

Учреждение образования
«Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь»

**ПСИХОЛОГИЯ, ПЕДАГОГИКА
И СОЦИОЛОГИЯ
В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Сборник научных трудов

Основан в 2019 году

ВЫПУСК 3

Минск
Академия МВД
2021

Представлены научные труды по психологической, педагогической и социологической проблематике деятельности правоохранительных органов.

Издание предназначено для аспирантов, адъюнктов, научных работников, преподавателей учреждений высшего образования, а также для сотрудников правоохранительных органов.

Редакционная коллегия:

кандидат юридических наук, доцент *А.В. Башан* (председатель);
кандидат социологических наук, доцент *Е.Н. Мисун* (зам. председателя);
кандидат исторических наук, доцент *А.А. Урбанович* (зам. председателя);
доктор социологических наук, профессор *Г.М. Евелькин*;
доктор педагогических наук, профессор *Ф.В. Кадол*;
доктор психологических наук, профессор *Т.В. Казак*;
академик Российской академии образования, доктор психологических наук, профессор *С.Л. Кандыбович*, Российская Федерация;
доктор психологических наук, профессор *В.М. Крук*, Российская Федерация;
доктор социологических наук, профессор *Е.Е. Кучко*;
доктор социологических наук, профессор *С.В. Лапина*;
доктор психологических наук, профессор *А.Н. Пастушеня*;
доктор психологических наук, доцент *В.П. Прилепин*;
доктор педагогических наук, профессор *А.В. Торхова*;
доктор психологических наук, профессор *И.А. Фурманов*

УДК 159.9:343

С.Л. Бураков

**ПЕНИТЕНЦИАРНЫЕ И СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВЫЕ ОЖИДАНИЯ
ОСУЖДЕННЫХ К ЛИШЕНИЮ СВОБОДЫ**

Эффективное осуществление исправления осужденных к лишению свободы опирается на необходимость формирования у них личностно обусловленной мотивации, волевой решимости и умений вести правопослушный образ жизни. Мотивация может быть внешне и внутренне обусловленной. Внешне обусловленная мотивация, сформированная под влиянием воспитательной работы, реализации других средств исправления в условиях отбывания наказания, включая контроль правоохранительных органов и применение юридических мер. Она предполагает преобразование действия внешних стимулов правопослушного поведения осужденных в их личностные свойства и способствует стимулированию у них положительных самоизменений. Внутренне обусловленная мотивация осужденных базируется на потребностях, притязаниях и ценностях образа жизни, самооценке себя и собственных социальных, трудовых умений и навыков, присущих законопослушному человеку. Такая мотивация тесно связана с ожиданиями осужденных о возможности удовлетворения потребностей, достижения притязаний и реализации ценностей правомерным способом и выполнении собственных социальных и ролей и функций, присущих правопослушному человеку и его образу жизни. Ожидания могут как укреплять мотивацию правопослушного поведения и образа жизни, так и иметь обратный эффект. Поэтому сотрудникам исправительных учреждений важно знать и учитывать психологическую феноменологию и специфику ожиданий осужденных в исправительном процессе.

В исправительной психологии, на наш взгляд, можно выделить два основных подхода к трактовке феноменологии и психологической сущности ожиданий осужденных к лишению свободы. Первый раскрывает ожидания как одно из типичных психических состояний осужденных. Это обусловлено тем, что психические состояния оказывают существенное влияние на позицию осужденного по отношению к средствам

исправления и его поведение во время отбывания наказания. С этой точки зрения, ученые обращают внимание на динамику силы протекающих состояний ожиданий в зависимости от этапа отбывания наказания. Исследователи акцентируют внимание на заключительном периоде отбывания осужденными наказания и подчеркивают его психологическую специфику (А.Д. Глоточкин, В.Ф. Пирожков, К.К. Платонов, А.И. Ушатиков и др.) [1–5]. Специфика этого этапа связывается авторами с половозрастными, социально-демографическими, уголовно-криминологическими и индивидуально-психологическими особенностями личности осужденных, а также уменьшением оставшегося до освобождения периода времени, неопределенностью, новизной и модальностью предвосхищаемых осужденными событий, связанных с ними трудностей и проблем жизнеустройства после отбытия наказания (устройство на работу, решение жилищных вопросов, налаживание взаимоотношений с близким окружением и пр.). Психическое состояние ожидания, как подчеркивают А.И. Ушатиков и Б.Б. Казак, усиливается за несколько месяцев до окончания срока наказания и может иметь различные глубину и формы выражения. Ожидания влияют на протекание всей психической деятельности и поведение осужденного. Это может варьироваться от проявлений у них радости до аффективного торможения, сочетаясь с неравномерным напряжением, а также надеждой либо обреченностью, когда осужденными утрачивается жизненная перспектива и ее смысл [5]. Ряд ученых склонны опосредованно либо непосредственно связывать влияние ожиданий наряду с условиями и другими факторами отбывания осужденными наказания на успешность их социальной реадaptации или социальной дезадаптации после освобождения (Ю.М. Антонян, В.М. Трубников, И.В. Шмаров, А.М. Яковлев и другие исследователи) [6–10]. Есть мнение считать социальной дезадаптацией состояние сниженной способности (нежелание, неумение) субъекта принимать и выполнять требования социальной среды как лично значимые, а также реализовывать свою индивидуальность в конкретных социальных условиях [11, с. 10]. Поэтому на завершающем этапе отбывания осужденными наказания традиционно актуальными психолого-педагогическими задачами в исправительном процессе выступают оказание осужденным психологической помощи по нормализации негативных психических состояний и переживаний, интенсификация их подготовки к освобождению и оказание помощи в решении вопросов бытового и трудового устройства.

Опираясь на работы вышеуказанных авторов, можно считать, что в рамках данного подхода ожидания осужденных обусловлены их жизне-

деятельностью во время отбывания наказания. В наиболее обобщенном виде такие ожидания можно условно разграничить на следующие:

1. Ожидания событий и их последствий, связанных с изменением срока, условий отбывания наказания и своего правового статуса, включая освобождение от наказания и подготовку к нему.

2. Ожидания событий, связанных с удовлетворением потребностей во время отбывания наказания.

3. Ожидания событий и их последствий межличностного общения и взаимодействия в криминальной субкультуре среды осужденных, обусловленных влиянием неформальных групповых норм и санкций, стратификации. По модальности ожидания осужденных могут варьироваться от оптимистичных до пессимистичных.

Второй подход рассматривает самого осужденного как субъекта правового поведения и образа жизни после освобождения (А.Н. Пастушеня, В.Г. Стуканов, О.Э. Схопчик) [12–16]. Отечественные исследователи акцентируют внимание на личностном уровне представленности ожиданий в правосознании осужденных, их социальной детерминированности и юридически значимом содержании. Это объясняет введенный ими в научный психологический тезаурус термин «социально-правовые ожидания» (СПО). СПО являются важным элементом правосознания личности. Как отмечают вышеуказанные авторы, СПО выражаются в уверенности (убежденности) выбора правомерного или противоправного способа действий и оценке их последствий, они возникают относительно возможности реализации цели, решения жизненных проблем, поэтому соотносятся с лично приемлемыми способами их достижения в основных сферах жизнедеятельности (материального обеспечения жизни, взаимодействия с другими людьми, досуга и потребления). Такая уверенность соотносится в мотивообразовании с оценкой субъектом предполагаемого результата и ценностной значимости его возможных последствий, она влияет на принятие решения и исполнительную регуляцию в психологическом механизме социального поведения. В этой связи СПО могут как стимулировать правоупослушные поступки осужденного, укрепляя антикриминальную устойчивость личности, способствуя приемлемости законопослушного образа жизни, так и интенсифицировать обратное.

В развитие идей данного подхода можно отметить, что СПО могут проявляться как ситуативные психические образования. В этом смысле они выражают собой предвидение социально-правовых последствий конкретной ситуации и или собственного юридически значимого пове-

дения в ней. СПО также могут выступать в качестве относительно устойчивых явлений, выражающих сложившиеся предубеждения, которыми человек руководствуется при оценке социальных и личностно значимых последствий происходящих событий или результатов собственных действий, в том числе возможностей достижения желаемых результатов или наступления нежелательных. Такие предубеждения, на наш взгляд, могут считаться свойствами личности. У осужденных правомерно ориентированные СПО выражаются в уверенности субъективно правильного выбора правомерных действий, а также неотвратимости уголовной ответственности и жизненных потерь в случае противоправных действий. Содержание и направленность СПО выражают социально-правовую диспозицию личности осужденного. Поэтому формирование у осужденных правомерно ориентированных СПО и их психолого-педагогическая оценка на различных этапах отбывания наказания играет важную роль в процессе исправления осужденных, комиссионно учитывается при их аттестовании в связи с решением вопросов о представлении к институтам досрочного освобождения от наказания.

Обобщая вышеизложенное применительно к первому подходу трактовки ожиданий, можно считать, что состояние ожиданий перманентно присутствует у осужденных фактически на протяжении всего срока наказания. Оно представляет собой комплекс переживаний осужденными различных сторон своей жизнедеятельности в исправительном учреждении. Более точно, на наш взгляд, с позиции данного подхода, психологическое состояние ожиданий осужденных может быть выражено термином «пенитенциарные ожидания». Этот термин, по оценке В.Ф. Пирожкова, обозначает комплекс психических переживаний осужденных на определенном этапе лишения свободы, проявляющийся у них в виде синдрома, основным из которых является ожидание (предвосхищение) возможного наступления значимого для осужденного события. Модальность ожидаемого события обуславливает характер переживаний осужденного, направленность и стратегии его поведения. В свою очередь, ожидаемые события и поведение осужденных в них могут в разной мере быть обусловлены субкультурной спецификой уголовной среды, общения и коммуникативно-ролевого поведения осужденных в исправительных учреждениях. В этом смысле можно вести речь о «пенитенциарных экспектациях» осужденных [17, с. 274, 282].

Второй подход рассматривает СПО осужденных как явление правосознания, в контексте их социально-правового поведения в условиях свободы. Он опирается на оценку изменений личности и образа жизни

осужденных в процессе исправления криминогенных склонностей (психологической сущности в личности преступника) в констатирующем и прогностическом плане.

Таким образом, существующие подходы к трактовке и рассмотрению ожиданий осужденных к лишению свободы сходны, но не тождественны между собой. Несмотря на то что оба подхода концептуально ориентированы на реализацию основной цели применения уголовного наказания – исправление личности осужденного, они различаются. Первый подход в большей мере ориентирован на учет и корректировку ожиданий осужденного в процессе исправления с позиции формирования «хорошего осужденного» (т. е. прежде всего соблюдающего установленный порядок отбывания наказания, которому помогают подготовиться к будущей жизни в условиях свободы). Как следствие, феноменология СПО и пенитенциарных ожиданий, их психологическая сущность и роль в детерминации социального поведения личности, а также комплекс психолого-педагогических задач в исправительном процессе различаются.

Список использованных источников

1. Глоточкин, А.Д. Исправительно-трудовая психология / А.Д. Глоточкин, В.Ф. Пирожков. – М., 1974. – 426 с.
2. Исправительно-трудовая психология : учеб. пособие для слушателей вузов МВД СССР / под ред. К.К. Платонова, А.Д. Глоточкина, К.Е. Игошева. – Рязань : РВШ МВД СССР, 1985. – 360 с.
3. Димитров, А.В. Основы пенитенциарной психологии : учеб. пособие / А.В. Димитров, В.П. Сафронов. – М. : Моск. психол.-соц. ин-т, 2003. – 176 с.
4. Основы психологии исполнения уголовных наказаний : учеб. пособие / под ред. Е.Н. Казаковой. – Вологда : ВИПЭ Минюста России, 2001. – 347 с.
5. Ушатиков, А.И. Основы пенитенциарной психологии : учебник / А.И. Ушатиков, Б.Б. Казак ; под ред. С.Н. Пономарева. – Рязань : Акад. права и упр. Минюста России, 2001. – 536 с.
6. Антонян, Ю.М. Психологическое отчуждение личности и преступное поведение. Генезис и профилактика дезадаптивных преступлений / Ю.М. Антонян. – Ереван : Айбастан, 1987. – С. 103.
7. Трубников, В.М. Механизм социальной адаптации освобожденных из мест лишения свободы / В.М. Трубников. – Киев, 1990. – С. 64.
8. Ковалев, О.Г. Криминологические и психологические проблемы дезадаптации женщин молодежного возраста, отбывших наказание в виде лишения свободы : учеб. пособие / О.Г. Ковалев, О.А. Мальшева. – М. : Права человека, 2001. – С. 7.
9. Яковлев, А.М. Преступность и социальная психология. Социально-психологические закономерности противоправного поведения / А.М. Яковлев. – М. : Юрид. лит., 1971. – С. 198–199.

