги, отметим, что в процессе формирования коммуникативных способностей курсантов при преподавании дисциплин социально-гуманитарного цикла с применением ДОТ целесообразно разрабатывать применять широкий спектр современных методов интерактивного обучения. В идеале они призваны моделировать проблемные направления служебно-профессиональной деятельности будущего сотрудника ФСИН.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Высшее образование не вернется в старый формат // [Электронный ресурс] URL: https://www.hse.ru|news/edu/360910425.html (дата обращения 25.01.2021).
2. Боровицкий А.М. Развитие коммуникативных знаний и умений курсанта военного института внутренних войск МВД России / А.М. Боровицкий. – Текст: непосредственный //
3. Молодой ученый. – 2014. - № 4 (63). – С. 923-925. – URL: https//moluch.ru/archive/63/9940/ (дата обращения: 18.08.2022).
4. Буденкова Е.А. Онлайн дискуссии: преимущества и методика проведения // Образовательные технологии. - 2012. - № 3. - С. 113–127.
5. Шумаров А.П. Развитие коммуникативных способностей курсантов на занятиях по социально-гуманитарным дисциплинам // Актуальные проблемы деятельности подразделений УИС: сб. материалов Всероссийской НПК с международным участием 29 мая 2014 / ФКОУ ВО «Воронежский институт ФСИН России». – Воронеж: ИПЦ «Научная книга», 2014. – С. 578-583.

СОДЕРЖАНИЕ

КІРІСПЕ СӨЗ 4
ПРЕДИСЛОВИЕ 5

1 БӨЛІМ. ҚҰҚЫҚ ҚОРҒАУ ОРГАНДАРЫНЫҢ ҚЫЗМЕТІН МОРАЛЬДЫҚ-ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ ЖҮЙЕСІНДЕГІ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ЖҰМЫСТЫ ЖЕТІЛДІРУ

РАЗДЕЛ 1. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В СИСТЕМЕ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

Анохина Г.А. Применение коммуникативных технологий в развитии управленческих компетенций сотрудников УИС 7
Ботнаренко И.А. К вопросу психологической готовности полицейского к применению оружия 10
Есімсейтов Б.Р., Шахарбаева З.Ж. Криминалистикадағы сөйлеуді зерттеудің лингвистикалық, психологиялық және психолингвистикалық тәсілдері 14
Жетибаев Е.Ж., Еликулова М.Ж. Проблемы обеспечения динамической безопасности в пенитенциарных учреждениях, основные проблемы и пути ее решения 20
Милованова С.Ю. Психологические особенности профессиональной мотивационной сферы личности сотрудников органов внутренних дел 28
Кулькеева Д.М., Оразов А.Х. Тұлғашілік қақтығыстардың психологиялық тұжырымдамалары 33
Хилюк С.О., Рябова М.Г. Личностные детерминанты благоприятного социально-психологического климата в служебном коллективе сотрудников органов внутренних дел 37
Христюк О.С., Федоровская Н.В. Интерактивная подготовка полицейских Украины для работы с детьми – жертвами насилия 42

2 БӨЛІМ. ЖЕДЕЛ-ҚЫЗМЕТТІК МІНДЕТТЕРДІ ОРЫНДАУ БАРЫСЫНДА ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ СҮЙЕМЕЛДЕУ: ТЕОРИЯЛЫҚ ЖӘНЕ ҚОЛДАНБАЛЫ АСПЕКТІЛЕР

РАЗДЕЛ 2. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ В ПРОЦЕССЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ОПЕРАТИВНО-СЛУЖЕБНЫХ ЗАДАЧ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ И ПРИКЛАДНОЙ АСПЕКТЫ

Байгабулова С.О. Трудности в адаптации молодых сотрудников органов внутренних дел 47
Волошина О.В. Формирование гендерных стереотипов професиональной деяльности сотрудников сектора безопасности МВД Украины под влиянием