10. Бурый, В.Е. Ресоциализация и социальная адаптация осужденных к лишению свободы [Электронный ресурс] : монография / В.Е. Бурый. – Могилев : Могилев. ин-т МВД, 2016. – Режим доступа: http://www.institutemvd.by/images/NIO/Resostializatsia_i_sotsialnaya_adaptatsia_osuzhdennih_k_lisheniu_svobodni.pdf.

11. Змановская, Е.В. Девиантология. Психология отклоняющегося поведения. – 2-е изд. / Е.В. Змановская. – М., 2004. – 288 с.

12. Пастушениа, А.Н. Исправительная психология : учеб. пособие / А.Н. Пастушениа ; учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь». – Минск : Акад. МВД, 2016. – 174 с.

13. Стуканов, В.Г. Информационно-педагогическая система формирования правосознания личности на современном этапе развития общества Республики Беларусь : дис. д-ра пед. наук : 13.00.01 / В.Г. Стуканов. – СПб., 2016. – 362 л.

14. Схоччик, О.Э. Особенности правосознания несовершеннолетних правонарушителей и профилактическая работа с ними : монография / О.Э. Схоччик, А.Н. Пастушениа ; учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь». – Минск : Акад. МВД, 2019. – 142 с.

15. Пастушениа, А.Н. Сущностная характеристика правосознания личности: структурно-содержательный подход / А.Н. Пастушениа // Правосознание обучающихся в юридическом вузе в условиях информатизации российского общества : сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. Т. 1. – Ставрополь : ИП Светличная С.Г., 2020. – 264 с.

16. Пастушениа, А.Н. Криминогенная сущность личности преступника: методология познания и психологическая концепция : монография / А.Н. Пастушениа. – Минск : Акад. МВД Респ. Беларусь, 1998. – 207 с.

17. Энциклопедия юридической психологии / под общ. ред. А.М. Столяренко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2003. – 607 с.

УДК 159.99

М.Н. Гаврилюк

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РИСКА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Исследователями различных областей знаний на постоянной основе уделяется определенное внимание проблеме риска. Работы по данной тематике не теряют своей актуальности в связи с тем, что в мире происходят события, затрагивающие все сферы жизнедеятельности населения. Среди основных триггеров выделяются терроризм, мировая рецес-

сия, агрессивная политика некоторых государств, направленная на передел сфер влияния, экономические кризисы и социальные потрясения, пандемия, природные и техногенные катастрофы. В динамике происходящих событий не может себе позволить находиться в стороне и психологическая наука. Однако, несмотря на проводимые научные изыскания в изучении проблем профессионального риска, в психологии остается еще огромное число «белых пятен». Мы можем предположить, что недостаточное внимание к данной проблематике со стороны психологии могло быть обусловлено в первую очередь тем, что до сих пор не существует единого понимания основных конструкторов категории «риск».

Термин «риск» известен науке давно. В источниках гражданского права Древнего Рима упоминалось о «риске кредита» и об «отсрочке за чей-то риск» [13]. Очень часто «риск» употребляется как универсальный термин. Так, риску можно подвергаться, его можно распределить, можно освободиться от доли риска и др. Однако преимущественно о риске говорят как о явлении с неопределенным исходом, часто непосредственно связанном с процессом принятия решений.

В научной литературе высказывается суждение о том, что в русский язык слово «риск» пришло из Европы. В переводе с испанского слово «риск» (riski) означает «скала; идти на скалу, подвергаться опасности», т. е. подразумевается любая возможность убытка или ущерба, вероятная опасность или неудача [16].

В английском языке слово «риск» появилось в середине XVIII в., заимствовано из французского языка, как слово «risque» (сомнительный). Английский термин «risk» стали применять около 1830 г. в страховых операциях, и в течение примерно 100 лет два произношения (английское и французское) существовали параллельно. Испанские и португальские мореплаватели этим словом обозначали опасность, которая угрожала их кораблям [2, с. 17]. Только в прошлом столетии производное «risqué» стало словом для обозначения нарушителей закона, а в экономической литературе и деловой практике окончательно утвердило себя слово «risk» [5].

В литературе и массовом сознании людей широко распространено мнение о риске как о возможной опасности или неудаче. Риск – это всегда опасность возникновения неблагоприятных последствий, относительно которых неизвестно, наступят они или нет [1; 12, с. 11; 14, с. 55]. При этом С.И. Ожегов характеризует риск в двух значениях: возможная опасность, неудача и действие наудачу, в надежде на счастливый исход [10]. В то же время как деятельность человека, состоящую в неопреде-

ленности ее исхода, часто связанную с опасностью, трактуют риск в своих трудах А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский, В.И. Даль, В.В. Давыдов, А.В. Запорожец, М.С. Гринберг и др.

В Энциклопедическом словаре Брокгауза и Ефрона говорится о риске следующее: «Риск – под этим словом в страховой технике подразумевают опасность, угрожающую объекту каким-либо вредом, за который страховое учреждение обязано вознаградить страхователя» [17, с. 804]. При этом в своем словаре А.В. Петровский и М.Г. Ярошевский определяют три основных взаимосвязанных значения риска:

мера ожидаемого неблагоприятия при неуспехе в деятельности, определяемая сочетанием вероятности неуспеха и степени неблагоприятных последствий в этом случае;

действие, в том или ином состоянии грозящее субъекту потерей (проигрышем, ущербом);

ситуация выбора между двумя возможными вариантами действия: менее привлекательным, однако более надежным, и более привлекательным, но менее надежным [11, с. 334].

При этом ряд исследователей, проведя анализ термина «риск», показывают следующие подходы к его применению:

- 1) вероятность возникновения аварий;
- 2) вероятность реализации негативного воздействия;
- 3) вероятность происхождения событий;
- 4) математическое ожидание ущерба (математическое ожидание – одна из числовых характеристик распределения вероятностей случайной величины);
- 5) математическое ожидание функции потерь;
- 6) функция вероятности;
- 7) действие на границе устойчивости в условиях неопределенности;
- 8) опасности, которым могут быть подвержены человек и окружающая среда [15].

Невзирая на различные подходы к толкованию термина «риск» филологами, психологами и юристами, обнаруживается сходство взглядов, риск при этом описывается как ситуативная деятельность, протекающая в условиях опасности, направленная на достижение поставленной цели и допускающая возможность наступления негативных последствий [4; 6; 7; 18].

В.П. Макаренко характеризует риск как единство обстоятельств и индивидуально-групповых предпочтений, критериев оценки ситуации, на основе которых принимается «оперативное решение» [8, с. 4]. А.Л. Альгин понимает риск как «деятельность, связанную с преодоле-

нием неопределенности в ситуации неизбежного выбора, в процессе которой имеется возможность количественно и качественно оценить вероятность достижения предполагаемого результата, неудачи и отклонения от цели». В отличие от него другие авторы под риском понимают «не ущерб, наносимый реализацией решения, а возможность отклонения от цели, ради достижения которой принималось решение». При подобном подходе риск может выступать в деятельности человека в качестве цели, средства либо мотива.

В качестве цели риск выступает в том случае, если человек специально рискует для самоутверждения в глазах определенной социальной группы. Он умышленно ищет опасность, выбирая ее в качестве средства достижения своей цели. Человек может также выбирать риск в качестве мотива. Это характерно для позиции «риск ради риска», с целью удовлетворения имеющейся потребности, проявляющейся во влечении к опасности.

М.А. Котик указывает, что еще в 30-х гг. советские психотехники определяли опасную ситуацию по критерию высоких психофизиологических требований, которые она предъявляет к человеку, и выделили в качестве высшего полюса ее градации, когда требования, предъявляемые ситуацией, превышают возможности человека. Вводился даже коэффициент опасности ситуации, представленный как соотношение характеристик опасной ситуации и психофизиологических возможностей человека противостоять ей. Автор считает, что коэффициент опасности ситуации должен учитывать и степень тяжести вытекающих из нее последствий.

Впервые в зарубежной экономической литературе о риске заговорил Дж.М. Кейнс. В 70-е гг. в США появились первые исследования в области социологии и психологии восприятия риска. Позже данная проблематика разрабатывалась немецкими социологами.

В русскоязычной литературе психологические аспекты риска освещали в своих работах А.В. Петровский, А.А. Кондрацкий, В.Д. Рудашевский, В.А. Абчук и др. Исследования, проводимые А.В. Петровским, захватывают аспекты «бескорыстного» риска и в рамках общепсихологической теории деятельности проводится его анализ. А.В. Петровский впервые также предложил термин «надситуативный риск» как особую форму проявления активности человека.

Ю.М. Плотницкий в своих работах затрагивает риск в социологии. Вопросы политического риска рассматривает Я.С. Яскевич. Этому же вопросу посвящены труды Ш.З. Султанова. За рубежом эта тема наиболее полно рассмотрена в работе Г. Бехмана «Современное общество как общество риска» [3].

В юриспруденции вопросами риска занимались в различных областях такие исследователи, как Р.С. Белкин, А.В. Дулов, Г.А. Зорин, И.И. Басецкий, П.П. Побрыгаев, Е.П. Приходько, В.П. Шиенок. В числе наиболее интересных работ можно выделить труды таких авторов, как В.А. Ойгензихт и Б.С. Антионов. Достаточно полно осветили проблему риска А.Л. Савенок, М.С. Гринберг, З.И. Саморокова и А. Тимербулатова.

Аспекты риска нашли свое отражение и в исследованиях по экономике. Главным вопросом, освещаемым в данной литературе, является риск принятия решений с учетом возможных экономических потерь.

Таким образом, из всего изложенного и с учетом мнения большинства отечественных и зарубежных авторов мы можем охарактеризовать риск как деятельность в условиях неопределенности, направленную на выбор варианта поведения в ситуации, когда имеется возможность оценить предполагаемый результат [13, с. 14].

При подобном толковании перед нами возникает новая категория – «выбор», или, как ее называют в научной литературе, альтернативность. Именно она является неотъемлемой чертой риска. Предполагается, что альтернативность основана на принятии решения и направлена на исключение всех вариантов поведения, не соответствующих ситуации или потребностям субъекта в определенный момент времени. В рассматриваемой ситуации несколько вариантов развития событий могут вступать в противоречие друг с другом, так как не могут быть выполнены одновременно. Лицо избавляется от выбора только в тот момент, когда оказывается в состоянии удовлетворить все свои потребности одним действием или исполнить одно, не упуская другого.

Стоит отметить, что отказ от выбора также является его разновидностью. Риск в обязательном порядке предполагает ситуацию принятия решения. Из одной только возможности наступления катастрофического явления не следует никакого риска, а в лучшем случае – угроза. И только после того, как принято решение, следует ли что-либо против этого предпринять, в игру вступает риск [3].

Таким образом, исходя из того, что термин «риск» не является синонимом опасной ситуации, а имеет достаточно широкое толкование, в своей работе мы умышленно уходим от рассмотрения всего возможного спектра профессионального риска в деятельности сотрудников органов внутренних дел, рассматривая его исключительно в плоскости принятия решения в опасных ситуациях.

Вместе с тем выбор не всегда является свободным. К.А. Новиков в одной из своих работ впервые отмечает, что личность может осуществ-

влять и нежелательный для себя, вынужденный выбор, поэтому такое действие не может считаться подлинно свободным, так как оно не является результатом собственного волеизъявления личности, не выражает ее коренные интересы [9, с. 124].

В своих работах В.О. Мельникова указывает, что одним из распространенных и наиболее важных для общества видов человеческой активности является профессиональная деятельность каждого конкретного члена общества. Ее значение определяется наличием постоянной общественной потребности в результатах любой профессиональной деятельности. Исходя из подобного посыла, можно утверждать, что риск в профессиональной деятельности изначально связан с достижением полезного результата.

Профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел, ее цели и пути достижения лежат в плоскости, прямо противоположной деятельности правонарушителей. Данная позиция правоохранителей изначально противопоставлена нарушителям норм права, порождая противоборство. В свою очередь, это противоборство приводит к конфликту, который исходя из остроты ситуации и возможных негативных последствий для преступника может протекать во всех возможных его формах и проявлениях.

Само возникновение конфликтной ситуации порождает у противоборствующих сторон, как правило, чувство опасности и неопределенности, а ее развитие сопряжено с элементами неожиданности и случайности. В таких условиях сотрудник правоохранительных органов принимает решение о совершении действий на основании субъективной оценки ситуации и внутреннего убеждения. Как показывает правоохранительная практика, данные действия являются единственным наиболее оптимальным вариантом поведения, которое видит сотрудник в конкретной ситуации.

В одном из своих произведений Л.Н. Толстой отмечает: «В каждой опасности есть выбор, и выбор, сделанный под влиянием, например, чувства долга, есть храбрость, а выбор, сделанный под влиянием низкого чувства, – трусость; поэтому человека, который из тщеславия, или из любопытства, или из алчности рискует жизнью, нельзя назвать храбрым, и наоборот, человека, который под влиянием честного чувства семейной обязанности или просто убеждения откажется от опасности, нельзя назвать трусом».

Представленная Л.Н. Толстым модель показывает возможность выбора в жизни каждого человека, у которого имеется вариант осознанно

включиться в опасную ситуацию либо избежать ее. Но эта модель практически неприемлема для людей, основная профессиональная деятельность которых связана с риском и опасностью. Это неотъемлемая часть профессии, а все действия лиц, вовлеченных в нее, всегда лежат в рамках правового поля и направлены на достижение общепользовательного результата. В данном случае общепользовательный результат стоит выше личных интересов и в опасных ситуациях такой человек не вправе отказаться от исполнения своих обязанностей по мотивам опасности для его жизни.

Любое принятие решения сотрудником правоохранительных органов в процессе осуществления профессиональной деятельности является сложной многофакторной моделью, на процесс формирования которой кроме индивидуально-личностных воздействуют и социально-правовые факторы, такие как:

1) нормативные правовые акты, в результате нарушения которых лицо может претерпевать уголовную ответственность. Так, неоправданные действия сотрудника органов внутренних дел в условиях отсутствия опасной ситуации либо бездействие при ее наличии могут привести к привлечению его к уголовной ответственности по ст. 425 и 426 Уголовного кодекса Республики Беларусь (превышение служебных полномочий и бездействие власти);

2) административно-правовые акты, которые в отличие от уголовно-правовых влекут материальную ответственность;

3) нормативные правовые акты, регламентирующие служебную деятельность и влекущие в случае их нарушения привлечение к дисциплинарной ответственности (замечание, выговор, строгий выговор, увольнение);

4) социальная перцепция деятельности сотрудника правоохранительных органов, т. е. социальное восприятие порождает ожидание от сотрудника органов внутренних дел определенной модели поведения под угрозой общественного осуждения.

Необходимо отметить, что сотрудник правоохранительных органов, облаченный в форменную одежду, не может уклониться от участия в ситуации, представляющей угрозу обществу или охраняемому законом интересам. Общество не принимает во внимание психофизическое состояние сотрудника органов внутренних дел в этот момент, оно ждет его немедленного включения в опасную ситуацию и принятия действенных мер со стороны представителя правоохранительных органов по ее разрешению либо пресечению.

В связи с этим можно констатировать, что все вышерассмотренные обстоятельства оказывают влияние на выбор варианта поведения сотруд-

ника правоохранительных органов, становясь внешними силами, регулирующими активность, побуждая его действовать определенным образом.

Все это позволяет нам говорить о том, что риск в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел приобретает черты конвенциональности, т. е. лицо, вовлеченное в данный вид деятельности, для достижения целей и решения оперативно-служебных задач обязано выбрать модель поведения, определяемую самой деятельностью, при этом выбор методов выполнения должностных обязанностей и достижения обозначенных целей ограничен рамками правового поля.

В этой связи исследование проблемы профессионального риска при рассмотрении конституирующего его признака – альтернативности, протекает в неразрывной связи с мотивационной сферой личности, призванной ответить на вопросы, объясняющие причины того или иного поведения сотрудников органов внутренних дел в ситуациях, представляющих угрозу жизни и личной безопасности.

Таким образом, мы можем говорить о том, что риск являясь деятельностью, осуществляемой в условиях неопределенности и направленной на выбор варианта поведения в ситуации, когда имеется возможность оценить предполагаемый результат, в профессиональной деятельности ОВД приобретает конвенциональные черты, формируя модель «Конвенционального риска», которая оказывает влияние на мотивационную сферу сотрудника за счет воздействия не только внутренних, но и внешних (в том числе нормативно-правовых) факторов, определяющих ситуативное поведение.

Список использованных источников

1. Александров, Э.Е. Словарь синонимов русского языка / Э.Е. Александров. – М. : Рус. яз., 1986.
2. Альгин, А.П. Риск и его роль в общественной жизни / А.П. Альгин. – М. : Мысль, 1989. – 187 с.
3. Бехман, Г. Современное общество как общество риска / Г. Бехман // Вопр. философии. – 2007. – № 2. – С. 25–46.
4. Богомолов, В.С. Риск в механизме преступного поведения : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / В.С. Богомолов. – М., 1985.
5. Головачева, И.В. Оценка хозяйственного риска. Методологические рекомендации для слушателей отделения подготовки руководителей и студентов факультета менеджмента / И.В. Головачева, Т.П. Лизунова. – Минск, 1993. – 23 с.
6. Зорин, А.Г. Криминалистический риск: природа и методы оценки : учеб. пособие / А.Г. Зорин. – Минск, 1990.
7. Кудрявцев, В.Н. Объективная сторона преступления / В.Н. Кудрявцев. – М. : Наука, 1960.

8. Макаренко, В.П. Риск при принятии решений в научной политике / В.П. Макаренко. – М., 1977. – 134 с.
9. Новиков, К.А. Свобода воли и марксистский детерминизм / К.А. Новиков. – М. : Политиздат, 1981. – 128 с.
10. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова // Рос. акад. наук. Ин-т рус. яз. им. В.В. Виноградова. – 4-е изд., доп. – М. : Азбуковник, 1997. – С. 679.
11. Петровский, А.В. Краткий психологический словарь / А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский. – М., 1985. – С. 308–309.
12. Рассудовский, В. Вопрос об имущественном риске в гражданском праве / В. Рассудовский // Сов. юстиция. – 1963. – № 18. – С. 11–13.
13. Савенок, А.Л. Риск: социально-правовые аспекты : учеб. пособие / А.Л. Савенок. – Минск : Акад. МВД Респ. Беларусь, 1999. – 67 с.
14. Собчак, А.Д. О некоторых спорных вопросах общей теории правовой ответственности / А.Д. Собчак // Правоведение. – 1968. – № 1. – С. 49–57.
15. Сушко, А.А. Понятие «риск» и его последствия, применительно к вопросам обеспечения безопасности дорожного движения / А.А. Сушко // Проблемы борьбы с преступностью и подготовкой кадров. – Минск, 2002. – С. 96–101.
16. Энциклопедический словарь русского Библиографического Института «Гранат». – 8-е изд. – М.-Л. : Ред. «Рус. Библиограф. Ин-та Гранат», Т. 36. – С. 578–580.
17. Энциклопедический словарь Ф.А. Брокгауза и А. Ефрона. – СПб., 1899. – Т. 26. – 963 с.
18. Янушко, В.И. Риск при задержании подозреваемого на транспорте : учеб. пособие / В.И. Янушко, В.В. Мороз. – Минск : АМ МВД Респ. Беларусь, 1995. – 79 с.

УДК 159.9

Н.А. Дубинко, Е.М. Бахмат

ПРИКЛАДНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПСИХОЛОГИИ: ОЦЕНКА СФОРМИРОВАННОСТИ ОБРАЗА РУКОВОДИТЕЛЯ

В психологической науке вопросами концепции образа занимались известные ученые С.Л. Рубинштейн [1], Б.Г. Ананьев [2], Л.С. Выготский [3], А.Н. Леонтьев [4], Г.А. Асмолов [5] и др. Среди прикладных наук в работах В.П. Зинченко, А.В. Запорожца [6], Б.Ф. Ломова [7], Д.А. Ошанина [8], Н.Д. Заваловой, В.А. Пономаренко [9], М.А. Кремениа [10], В.М. Водлозера [10] представлен материал по психологии труда, инженерной психологии к изучению образа как динамической системы, анализируя среду «человек – машина». В профессиональной деятельно-

сти в работах современных исследователей А.А. Деркача [11], Э.В. Сайко [11], В.А. Барабанщикова [12], Н.А. Дубинко [13], В.Л. Ситникова [14] содержится материал о структуре и механизмах образа, регулирующий трудовые отношения и деятельности людей. Вместе с тем проблема своеобразия психического склада образа у представителей различных профессий и, в частности, в управленческой деятельности исследуется крайне недостаточно. Важно, что из ряда раскрываемых теоретических и прикладных психологических аспектов значимость психического образа определяется возможностью выявления и изучения психологических факторов его формирования, благодаря которым во многом обеспечивается регуляция действий в условиях руководства и управления людьми. Поэтому в настоящее время возрастает необходимость изучения вопросов профессиональной подготовки и готовности руководителя к управленческой деятельности системы («человек – человек» «субъект – объект» управляемой среды). В связи с чем нами решались задачи выявления и изучения личностных факторов формирования образа руководителя у субъектов управления. В настоящей статье изложены данные о формировании и об определении уровней сформированности образа руководителя по результатам практических заданий в обучении.

Опираясь на методологические основания и исходные требования концепции образа, а также на результаты полученных эмпирических данных были разработаны и апробированы 50 практических заданий, направленных на формирование образа руководителя (некоторые из них даны в контексте). Задания построены с учетом трех этапов внедрения: подготовительного, основного и заключительного. Основная цель заданий первого этапа – подготовка субъекта (обучающегося) к приему и использованию информации об образе руководителя. Цель заданий второго этапа – преобразование образа с помощью имеющейся и входной (новой) информации об образе (руководителя) с учетом поставленной практико-поисково-ориентированной задачи, оценка результата, анализ и выводы. Цель заданий третьего этапа – проверка (виды обратных связей) сформированного образа с учетом индивидуального результата и обобщенного эмпирического к профильной и в целом самостоятельности деятельности руководителя.

В исследовании приняли участие руководители различных сфер управления в количестве 125 человек, стаж работы – не менее 5 лет, мужчины и женщины, из них 53 – проходившие повышение квалификации в Академии управления при Президенте Республики Беларусь, и 72 – в Витебском областном институте развития образования.

Для реализации задач первого этапа предлагались задания по подобию разработанной нами методики изучения образа руководителя, как, например, «Я-образ руководителя» и «Ты-образ ответственного руководителя», «Ты-образ безответственного руководителя» (табл. 1).

Таблица 1

Изучение образов руководителя

Я-образ руководителя	Ты-образ ответственного руководителя	Ты-образ безответственного руководителя
1. Одно слово	1. Только одно слово	1. Одно слово
2. То же	2. То же	2. То же
... То же	... То же	... То же
20.	20.	20.

Участникам предлагалось заполнить соответствующие колонки таблицы и описать Я-образ и Ты-образ, высказывая свое мнение до 20 вариантов слов. Одному слову соответствовала одна строка колонки, так заполнялись все три колонки. Максимальное время заполнения таблицы – 30 минут.

Далее рассмотрим несколько примеров по применению предложенного варианта задания в его вариациях и на занятиях в форме организации деловой игры «Психологические аспекты эффективной регуляции «Я-образ и Ты-образ руководителя» системы («руководитель – руководитель», «руководитель – подчиненный»).

План деловой игры

1. Введение в игру:

а) актуализация проблемы (установочное поясняемое краткое сообщение):

сознание, прижизненное образование человека. Понятия «сознание», «образ», «Я-образ» и «Ты-образ». Смысловая профессиональная ценность образа системы регуляции «руководитель – руководитель», «руководитель – подчиненный»;

профессиональное сознание (самосознание) и Я-образ руководителя; прогноз и перспективы: интегрированное ядро профессионала – модель: ядро Я-образ и Ты-образ руководителя;

прогноз профессионального долголетия на основе построения образа руководителя;

б) диалоговое общение: разъяснение смысла деловой игры в обучении, значение и ценность образа руководителя в системе эффективной

регуляции «руководитель – руководитель», «руководитель – подчиненный» и утверждение темы игры;

в) утверждение условий и регламента игры (например, одно из условий – индивидуальная, подгрупповая и коллективная игровая деятельность всех участников группы);

г) разработка схемы игры (игровой замысел);

2. Механизм реализации игры:

а) распределение ролей (например, подчиненный – руководитель; руководитель – другой руководитель) и *выбор экспертов*;

б) постановка конкретных задач (например):

предлагается заполнить таблицу. Она имеет графы: слева «Я-образ руководителя», справа «Я-образ современного руководителя» (табл. 2).