условий первичной социализации 52
DemianenkoY.O., Shmelova R.I. Motivational counseling in the context of service duties performance of penitentiary officers 56
Галкина Н.Ю. Копинг-поведение как метод профилактики профессионального стресса у сотрудников правоохранительных органов 58
Кабжанова Ш.М. Психологическая диагностика уровня нарциссизма у сотрудников полиции 61
Корчагин В.В., Андреева Н.А., Фурсова П.С. К вопросу профилактики суицидального поведения сотрудников УИС 66
Крыжная В.В. Психологические основы ведения переговоров полицейскими в экстремальных условиях службы 71
Мирошниченко О.Н. Психологическое сопровождение персонала исправительных учреждений в чрезвычайных ситуациях 74
Ракитская О.Н., Лебедева А.Д. Жизнестойкость как профессионально важное качество сотрудников правоохранительных органов 79
Таганова А.А. Изучение, анализ и оценка социально-психологической совместимости сотрудников, привлекаемых к осуществлению меры безопасности «личная охрана, охрана жилища и имущества» 84
Хайбрахманова Ю.В. Профессионально-важные качества личности участкового инспектора полиции 89

3 БӨЛІМ. ІІО ЖАҢҒЫРТУ ЖАҒДАЙЫНДА КАДРЛЫҚ ӘЛЕУЕТТІ КӘСІБИ ІРІКТЕУ, ОҚЫТУ ЖӘНЕ ДАМЫТУДЫҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ-ПЕДАГОГИКАЛЫҚ МӘСЕЛЕЛЕРІ

РАЗДЕЛ 3. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА, ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ОВД

Абдраймов Т.Е. Особенности психосоматических состоянийу работников умственного и физического труда 96
Аужанова О.А. Психологические аспекты взаимодействия с гражданами в деятельности сотрудников ОВД 99
Байбулов Д.С., Байганина Р.С. Взаимосвязь развития эмоционального интеллекта и эффективности служебной деятельности участковых инспекторов полиции 107
Бондаренко В.В., Решко С.М., Арсененко А.А. Совершенствование содержания профессиональной подготовки будущих офицеров национальной полиции Украины 114
Бутко А.А. Профессиональное развитие в органах внутренних дел: психолого-педагогическое влияние на курсантов образовательных организаций на примере Волгоградской академии МВД России 117
Досмаилова А.Б. Профессиограмма-маманды таңдаудағы құралдардын бірі 121
Железнякова Е.А. О проблемах инновационного подбора кадров в органах

внутренних дел 124
Имажанова Г.С. Қазақстан Республикасы ІІМ ведомстволық оқу орындарында курсанттарды тәрбиелеудің психологиялық-педагогикалық ерекшеліктері 126
Комолова Э.В. К вопросу о задачах исправительно-трудовой психологии 130
Кузнецова И.А. К вопросу о личностном потенциале сотрудников правоохранительных органов 139
Маслодудова Н.В. Учет сравнительной характеристики ценностных ориентаций российской и таджикской молодежи (на материалах опросов студентов г. Красноярска) в вопросах профессионального отбора 143
Мусина Н.И. К вопросу о подготовке к профессиональному общению в образовательном процессе вуза МВД России 146
Руденко Ж.М., Тойганов А.Д. Вопросы профессионально-психологической подготовки сотрудников ОВД к применению и использованию огнестрельного оружия 150
Тынышбаева А.А., Таймасов М., Шаяхметова Ш.Т. Концептуальные подходы кадрового отбора в государственные и правоохранительные органы Республики Казахстан 153
Толыкпаев Е.Ж., Газиз Ж.Х. Тергеу жүргізу кезіндегі айыпталушының психологиялық қалпы 158
Федотова Е.С. Актуальные вопросы психологической диагностики профессионально-важных личностных качеств полицейских 162
Шаханова Д.А. Технология разработки ситуативных задач (кейсов) в образовательном процессе высшей школы 169
Шумаров А.П. Особенности формирования коммуникативных способностей курсантов на занятиях по социально-гуманитарным дисциплинам 177

Ғылыми басылым
Научное издание

ҚҰҚЫҚ ҚОРҒАУ ОРГАНДАРЫ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІНІҢ КӘСІБИ ҚЫЗМЕТІН МОРАЛЬДЫҚ-ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ: ӨЗЕКТІ МӘСЕЛЕЛЕР МЕН ШЕШУ ЖОЛДАРЫ

Халықаралық ғылыми-практикалық онлайн-конференция материалдары
2022 ж. 13-14 қазан

Материалы международной научно-практической онлайн-конференции
МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ
13-14 октября 2022 года

MORAL AND PSYCHOLOGICAL SUPPORT OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF LAW ENFORCEMENT OFFICERS: CURRENT ISSUES AND SOLUTIONS
Materials of the international scientific and practical online conference
October 13-14, 2022

Басуға 2023 ж. _____ берілді. Пішімі 60x84 1/16
Көлемі 10,7 б.т. 1,88 мб.