Таблица 2

Учебная модель построения Я-образа руководителя

Я-образ руководителя	Я-образ современного руководителя
1. Ответственный (переживающий)	1. Интеллектуал (познавательный)
2. Самостоятельный (деятельностный)	2.
3. Трудлюбивый (деятельностный)	3.
...4.	...4.
20.	20.

Задание 3. Раскрыть характер *знаков – слов*, записанных в таблицу, определяя их значение, наделять имеющиеся слова познавательными, эмоционально-чувственными, поведенческими и действенными, деятельностными функциональными активностями, запишем их рядом со словом (табл. 2). Затем анализируем общее количество встречаемых слов в той и иной колонке по числу наделенных функциональных активностей. Для этого просчитаем количество повторений, например, сколько слов отнесено к познавательным – 1, к эмоционально-чувственным – 1, поведенческим – 0, деятельностным – 2. Считаем отдельно слова слева и отдельно справа. Таким образом у участника складывается модель Я-образа руководителя в индивидуальных особенностях построения модели индивидом в процессе обучения на занятии в ходе деловой игры. Затем определяются доминирующие характеристики, по их количеству встречаемости, например, более всего слов «деятельностный» – 2, делаем вывод.

в) формирование установки на коллективную подгрупповую деятельность, постановка задачи:

построение модели: ядра Ты-образа руководителя и ядра Ты-образа современного руководителя, используется не более 10 слов;

определение основных обязательных и вспомогательных характеристик, значимых для руководителя в управленческой деятельности;

з) *выступление подгрупп с моделями образов:*

моделирование подгруппами содержания ситуаций с учетом построенных моделей Я-образа и Ты-образов руководителей системы «руководитель – руководитель», «руководитель – подчиненный»;

д) *работа экспертов по оценке сложностей ситуаций и эффективности принятых решений подгруппами построенного образа руководителя предложенной системы;*

определение группами по два представителя для презентации модели: ядро Ты-образ руководителя и прогноз профессионального долголетия образа системы «руководитель – руководитель», «руководитель – подчиненный»;

е) *обратная связь – выступление представителями подгрупп – открытый микрофон по анализу моделей Ты-образов руководителя;*

ж) *коллективный анализ;*

з) *оценка игры экспертами и представление модели (эмпирическая):* ядро Я-образа и Ты-образов руководителей субъекта управления образования;

и) *индивидуальная работа* по построению обобщающего Я-образа руководителя с пребыванием в должности до трех – пяти лет;

3. Выход из игры:

а) *анализ, рефлексия;*

б) *обобщения: индивидуальные и подгрупповые;*

в) *оценка игры экспертами, выводы и рекомендации.*

Иные примеры вариантов данного задания в его модификации: «Образ руководителя структурного подразделения предприятия» и «Образ руководителя субъекта управления отрасли», «Образ руководителя современного производства», «Образ и потенциал руководителя» и др. После выполнения обучающимися заданий каждого этапа проходило совместное обсуждение эффективного построения образа руководителя, характера деятельности и возможности применения полученных знаний в самостоятельной управленческой деятельности.

Осуществление трех этапов заданий для нас было условием проверки зависимости между изменением частоты случаев исполняемых заданий и повышением уровня формирования образа. Для обработки данных использовали критерий χ^2 Пирсона.

После проведения заданий были отобраны случаи с особенностями выполнения заданий: низкого и высокого уровней. Согласно практиче-

ским материалам, к низкому уровню отнесены работы с оценкой выполнения заданий от 22 % до 35 % (15 респондентов) и к высокому уровню – работы с оценкой не ниже 75 % (15 респондентов). Оценка, как показано выше, – это проценты, которые самостоятельно определялись участниками и отмечались при описании образа по правилу: чем выше значимость характеристики для респондента, тем выше процент оценки в шкале от 5 до 100 % и наоборот. Далее рассчитывался средний процент по всей совокупности составленного образа, что было принято за конечный результат – высокий, средний, низкий. Кроме того, результаты выполнения заданий первого этапа заданий стали точкой опоры для анализа динамики формирования образа через соотношение ко второму и третьему (заключительному) этапам. В дальнейшем именно эти работы стали тем необходимым материалом, благодаря которому появилась возможность ответить на вопрос о наличии либо отсутствии связи между уровнем сформированности образа и выполнением заданий респондентами.

Результаты анализа полученных данных представлены в табл. 3.

Таблица 3

Результаты распределения испытуемых от изменения уровня и этапов задания

Этапы заданий	Результативный признак (уровни)		Сумма по строкам
	Высокий	Низкий	
1-й этап	8 / 12,9	15 / 10	23
2-й этап	13 / 11,8	8 / 9,1	21
3-этап	15 / 11,2	5 / 8,7	20
Сумма по столбцам	36	28	64

Примечание: критическое значение χ^2 при $p < 0,05$.

Согласно полученным расчетам нами был сделан вывод о наличии изменений у респондентов и связи между уровнем формирования образа и этапами заданий, при $p < 0,05$ (табл. 3).

После прохождения первого этапа благодаря полученным данным выявили, что для участников с низким уровнем формирования образа характерны активизация и преднастройка на выполнение заданий последующих этапов; ориентировочная активность к информации и поисковая, познавательная заинтересованность, которая проявлялась в приспособительных тенденциях к организации поведения, в сосредоточении и получении дополнительного одобрения. Сложность в работе вызывали формулировка, описание характеристик, их обобщение (например, выразить

значение многих слов и записать одним словом). В основном были представлены образы с большим количеством характеристик, содержащие оценку – отношение: *позитивный* или *негативный*, а также некоторое небольшое количество слов *социальных* и *волевых* характеристик. Кроме того, отметим, что при составлении образа в работе у участников возрастала чувствительность на знак оценки, который выражал отношение к себе или другому; реагирование на перераспределение слов в иерархии, их упорядочивание, соответственно активизировались излишняя информация поясняющего характера. Тем самым отыскивалась возможность получить подсказку и оценку косвенно, т. е. с помощью чего-либо. Как следствие, участники с низким уровнем выполнения задания испытывали трудности в самостоятельном определении значений, смысла, оценке при описании образа руководителя. Кроме этого, у некоторых участников с низким уровнем выполнения заданий при описании образа отсутствовали явно выраженные открытые эмоции, переживания. Для них, наоборот, характерна закрытость, малообщительность и небольшое количество предъявляемых в описании слов (характеристик) по составлению образа руководителя, изменению поведения. Например, важно или нет, нужно или нет, тем самым выражалось отношение как согласие или невозможность изменить отношение к чему-либо или кому-либо. Поэтому для осуществления работы на первом этапе данной группой респондентов предлагалась помощь, в частности в формулировке характеристик, поддержка и подсказка.

Для респондентов с высоким уровнем выполнения заданий также характерно возрастание чувствительности, переживаний, что наиболее часто проявлялось в чрезмерной открытости, самоуверенности, некоторой агрессивности, благодаря чему задания возможно выполнить с их точки зрения легко и просто. Однако при непосредственном исполнении задания участники испытывали затруднения, а иногда нуждались в помощи, что не соответствовало их представлениям о самостоятельной работе. При этом они более выносливы и трудоспособны, общая направленность внешне выражается в более разнообразном, точном описании содержания образа дифференциацией ответственный – безответственный «человек – другой человек управляемой среды». Особое значение для участников в построении образа имел относительный вес его значимости для решения жизненных и профессиональных задач и опыта их самостоятельной деятельности.

Поэтому задания второго этапа были направлены на регуляцию преобразованием имеющейся и входной новой информации, чтобы изме-

нить содержание образа с учетом практико-поисково-ориентированной функции решения профессиональных задач субъектом. Критерий новизны определялся предметной стороной профиля деятельности субъекта (руководителя) и полнотой: частичного или полного различия предлагаемых условий заданий от ранее им известного, знакомого в опыте к новому, противоречием: ответственность – безответственность.

Приведем примеры некоторых заданий. «Бизнес-форум: социальное партнерство и ответственность в системе образования», «Объективная оценка: планирование, процесс и результат, эффективность и результативность мобильной рабочей силы», «Процесс преобразования: прошлое – опыт в настоящем и будущем», «Образ действия руководителя совместного предприятия двух стран», «Выбор критериев успеха предприятия, показатель развития ответственного руководителя», «Реализация актуальных стратегий в условиях кризиса ответственности субъектов», «Основные точки роста и развития ответственности: взаимоотношения и взаимодействия», «Рост потенциала: надежность, доверие, безопасность и эффективность в деятельности субъектов», «Образ руководителя и его потенциальные и актуальные возможности», «Смысловая оценка потенциального и актуального претендента на должность руководителя субъекта управления».

Работа второго этапа показала, что для участников с высоким уровнем выполнения заданий характерно активное сравнение принимаемых решений по заданию к практике опыта работы. Профессиональный опыт для них, таким образом, является помощником в оценке эффективности предполагаемого решения. Но при наличии противоречия выявлялись непоследовательность в принятии решений оценочного характера, амбивалентность к их исполнению, объясняемые пережитым опытом, и только затем переход к решению задания с прогнозом в настоящем и будущем периодах. Кроме того, для участников было характерно волевое усердие на получение результата и результат, который не всегда соответствует задаче выполняемого задания. Характерно, что после анализа задания шло обсуждение, связанное с поиском ошибок.

Для респондентов с низким уровнем выполнения задания при получении новой информации характерно некоторое стремление разобраться, проанализировать информацию. Поэтому они обращаются к уточнению и пересмотру задачи, рассуждают, прибегают к помощи иных участников сторон. Проявляется желание решить задачу с помощью чего-либо и ощущается недостаточность необходимых потенциальных профессиональных возможностей.

Третий этап заданий был направлен на умение управлять образом, регулировать уровневую организацию рассогласованием по критерию проблемного уровня – неопределенностью (амбивалентность); объяснять происходящие события задания, а также самостоятельно применить знания относительно общечеловеческого и профессионального опыта.

Анализируя результаты выполненных заданий третьего этапа, отметим, что для респондентов, ранее отличавшихся низким уровнем выполнения заданий, характерно некоторое повышение познавательного интереса, соответственно чему осуществляется поиск необходимой информации для решения задачи, виды изменений в поведении и активность, как следствие – получение результата. Правда, для некоторой части респондентов характерно, наоборот, некоторое снижение результативности деятельности, а иногда отказ от выполнения задания, необходимы помощь и поощрение.

Особенность респондентов с высоким уровнем выполнения заданий – это вариативность решения проблемных задач, активное самостоятельное определение полезности выработанного решения. После окончательного принятия решения появляется большая категоричность в анализе обсуждаемой проблемы, что выражается в устойчивой точке зрения. Для построения образа характерен рост не только чувствительности, а и смыслового определения ценности принятых решений, их важности для людей, себя, другого. При неопределенности, затруднительности оценки характеристик их потенциал проявляется в более подробном анализе и обобщении информации, дифференцируемой критериями, например, по рискам и угрозам, необходимости и срочности, и другим жизненно значимым категориям. Окончательное решение определяется не только ясностью результата, а его длительностью, прогнозом.

Таким образом, анализ полученных данных по оценке сформированности образа руководителя, согласно результатам выполненных заданий, показал два уровня:

1-й уровень – базовый: психологически готов к построению образа руководителя, оценивает свое отношение к выполнению заданий как *позитивный* – ответственный, а *негативный* – безответственный, что также подтверждается характером поведения; определяет небольшое количество *социальных* и *волевых* характеристик, описывает Я-образ и Ты-образ руководителя небольшим количеством слов; проявляет активность на отыскание новой информации; оказывает помощь другим субъектам; не всегда объективно оценивает реальную ситуацию как возможность выполнения задания самостоятельно, как следствие – возрастает переживание оценкой позитивный – негативный. Кроме того,

у некоторых респондентов отмечена эмоциональная закрытость, малообщительность, изменчивость поведения, в том числе в отказе от выполнения заданий при возникновении потока новой информации проблемного уровня ответственного – безответственного, так как соотносят новую информацию с опытом работы;

2-й уровень – высокий: проявляется умение в управлении образом, самостоятельно регулируя (низкий – высокий) при возникновении проблемного уровня ответственного – безответственного, отбором иных слов; объясняют происходящее с учетом поставленной задачи, а не только имеющегося профессионального опыта; целенаправленно изменяют образ как субъект и объект деятельности обратной связью «субъект – другой объект управляемой среды»; сличают и определяют сходности, устанавливают различия, между потоком новой информации и профессиональным опытом; способны самостоятельно применять знания к общечеловеческому и профессиональному опыту по отношению к другому человеку, вырабатывают новые решения. Однако склонны к конформизму, что выражается в категоричности при обсуждении информации проблемного уровня. Необходима помощь для изменения решений совершенно иным новым потоком информации. Проявляется умение не только в решении задачи, но и в управлении в целом по цели ситуации. Ориентированы на реализацию смысловых определений, готовы нести риски, формируя более точный, полный образ, отвечают за результаты деятельности.

Итак, рассмотренная оценка сформированности образа руководителя, установленные уровни образа высокий и низкий посредством выполнения заданий показали возможность применения прикладной психологии в обучении и повышении квалификации руководящих кадров. Предложенный вариант реализации заданий есть пример вариативности по построению образа в специальных средовых условиях, позволяет повысить уровень профессиональной управленческой деятельности, определяемый глубиной управленческого сознания с учетом решения социальных задач.

Список использованных источников

1. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2013. – 713 с.
2. Ананьев, Б.Г. Избранные психологические труды : в 2 т. / Б.Г. Ананьев. – М. : Педагогика, 1980. – Т. 1. – 232 с.
3. Выготский, Л.С. Собрание сочинений : в 6 т. Т. 1. Вопросы теории и истории психологии / Л.С. Выготский ; под ред. А.Р. Лурия, М.Г. Ярошевского. – М. : Педагогика, 1982. – 488 с.

4. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М. : Политиздат, 1975.
5. Асмолов, А.Г. О предмете психологии личности : сб. ст. / А.Г. Асмолов ; сост. А.Б. Орлов. – М. : ООО «Вопр. психологии», 2001. – 192 с.
6. Зинченко, В.П. Психологический словарь / В.П. Зинченко ; под ред. В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Педагогика-Пресс, 1999. – 440 с.
7. Ломов, Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф. Ломов. – М. : Наука, 1984.
8. Ошанин, Д.А. Предметное действие и оперативный образ (специальность № 1960 – общая психология) : автореф. дис. ... д-ра психол. наук / Д.А. Ошанин. – М., 1973.
9. Завалова, Н.Д. Образ в системе психической регуляции деятельности / Н.Д. Завалова, Б.Ф. Ломов, В.А. Пономаренко. – М. : Наука, 1986.
10. Кремень, М.А. Образ в системе психической регуляции познавательной и исполнительской деятельности / М.А. Кремень, В.М. Водлозеров. – Минск : НИО, 1998. – 174 с.
11. Деркач, А.А. Субъектность субъекта в акмеологическом развитии и проблемы его субъектного самоосуществления / А.А. Деркач, Э.В. Сайко // Мир психологии. – 2008. – № 3 (55). – С. 205.
12. Барабанщиков, В.А. Восприятие и событие (научное издание) / В.А. Барабанщиков. – СПб. : Алетейя, 2002. – 512 с.
13. Дубинко, Н.А. Психофизиологические механизмы вероятностного прогнозирования в управленческой деятельности / Н.А. Дубинко // Научные труды : сб. науч. ст. / Исторические и психолого-педагогические науки. – Минск : РИВШ, 2016. – Ч. 2. – С. 85–92.
14. Ситников, В.Л. Образ ребенка (в сознании детей и взрослых) / В.Л. Ситников. – СПб. : Химиздат, 2001.

УДК 159.9.34

Т.В. Казак, А.В. Воробей

**ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СОТРУДНИКОВ ДЕПАРТАМЕНТА ОХРАНЫ
МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

Психологическое обеспечение профессиональной деятельности сотрудников Департамента охраны имеет свою предысторию. В отечественной психологии процессом систематизации видов профессиональной деятельности занимались несколько авторов. Так, Н.Д. Левитов выделил несколько групп профессий по их содержанию. К ним он от-

нес профессии: промышленные; сельскохозяйственные; транспортные; административно-хозяйственные; торговые; канцелярские; медицинские; педагогические; юридические; военные; научные; профессии, связанные с искусством; спортивные [1].

К.М. Гуревич предложил еще несколько классификаций профессий. По характеру напряженности он разделил все профессии на следующие, где напряженность:

есть постоянное состояние;
связана с отдельными моментами деятельности;
требует полной мобилизации сил, внезапно возникает.
По направленности он делит все профессии:
на работу с людьми;
работу, связанную с людскими отношениями;
работу с материальными объектами.

Или:

на профессии, имеющие отношение к материальным отношениям;
профессии, связанные с формальными отношениями;
профессии, связанные с идеальными отношениями.

Наиболее известной классификацией профессиональной деятельности признается классификация Е.А. Климова, который вводит понятие «профессиональная сфера» и предлагает разделить профессии на пять основных групп или сфер, в соответствии с существующими объектами труда. К ним он относит сферы:

«человек – человек»;
«человек – знак»;
«человек – техника»;
«человек – художественный образ»;
«человек – природа».

К.М. Гуревич предположил, что делить профессии на типы и виды, конечно, возможно. Однако существует ряд профессий, которые требуют исключительно индивидуального подхода. Это положение способствовало выделению понятий, связанных с так называемыми абсолютными и относительными требованиями к личности человека. Важно учитывать, что есть профессии, которые содержат отдельные некомпенсируемые, абсолютные и обязательные требования к субъектам процесса [2].

Достаточно сложно организовать такое обучение, которое адаптировалось бы к данным требованиям. Есть же профессии, которые не предъявляют таких абсолютных требований. Подобные профессиональные требования следует отнести к относительным. Исходя из этого, можно сделать предположение, что личностные качества индивида, обуслови-

вающие его абсолютную пригодность (т. е. пригодность ко всем профессиям) находятся за пределами тех навыков и умений, которые человек вырабатывает в процессе овладения деятельностью. Следовательно, являются относительно неизменными в течение жизни качества субъекта и относятся к разряду его психофизиологических особенностей, т. е. практически не поддаются формированию в течение жизни человека.

Исходя из существующих описаний профессиональной деятельности, следует с уверенностью утверждать, что деятельность сотрудников Департамента охраны необходимо рассматривать как напряженную, а анализ ее специфики заслуживает особого внимания [1].

Существуют достаточно интересные прикладные исследования в данной области. Так, Г.В. Чернышова, анализируя деятельность сотрудников органов внутренних дел, по аналогии с классификацией, принятой в классической психологии, предложила разделить все профессии, в рамках данной системы:

на особо сложные и ответственные, которые предъявляют высокие требования к психическим особенностям сотрудника;

профессии, которые доступны любому здоровому человеку, при наличии желания и соответствующей мотивации в овладении конкретной профессией.

По мнению автора, большинство профессий в правоохранительных органах относятся к первому типу, требующему детального профессионального отбора. В общем автор предлагает выделить в системе органов внутренних дел шесть основных групп профессий:

оперативная деятельность (связанная с риском для жизни и здоровья сотрудников);

деятельность в правоохранительных органах, аналогичная видам деятельности в промышленности (инженеры, финансисты и т. д.);

педагогическая деятельность;

деятельность по управлению службами и подразделениями;

научно-исследовательская деятельность;

деятельность следователей и дознавателей (оперативно-поисковая, оперативно-исследовательская).

Так, в работах Б.Г. Бовина, Н.И. Мягких и А.Д. Сафонова была принята первая попытка провести целостный анализ различных направлений профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов. В результате были выявлены профессиографические особенности таких видов деятельности в структуре органов внутренних дел, как:

оперативно-розыскная;

профилактическая (участковые инспекторы);

дознавательная деятельность и расследование преступлений;

административно-надзорная;

охранная деятельность в органах внутренних дел;

диспетчерская деятельность;

специальные подразделения.

Исходя из последней классификации, деятельность сотрудников Департамента охраны относится к разряду охранной деятельности, с некоторыми элементами административно-надзорной деятельности [1].

При этом аналитические обзоры данного вопроса показывают, что такая профессиональная группа также содержит множество проблемных зон. Так, например, несмотря на достаточно высокий образовательный ценз в подразделениях, специалистов, получающих образование, насчитывается мало. Подобный анализ позволяет оценить актуальность исследований в области поиска дополнительных возможностей для увеличения эффективности профессиональной деятельности в данной области.

Так, деятельность сотрудников Департамента охраны, в экстремальной ситуации, связана с риском для жизни, ответственностью за выполнение порученного дела. Следует говорить о высокой «стоимости» или «цене» решений, которые принимаются [1].

Так, А.Г. Маклаков, рассматривая психофизиологические проблемы деятельности специалиста силовой структуры, с точки зрения «цены деятельности», полагал, что основной задачей психолога, при этом, является сохранение здоровья сотрудников. Он рассматривал понятие «цены деятельности» как интегральный фактор, представляющий собой совокупность адаптационных и физиологических резервов организма. В своих исследованиях автор выявлял влияние типологических особенностей (особенностей темперамента) на стиль усвоения знаний и успешность обучения в образовательной организации. Автор считал, что потребность в исследовании психофизиологического аспекта деятельности сотрудника Департамента охраны обусловлена некоторой ограниченностью педагогических возможностей в развитии ряда психофизиологических характеристик человека, а также наличием определенного круга специальностей, которые предъявляют к работающему неадекватные для его организма требования. Недостаточное развитие необходимых для той или другой специальности психофизиологических качеств и способностей проявляется как профессиональная непригодность. В первую очередь, это относится к тем качествам, которые представляются достаточно устойчивыми в силу своей природной (генетической) обусловленности. В случае, когда опора делается на психо-

физиологические качества, которые видоизменяются, сложно выстроить долгосрочный прогноз профессиональной деятельности человека [3].

По данным Ю.А. Шаранова, нервная напряженность в рамках деятельности сотрудников Департамента охраны оценивается как максимальная, по сравнению с другими специалистами. При этом напряженность в отношениях, как правило, проявляется как в сфере деятельности, во взаимоотношениях с окружающими и близкими людьми, а также с руководством. Автор выделял несколько групп факторов, влияющих на динамику эмоциональных состояний сотрудников, а также общую степень удовлетворенности деятельностью. При этом указывается и ряд положительных моментов, характеризующих психофизиологическое состояние исследуемых. Так, на характер удовлетворенности трудом, а также на напряженность деятельности сотрудников Департамента охраны положительно влияют свобода тактических действий, свобода дискуссии, практическое отсутствие личностных конфликтов в подразделениях и т. д. Автор отмечал, что в данном виде деятельности в большей мере, чем где-либо, наиболее важным является ее результат [2].

В.Ю. Рыбников и А.И. Адаев, рассматривая психологические и психофизиологические особенности деятельности различных групп сотрудников органов внутренних дел и их готовности к действию в экстремальных условиях, полагали, что среди всех компонентов готовности (волевой, типологический, регуляторный, когнитивный, мотивационный), ведущее место отводится когнитивному и типологическому компоненту, при этом параметры успешных и неуспешных сотрудников определенным образом отличаются.

Так, для группы успешных сотрудников преобладающими являются волевой, когнитивный и типологический, для группы среднеуспешных сотрудников – волевой и типологический, для группы низкоуспешных сотрудников – волевой, типологический и мотивационный. Как видно из перечня, типологический компонент является главной составляющей готовности к профессиональной деятельности для любой группы сотрудников. Составляя портрет успешного сотрудника, автор включал туда показатели, в большинстве своем характеризующие психофизиологическую сферу индивида. Подобного рода показатели составляют 50 % от всей совокупности качеств. А вот портрет неуспешного сотрудника включает до 80 % противоположных психофизиологических качеств, таких как высокая чувствительность, склонность к утомлению, снижение психоэмоционального фона, снижение скорости и точности реакций, а также резервов центральной нервной системы. Отсюда следует, что причиной неуспеха в профессиональной деятельности сотрудников

Департамента охраны, по статистике, чаще всего является снижение психофизиологических резервов. При этом А.И. Адаев полагал, что длительный прогноз успешности в профессиональной деятельности может дать анализ именно психофизиологических (типологических) особенностей индивида [2]. Подобным образом высказывался С.Н. Тихомиров. Автор характеризовал деятельность сотрудников Департамента охраны как высоконапряженную, требующую постоянной оперативной реактивности, которая предъявляет специфические требования к психофизиологическим особенностям психики. Психофизиологическим особенностям индивида в работе психолога посвящено особое внимание. Он приводил следующий перечень нервно-психических качеств индивида, необходимых сотруднику:

- уравновешенное взаимодействие активности и реактивности (импульсивности);
- гибкость психических процессов;
- резистентность (способность противостоять сопротивляемости любым условиям, мешающим выполнить начатую деятельность);
- эмоциональная стабильность;
- низкая тревожность (умеренная эмоциональная возбудимость);
- сенситивность (способность тонко чувствовать внешние воздействия);
- толерантность (устойчивость к нервно-психическим перенапряжениям).

С.Н. Тихомиров также полагал, что для обеспечения профессиональной деятельности сотрудников Департамента охраны существенное значение имеют также развитость следующих важных качеств психологических познавательных процессов:

- устойчивость, объем, распределение и переключаемость внимания;
- уравновешенный характер синтетической и аналитической стороны мышления и восприятия;
- высокая личностная энергетика личности.

Все эти качества существенным образом определяются природными качествами человека. Многие авторы связывают понятие психофизиологической детерминации деятельности человека с понятием его стилевого поведения [3].

Из изложенного следует, что различные по направлению и сложности действия человека требуют и различного уровня активации его личностных и психофизиологических ресурсов. При этом каждая профессия часто требует включенности различных, часто противоположных видов активности индивида, что может быть обусловлено различными уровнями регулирования деятельности, каждый из которых и требует реализации своего оптимального уровня активации [3].

Следовательно, следует заключить, что деятельность сотрудников Департамента охраны является деятельностью, максимально насыщенной такими составляющими, которые позволяют отнести ее к разряду сложных, а часто и экстремальных. Сложные виды деятельности, в свою очередь, предъявляют повышенные требования к психологическим, психофизиологическим и социально-психологическим особенностям человека. Последние, в свою очередь, являясь наименее корректируемыми в жизни человека, обуславливают специфику реагирования в рамках тех ситуаций, которые характеризуются неожиданностью, дефицитом времени и другими, осложняющими деятельность, характеристиками [3].

Таким образом, деятельность сотрудников Департамента охраны с точки зрения их психофизиологических составляющих представляется достаточно важной, недостаточно разработанной проблемой, требующей детального эмпирического изучения.

Список использованных источников

1. Гурьев, М.Е. Анализ специфики профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов в отечественной психологии : сб. конф. / М.Е. Гурьев. – С.-Петербург. ун-т МВД России, 2015. – С. 54–62.
2. Гуревич, К.М. Дифференциальная психология и психодиагностика : избр. тр. / К.М. Гуревич. – СПб. : Питер, 2008. – 338 с.
3. Гурьев, М.Е. Анализ психофизиологических особенностей профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел : сб. конф. / М.Е. Гурьев. – С.-Петербург. ун-т МВД России, 2015. – С. 86–93.

УДК 159.9:34

Т.В. Казак, Л.Л. Шершень

ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ТРУДА СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ СТРАН СОДРУЖЕСТВА НЕЗАВИСИМЫХ ГОСУДАРСТВ

Психологическое сопровождение труда сотрудников правоохранительных органов стран Содружества Независимых Государств (СНГ) в своем развитии прошло большой исторический путь. При этом его становление и совершенствование не является самостоятельным, обо-собленным процессом. Оно определяется рядом взаимосвязанных и взаимообусловленных детерминант: социальная востребованность в

психологических знаниях и учет их закономерностей; широта охвата социальных областей; уровень сформированности психологической теории и концептуальных подходов категориального аппарата, осмысления психологической реальности; концептуальная разработанность форм освоения и развития идей личности в психологических подходах; господствующие парадигмальные установки науки; наличие социального заказа на различные виды психологических практик; расширение психологического инструментария; готовность науки удовлетворить потребность практики; наличие кадрового потенциала, способного реализовать идею психологической практики; наличие организационно-правового, экономического и этического статуса практического психолога; личный гуманистический потенциал практикующего психолога; характер субъектно-субъектных отношений.

Рассматривая исторический аспект генезиса психологического сопровождения труда сотрудников правоохранительных органов, большинство ведомственных ученых и специалистов МВД России (М.Г. Дебольский, А.В. Кононов, М.И. Марьин, В.Е. Петров, М.В. Пряхина, В.Ю. Рыбников, Ю.А. Шаранов, А.Г. Шестаков и др.) опираются на организационно-ресурсный (институциональный) критерий, а именно, сформированности субъектов психологической работы (численность психологов, их образовательный уровень и рабочая нагрузка, существование подразделений психологического обеспечения или сопровождения) и уровень развития материально-технической базы психологов.

Генезис психопрактики в контексте общен исторического процесса развития психологии, формирования актуального социокультурологического пространства, совместно-соучаствующая деятельность являются важнейшими детерминантами становления психологического сопровождения. Помимо этого для изучения отдельных исторически обусловленных феноменов ведомственной психопрактики необходимо учитывать системно-целевой (Б.Б. Косов), системно-функциональный (В.Д. Шадриков) и системно-экспериментальный (В.Н. Дружинин) подходы.

При проведении историко-методологического анализа А.В. Юревич предлагает основываться на системе взаимосвязанных когнитивных и социальных ориентиров научного познания.

В МВД России становление психологического сопровождения труда сотрудников правоохранительных органов может быть представлено поэтапно: 1) познавательного-исследовательского этапа формирования психологической работы (до 1971 г.) – попытка обоснования необходимости психологического сопровождения труда сотрудников органов

внутренних дел и отдельных его направлений; 2) экспериментально-практический этап становления психологического сопровождения труда сотрудников органов внутренних дел (1971–1990 гг.) – этап формирования целей и задач психологического сопровождения труда сотрудников органов внутренних дел, развертывания частных психологических практик и технологий, апробация введения в отдельных службах МВД СССР должностей специалистов, реализующих психологическую работу; 3) этап статусного определения психологической службы (1990–1994 гг.) – организационный этап становления психологического обеспечения в органах внутренних дел; 4) этап формирования системы психологического сопровождения труда сотрудников органов внутренних дел (1994–2000 гг.) – этап оптимизации организационно-штатной структуры психологической службы, правового определения содержания психологической работы, совершенствования ее форм и методов как целостного направления деятельности; 5) этап институализации и всестороннего совершенствования психологического сопровождения, развития психологической службы (с 2000 г. по настоящее время) [3, с. 29].

Анализ пути развития психологии в Беларуси свидетельствует об общих исторических корнях с Россией, а также о большом влиянии и помощи, которые оказывали российские ученые на развитие психологии в Республике Беларусь (Б.Г. Ананьев, Л.И. Божович, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубинштейн и др.).

Сегодня мы вправе говорить о новом качественном этапе развития прикладной психологии в правоохранительных органах Республики Беларусь. Если ранее можно было вести речь лишь об отдельных элементах и направлениях практического применения психологических знаний в интересах обеспечения высокого уровня правопорядка в государстве, повышении эффективности работы по предупреждению и раскрытию преступлений, дисциплины как важнейшей основы обеспечения общественной безопасности, ускорения социально-экономического развития страны, улучшения жизни людей, то в настоящее время в республике переживается этап формирования и становления *системы психологического сопровождения труда сотрудников правоохранительных органов* (авт. – Т.В. К.) [2, с. 17].

Системный подход к изучению любого явления предполагает анализ трех его основных сущностных параметров: генезиса, структуры и функций. В этой связи возникает необходимость определиться в понимании роли и места практических психологов в решении оперативных и кадровых задач, создании системы и структур психологического

сопровождения, определить их цели, функции, направления и методы работы, возникающие проблемы и сложности, пути их преодоления. Следует подчеркнуть, что офицеры органов внутренних дел и других силовых структур всегда проявляли пристальное внимание к развитию психологической науки и стремились применить ее наработки в своей практической деятельности. Этот интерес, в первую очередь, был обусловлен спецификой их служебной деятельности, сложным, напряженным, а иногда и экстремальным характером условий ее осуществления, предъявлявшим особые требования к профессиональным, морально-деловым и личностным качествам кадрового состава. Другой причиной послужили происшедшие в минувшем веке качественные изменения в характере войн и военных конфликтов, специфике и проявлениях внешних и внутренних угроз безопасности личности, общества и государства, трансформационные и интеграционные процессы в преступном мире. Все это существенно повысило роль человеческого фактора в обеспечении безопасности и правопорядка и потребовало поиска новых путей его интенсификации.

Можно без преувеличения отметить, что в Республике Беларусь прикладная психология (юридическая, военная и другие направления) своим зарождением и развитием в значительной степени обязана силовым ведомствам и структурам. Функциональные подразделения и службы, занимающиеся практической психологией, в силовых структурах республики появились гораздо раньше, чем в гражданских отраслях. Отправной точкой в ее формировании, вероятно, следует считать 20-е гг. минувшего столетия, ознаменовавшиеся первыми шагами в создании методов профессионального отбора, разработке профессиограмм специалистов (например, психогаммы следователя), активным развитием проблем психотехники и научной организации труда.

В то же время необходимо отметить, что юридическая психология как отрасль психологической науки появилась в Республике Беларусь после открытия в России (1925 г.) первого в мире Государственного института по изучению преступности и преступника, а также занимавшегося и изучением вопросов судебной психологии, когда в стране образовалась сеть специальных кабинетов, в том числе и в Минске.

В Минском кабинете по изучению преступника и преступности было несколько секций, в частности секция криминальной психологии и психиатрии. Работы И.П. Павлова и его школы привлекли внимание белорусских психологов и психиатров. Павловский метод условных рефлексов использовали в своих исследованиях поведения взрослых людей в

норме и патологии А.К. Ленц и А.А. Смирнов. По мнению А.А. Гавриловича (2001), они отметили зависимость условно-рефлекторных реакций у человека от его общественной практики.

В 20-30-е гг. белорусскими учеными (Б.Э. Быховской, С.Я. Вольфсон, Р.М. Выдра, В.Н. Ивановский, П.Я. Панкевич и др.) активно разрабатывались методологические вопросы психологии. В круг исследуемых проблем входили работы по психотехнике. Начались психологические исследования (С.М. Василейский, С.М. Вержболович, А.А. Гайворовский и др.) различных профессий с целью установления психологической пригодности, профориентации при выборе профессии. В июне 1925 г. в Минске при Наркомате труда БССР начала работу Центральная психотехническая лаборатория. Основные задачи, которые ставились в ней: проведение психотехнических исследований, профотбор и профконсультации, разработка и подбор тестов для исследований, составление профессиограмм. Сотрудниками лаборатории была подготовлена книга «Из теории и практики профориентации и профконсультации» (1929). В ней представлены теоретические предпосылки профконсультации, профориентации и профотбора, рассматривается теория тестов и принципов их практического применения, описывается методика определения профессиональной пригодности. Большую роль в развитии психологических исследований в Республике Беларусь сыграла работа С.М. Василейского «Статистический метод в применении к психологии, педагогике и психотехнике» (1929). В ней рассматриваются основы статистического анализа, методика обработки данных, полученных в результате экспериментов. Существенным вкладом в методологическую базу лаборатории явилась работа С.М. Василейского «Введение в теорию и технику психологических и психотехнических исследований» (1927). В 1927 г. в Москве на первой Всесоюзной конференции по психологии труда и профотбору С.М. Василейским и А.А. Гайворовским был представлен доклад на тему «Сравнительная оценка методов психотехнической характеристики профессий». Исследование профодаренности и профпригодности проводилось лабораторией, где авторы разделили его на две части: разработка психогрмм профессий и исследование человека с целью применения при профессиональном исследовании личности.

Сотрудники лаборатории принимали активное участие в работе Всебелорусской ассоциации при Наркомпросе. Лаборатория являлась своего рода центром по снабжению педагогических и психологических кабинетов белорусских педагогических техникумов необходимыми приборами и тестами. За время существования лаборатории сотрудниками

был опубликован ряд печатных работ по тематике проводимых исследований и практической работе. Усилиями сотрудников лаборатории в Беларуси был сделан фундаментальный вклад в зарождение практической психологии [1, с. 7]. Подобные работы стали проводить и по изучению психологических особенностей деятельности следователя, разработке профессиограммы следователя.

Новый импульс развитию прикладных психологических изысканий придала Великая Отечественная война. Статус правительственных заданий получила научная разработка психологических аспектов маскировки, разведки, глазомерной оценки расстояний, ускоренной подготовки военных специалистов, восстановления психических функций после ранений и контузий. Внимание ведущих ученых-психологов бывшего Советского Союза было привлечено к вопросам морального духа воинов, героизма, преодоления страха в бою.

В послевоенный период была продолжена работа по психологическому анализу и обобщению богатого фактологического материала, связанного с боевыми действиями и особенностями поведения людей в различных видах боя, методов противодействия шпионажу, диверсиям и преступности. Был подготовлен ряд диссертационных исследований, в которых показаны внутренние и внешние условия поведения воинов в бою, природа смелости, причины страха, пути его предупреждения и преодоления. В конце 50-х – начале 60-х гг. юридическая психология начинает формироваться как самостоятельная отрасль научного знания и оформляться организационно – в ведомственных учебных заведениях начинают преподавать специализированные курсы психологии, создаются кафедры, лаборатории, исследовательские группы. Длительное время в Академии МВД работала лаборатория профотбора и осуществлялась подготовка сотрудников по проблемам оперативной и юридической психологии для исправительно-трудовых учреждений Республики Беларусь. В структуре Академии МВД для обеспечения учебного процесса по курсам общей и профессиональной психологии и педагогики, оперативной психологии, культурологии, профессиональной этики и эстетики в 1992 г. была создана кафедра психологии и педагогики. С 2004 г. на факультете права Академии МВД работает кафедра юридической психологии.

В соответствии с приказом МВД Республики Беларусь от 31 января 2005 г. № 28 вертикаль психологической службы создается в правоохранительных органах республики, где в подразделениях (ГУВД, УВД, УВДТ, Департамент охраны, Департамент исполнения наказаний,

учреждения образования) вводятся штатные должности практических психологов. Это одно из современных направлений психологии и относится к категории прикладной практической психологии в правоохранительных органах республики. Руководство практическими психологами в МВД республики замыкается на Главном управлении кадров, а именно, на управлении идеологической работы (УИР), в составе отдела морально-психологического обеспечения, хотя практические психологи должны находиться в УИР, как самостоятельная структура, подчиняться непосредственно начальнику УИР и начальнику ГУК, так как информация, которой владеют психологи, является конфиденциальной, разглашению не подлежит. Также это предоставляет возможность руководителю психологической службы обращаться непосредственно к руководству ведомства с конкретными предложениями и рекомендациями, влияющими на принятие управленческих решений, обязательных для исполнения всеми структурными подразделениями. Кроме этого, психологическая служба как самостоятельная структура должна напрямую взаимодействовать со всеми структурными подразделениями правоохранительных органов республики.

Так, на базе Академии МВД создается служба психологического сопровождения. В своей деятельности служба решает три взаимосвязанные задачи: психологический отбор кандидатов на учебу (службу) в органы внутренних дел; психологическое сопровождение учебной и служебной деятельности переменного и постоянного состава Академии МВД; организация психологического просвещения среди переменного и постоянного состава Академии МВД. В рамках этих задач реализуются основные функции: психологическая помощь курсантам и молодым сотрудникам к адаптации в учебной и служебной деятельности; изучение сотрудников с помощью психологических методов и психологическое обеспечение подбора и расстановки кадров, в том числе работа с резервом руководящих кадров; выявление лиц, склонных к деструктивному поведению; психологическое сопровождение лиц, относящихся к группе риска; психологическое обследование коллективов; изучение морально-психологического климата; выработка рекомендаций по его оптимизации; психолого-управленческое консультирование руководителей; индивидуально-психологическое консультирование постоянно-го и переменного состава; помощь в разрешении личных и семейных проблем и конфликтов. Выполнение этих задач и функций закреплено в соответствующих нормативных правовых актах МВД и в должностных обязанностях психологов.

Работа службы ведется по следующим направлениям: профилактическое, диагностическое, консультативное, коррекционно-развивающее, научно-методическое. Анализ их развития показывает, что в психологическом сопровождении оперативно-служебной (служебной) деятельности, как правило, применяются три основных подхода.

Первый из них предполагает создание при центральном аппарате министерства (ведомства) единого мощного научно-практического подразделения, состоящего из профессиональных (практических) психологов и при необходимости обеспечивающего потребности всех структурных звеньев и региональных органов соответствующего ведомства.

При другом подходе в силовой структуре создается психологическая вертикаль, состоящая из практических психологов низовых подразделений, психологов или отделений в среднем руководящем звене и отдела или направления в центральном аппарате, замыкающего на себе все организационно-управленческие функции. Так, например, построена психологическая служба Беларуси.

Третий подход является комбинацией двух предыдущих подходов и сочетает в себе их преимущества. Он предполагает наличие как психологической вертикали, так и научно-исследовательских и научно-практических центров, в которых собраны наиболее квалифицированные психологические кадры. Наличие практических психологов на местах позволяет более оперативно, целенаправленно осуществлять психологическое сопровождение оперативной и кадровой работы соответствующих органов. Наиболее важные, сложные и ответственные задачи решаются в центральном звене, на которое также возлагается обязанность проведения прикладных научно-психологических исследований и методического обеспечения деятельности психологов структурных подразделений. Этот подход является наиболее перспективным, хотя, разумеется, и наиболее затратным.

Именно по такому принципу построена разветвленная сеть психологических служб в МВД России. Несколько иначе организована психологическая служба Украины и Казахстана. В других странах СНГ психологическая служба представлена единичными должностями психологов в кадровом или воспитательном подразделениях и упоминается в специальной литературе.

Таким образом, рассматривая исторические аспекты становления и развития психологического сопровождения труда сотрудников правоохранительных органов стран СНГ, сформировавшиеся за последнее столетие, становится очевидным, что их реализация не могла бы обойтись без серьезной теоретической и исследовательской базы психологической науки.

Список использованных источников

1. Дубинина, Ю.И. Исторические корни и система развития психотехники в Беларуси / Ю.И. Дубинина // Развитие психологии в Беларуси: история и современность : сб. ст. респ. науч. конф. Ч. 1. – Минск, 2001. – С. 6–10.
2. Казак, Т.В. Психологическое сопровождение труда сотрудников правоохранительных органов стран СНГ : монография / Т.В. Казак. – Минск, 2009. – 325 с.
3. Петров, В.Е. Система психологического обеспечения профессиональной деятельности в МВД России (генезис и перспективы развития) : монография / В.Е. Петров. – М. : Группа АБСОЛЮТ, 2007. – 208 с.

УДК 343.95 + 343.96

М.Ю. Кашинский

ПРОБЛЕМЫ, СВЯЗАННЫЕ С НАЗНАЧЕНИЕМ КОМПЛЕКСНОЙ СУДЕБНОЙ ПСИХОЛОГО-ПСИХИАТРИЧЕСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ ПОДОЗРЕВАЕМОГО, ОБВИНЯЕМОГО, В УГОЛОВНОМ ПРОЦЕССЕ

Теоретическая и методологическая основа исследования проблемы преступности лиц с психическими расстройствами обусловлена тесными взаимосвязями криминологии с судебной психиатрией, юридической психологией, уголовным правом, уголовным процессом, уголовно-исполнительным правом, криминалистикой, общей теорией права, медициной, философией, социологией и другими науками, что определяет ее междисциплинарный характер. Поэтому при проведении нашего криминологического исследования, с позиции системно-комплексного и междисциплинарного подходов [1, с. 144–145], мы не могли не затронуть существующие на практике проблемы, связанные с назначением судебной экспертизы в отношении лиц с психическими расстройствами, совершившими преступления.

В уголовном процессе при возникновении сомнений в состоянии психического здоровья подозреваемого, обвиняемого и необходимости определения его индивидуально-психологических особенностей, а также их влияния на его способность к осознанно-волевой регуляции своего поведения во время совершения инкриминируемого общественно опасного деяния, для принятия решения о выборе и назначении соответствующего вида судебной экспертизы, правоохранительным органам необходимы не только специальные психиатрические познания, но и

специальные знания из смежных с судебной психиатрией наук, прежде всего юридической психологии и ее раздела – судебной психологии.

Как свидетельствует практика, а также показал анализ специальной литературы [2–4], нередко следователь, лицо, производящее дознание, прокурор, суд (судья), должностное лицо органа дознания (далее – лицо (орган), назначающий экспертизу) при возникновении сомнений в состоянии психического здоровья лица, вовлеченного в процесс предварительного следствия, судебного разбирательства или находящегося в учреждении уголовно-исполнительной системы, испытывают «сложности при определении вида назначаемой экспертизы, подлежащих решению вопросов» [4, с. 3]. Основные проблемы у лица (органа), назначающего экспертизу, как правило, возникают при принятии решения, в каких случаях в уголовном процессе в отношении подозреваемого, обвиняемого в совершении преступления необходимо назначать комплексную судебную психолого-психиатрическую экспертизу (КСППЭ), а когда судебно-психиатрическую экспертизу (СПЭ) или судебно-психологическую экспертизу.

В уголовном процессе основания и порядок назначения КСППЭ, СПЭ и судебной психологической экспертизы регламентирован Уголовно-процессуальным кодексом Республики Беларусь (УПК) (гл. 26 «Назначение и проведение экспертизы») [5], нормативными правовыми актами Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь (ГКСЭ), иными актами законодательства.

Если «установление того или иного обстоятельства невозможно путем проведения отдельных экспертиз либо это выходит за пределы компетенции одного эксперта или комиссии экспертов, может быть назначено проведение ряда исследований, осуществляемых несколькими экспертами на основе использования разных специальных знаний (комплексная экспертиза)» [4, с. 7]. В соответствии со ст. 233 УПК под комплексной экспертизой понимается «экспертиза, которая проводится экспертами различных специальностей в пределах своей компетенции в случаях, когда для исследований необходимы знания в разных отраслях знаний» [5]. Согласно определению, содержащемуся в Инструкции о порядке производства судебно-психиатрической, судебно-психологической, комплексной судебной психолого-психиатрической экспертиз в Государственном комитете судебных экспертиз Республики Беларусь (далее – Инструкция ГКСЭ), под КСППЭ понимается «процессуальное действие, осуществляемое экспертом-психиатром (экспертами-психиатрами) и экспертом-психологом (экспертами-психологами) по

постановлению (определению) органа (лица), назначившего экспертизу, состоящее в проведении научно-практических исследований, на основе специальных знаний в сфере судебной психиатрии и судебной психологии в целях установления фактических данных и (или) обстоятельств, имеющих значение для разрешения материала или дела, по результатам которого составляется заключение эксперта либо сообщение о невозможности дачи заключения».

Следует отметить, что КСППЭ, СПЭ или судебно-психологическая экспертиза имеют одинаковый объект – это исследуемые (физические) лица, а также материалы и дела, по которым они проводятся, а отличие заключается лишь в предмете исследования.

Предметом СПЭ является определение наличия или отсутствия у исследуемого лица психического расстройства (заболевания) в юридически значимый период времени и оценка влияния выявленного расстройства на его поведение в этот период, а предметом судебно-психологической экспертизы является изучение психических процессов, свойств, состояний и механизмов психической деятельности лица в юридически значимый период времени и оценка их влияния на его поведение в данный период. Соответственно проведение судебной психологической экспертизы возможно в случае отсутствия сведений либо подозрений о наличии у подозреваемого, обвиняемого психического расстройства (заболевания). Поэтому, как правило, проблем у лица (органа), назначающего экспертизу, при выборе между СПЭ и судебно-психологической экспертизой не возникает.

Основные проблемы касаются определения необходимости назначения КСППЭ, поскольку ее предмет включает в себя как предмет СПЭ, так и предмет судебно-психологической экспертизы.

В этой связи, по нашему глубокому убеждению, лицо (орган), назначающее экспертизу, должно иметь хотя бы элементарные представления о задачах экспертного психиатрического и экспертного психологического исследований, осуществляемых при производстве судебных экспертиз, а также о компетенциях судебных экспертов-психиатров и судебных экспертов-психологов.

Как следует из Инструкции ГКСЭ, под экспертным психиатрическим исследованием понимается исследование, проводимое экспертом-психиатром при производстве СПЭ или КСППЭ «для определения наличия либо отсутствия у исследуемого лица психического расстройства (заболевания), нозологической принадлежности выявленного расстройства, последующего сопоставления этого расстройства с юридическим крите-

рием правовой нормы, на основании которой назначена экспертиза, и дачи заключения о наличии либо отсутствии у исследуемого лица юридически релевантного психического состояния». В свою очередь, экспертное психологическое исследование осуществляется экспертом-психологом при производстве судебно-психологической или КСППЭ, в ходе которого «эксперт-психолог должен дать характеристику психической деятельности и личностных особенностей исследуемого лица, имеющих значение для разрешения экспертных вопросов, выявить как нарушенные, так и сохраненные стороны психической деятельности, при наличии нарушений психической деятельности определить степень их выраженности в познавательной и эмоционально-волевой сферах, дать оценку психического состояния исследуемого лица на момент проведения исследования».

Соответственно, при проведении КСППЭ подозреваемого, обвиняемого в уголовном процессе в компетенцию судебных экспертов-психиатров входит определение: психического состояния подозреваемого, обвиняемого, их способности сознавать фактический характер и общественную опасность своих действий (бездействия) или руководить ими в период времени, относящийся к совершению инкриминируемого общественно опасного деяния (т. е. определение медицинского и юридического критерия формулы невменяемости), а также возможности применения судом в отношении этих лиц принудительных мер безопасности и лечения (ПМБЛ); психического состояния подозреваемого, обвиняемого, их способности в полной мере сознавать значение своих действий или руководить ими в период времени, относящийся к совершению инкриминируемого общественно опасного деяния (т. е. определение медицинского и юридического критерия формулы уменьшенной вменяемости), а также о возможности применения судом в отношении этих лиц ПМБЛ; психического расстройства лица, совершившего общественно опасное деяние (в состоянии вменяемости), но заболевшего до постановления приговора, его способности вследствие психического расстройства сознавать значение своих действий или руководить ими; опасности психического расстройства подозреваемого, обвиняемого для жизни и (или) здоровья их самих или других лиц либо возможность причинения им иного вреда, а также возможности применения судом в отношении этих лиц ПМБЛ; психического состояния подозреваемого, обвиняемого, их способность самостоятельно защищать свои права и законные интересы в уголовном процессе; возможности применения судом ПМБЛ к совершившим преступления лицам, страдающим синдромом зависимости от психоактивных веществ (хронический алкоголизм, наркомания, токсикомания).

Компетенцией судебных экспертов-психологов при проведении КСППЭ подозреваемого, обвиняемого в уголовном процессе является определение: индивидуально-психологических особенностей подозреваемого, обвиняемого; влияния индивидуально-психологических особенностей этих лиц на способность к осознанно-волевой регуляции своего поведения во время совершения инкриминируемого общественно опасного деяния; эмоциональных реакций и состояний, в том числе аффекта, подозреваемого, обвиняемого во время совершения инкриминируемого общественно опасного деяния, их способности в полной мере сознавать значение своих действий или руководить ими; наличие или отсутствие у несовершеннолетнего лица не связанного с психическим расстройством отставания в психическом развитии, вследствие которого данное лицо не способно сознавать фактический характер и общественную опасность своих действий или руководить ими; психического состояния матери, обвиняемой в убийстве своего ребенка во время родов или непосредственно после них.

Таким образом, как показало проведенное нами исследование, основные проблемы, связанные с назначением КСППЭ подозреваемого, обвиняемого в уголовном процессе, обусловлены прежде всего сложностью для юристов в разграничении компетенций судебных экспертов-психиатров и судебных экспертов-психологов, а также в нечетком представлении у лица (органа), назначающего экспертизу предмета КСППЭ. Данное обстоятельство, по нашему мнению, во многом детерминировано отсутствием минимально необходимых специальных познаний в области судебной психиатрии и судебной психологии у лица (органа), назначающего экспертизу.

В этой связи одним из возможных путей повышения эффективности работы лица (органа), назначающего экспертизу (следователь, лицо, производящее дознание, прокурор, суд (судья), должностное лицо органа дознания), а также адвокатов и других юристов, направленным на решение выявленных проблем назначения КСППЭ подозреваемого, обвиняемого в уголовном процессе, является разработка и организация цикла специальных занятий как по основам судебной психиатрии, так и по основам юридической психологии и ее раздела – судебной психологии – для данной категории слушателей.

Список использованных источников

1. Кашинский, М.Ю. Преступность лиц с расстройствами психики как криминологическая проблема / М.Ю. Кашинский // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2018. – № 1 (35). – С. 142–146.

2. Кудрявцев, И.А. Судебная психолого-психиатрическая экспертиза / И.А. Кудрявцева. – М. : Юрид. лит., 1988. – 224 с.

3. Сафуанов, Ф.С. Комплексная судебная психолого-психиатрическая экспертиза обвиняемых в криминально-агрессивных действиях: психологический аспект : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.04 / Ф.С. Сафуанов. – М., 2001. – 48 с.

4. Сборник методических рекомендаций по вопросам назначения экспертиз, проводимых в Государственном комитете судебных экспертиз Республики Беларусь. – Минск : Гос. ком. судеб. экспертиз Респ. Беларусь, 2019. – 28 с.

5. Уголовно-процессуальный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 16 июля 1999 г., № 295-3 : в ред. Закона Респ. Беларусь от 09.01.2019 г. № 171-3, с изм. от 18.12.2019 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

УДК 343.81 + 365

Д.А. Павленко

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ КАК СРЕДСТВО ИСПРАВЛЕНИЯ: ИСТОРИЯ, СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

В Республике Беларусь институт психологической помощи осужденным впервые законодательно закреплен в 2000 г. – при переходе от исправительно-трудового к уголовно-исполнительному праву, когда в Уголовно-исполнительный кодекс Республики Беларусь (УИК) включена ст. 107 «Психологическая помощь осужденным». Согласно положениям указанной статьи осужденным, отбывающим наказание в исправительных учреждениях, оказывается психологическая помощь в адаптации к условиям содержания, преодолении конфликтов, нормализации психического состояния и нейтрализации отрицательных установок личности (ч. 1 ст. 107 УИК). При этом психологическая помощь осужденным оказывается на добровольной основе квалифицированными психологами (ч. 2 ст. 107 УИК). При этом ст. 107 УИК распространяется на осужденных к ограничению свободы с направлением в исправительное учреждение открытого типа (ИУОТ), что указано в ч. 1 ст. 53 УИК, а также осужденных к аресту (это следует из положений ч. 2 ст. 59 УИК). Следовательно, ст. 107 УИК относится ко всем видам наказания, связанным с нахождением осужденных в учреждении уголовно-исполнительной системы (УИС): аресту, ограничению свободы с направлением в ИУОТ, лишению свободы на определенный срок (далее – лишение свободы).

При этом психологическая помощь осужденным является одним из наиболее «молодых» институтов в белорусском уголовно-исполнительном законодательстве. Вместе с тем нормативному оформлению данного института предшествовал значительный временной отрезок, в течение которого психологическая наука планомерно проникала в пенитенциарную практику. Так, реальные предпосылки возникновения пенитенциарной психологии были созданы в России еще в XVIII в. «в связи с социальной потребностью учета в правовом регулировании исполнения наказания психологического фактора и проявлением в нем достаточно плодотворных пенитенциарных психолого-педагогических идей» [1, с. 19]. Но вести речь о пенитенциарной психологии как самостоятельной отрасли психологической науки возможно лишь с 80-х гг. XIX в., когда в первом курсе «Тюремведения» (И.Я. Фойницкий, 1871 г.) нашли отражение вопросы «психологического воздействия на заключенных нравственно-религиозных средств» в тюремных учреждениях Российской империи [1, с. 22]. Далее, уже в Союзе Советских Социалистических Республик (СССР) с принятием Исправительно-трудовых кодексов союзных республик в 20-х гг. XX в. психологические исследования в исправительно-трудовых учреждениях (ИТУ) стали целенаправленными и «были подчинены поиску наиболее эффективных способов изучения личности осужденного, определения степени его исправимости и стимулировании исправления» [1, с. 27]. Фундамент такой исследовательской работы заложили М.Н. Гернет, М.М. Исаев, Ю.Ю. Бехтерев, Е.Г. Ширвинд. Заслуживают внимания научные изыскания Ю.Ю. Бехтерева, О.М. Купера, П.И. Карпова, А.И. Зинева, В.И. Френкеля, И.Н. Виноградова, Л.И. Айхельвальда и др. Отдельно следует отметить психолого-педагогические эксперименты С.Т. Шацко и А.С. Макаренко.

К 1930 г. «пенитенциарная психология стала обшивной и авторитетной областью научных знаний, заняв ведущее место в системе юридической психологии» [1, с. 29]. Вместе с тем изменения в пенитенциарной политике СССР конца 30-х гг. XX в. обусловили свертывания психологических исследований в пенитенциарной сфере, возрождение которых началось только к 60-м гг. прошлого столетия.

С 1965 по 1972 г. А.Д. Глоточкиным, К.К. Платоновым, В.Ф. Пирожковым в соответствии с программой для высших и средних школ МВД СССР читается курс лекций по исправительно-трудовой психологии, а также публикуется ряд статей, брошюр и иных работ по этой

тематике [2; 4]. Обобщение данных материалов легло в основу одного из первых учебников по исправительно-трудовой психологии для высших учебных заведений МВД СССР, выпущенного в 1974 г. В 1971 г. на VI Всесоюзном съезде психологов по инициативе К.К. Платонова, исправительно-трудовая психология приобрела статус самостоятельной отрасли юридической психологии [1, с. 33]. Учебник 1974 г. стал определенным этапом обобщения результатов исследований в области исправительно-трудовой психологии, а затем сформулированные в нем основные положения данной отрасли юридической психологии получили развитие в учебном пособии, подготовленном А.И. Ушатиковым, К.К. Платоновым, А.Д. Глоточкиным, В.Ф. Пирожковым и другими в 1985 г. [3, с. 3]. В Беларуси учебник 1974 г. и учебное пособие 1985 г. в 80-е и 90-е гг. XX в. являлись основными материалами для изучения исправительно-трудовой психологии как для курсантов учебных заведений МВД СССР, так и для действующих сотрудников ИТУ.

Таким образом, к середине 80-х гг. XX в. в СССР, в состав которого входила Беларусь, накоплена значительная теоретическая база в области исправительно-трудовой психологии, выработан соответствующий методологический инструментарий, а изучение данной отрасли юридической психологии стало неотъемлемым элементом подготовки сотрудников ИТУ. По мнению автора, это обусловило начало эксперимента по введению в ИТУ должностей психологов. С середины 80-х гг. XX в. по всему СССР должности вольнонаемных психологов начали вводиться в ряде воспитательно-трудовых колоний и следственных изоляторов (СИЗО) для работы с несовершеннолетними лицами, заключенными под стражу. Затем, к 1989 г. на союзном уровне актуализировался вопрос расширения практики применения психологического инструментария в ИТУ, для чего требовались квалифицированные кадры. Для решения кадрового вопроса на базе педагогических институтов программы переподготовки по специальности «Практический психолог ИТУ». Показательно, что для направления на переподготовку предполагалось отбирать практических сотрудников ИТУ на конкурсной основе.

В Беларуси программа переподготовки по специальности «Практический психолог ИТУ» была организована в Минском государственном педагогическом институте им. М. Горького (в настоящее время – Белорусский государственный педагогический университет им. М. Танка). На переподготовку направлены 27 офицеров из разных ИТУ. Программа переподготовки была рассчитана на девять месяцев. Обучение началось с 1 октября 1990 г. Занятия проходили по 8–10 часов в день при шести-

дневной учебной неделе. Успешно окончили обучение 30 июня 1991 г. 25 офицеров, которые были направлены в ИТУ на должности психологов. Впоследствии состоялось еще несколько выпусков переподготовки по специальности «Практический психолог ИТУ».

Таким образом, с первого года современного этапа Республики Беларусь (после прекращения существования СССР) в белорусской пенитенциарной системе существовала психологическая служба, комплектуемая квалифицированными кадрами. Первым правовым актом, регламентирующим деятельность психологической службы ИТУ, стала Должностная инструкция психолога ИТУ и лечебно-трудового профилактория, утвержденная приказом МВД Республики Беларусь от 24 июля 1993 г. № 139. Затем разработано Положение о психологе СИЗО, утвержденное приказом МВД Республики Беларусь от 21 марта 1994 г. № 56. Вышеуказанные правовые акты, составившие нормативную базу деятельности психолога ИТУ, СИЗО и лечебно-трудовых профилакториев (ЛТП), содержали достаточно прогрессивные положения. В частности, запрещалось привлекать психолога к обыскowym и иным режимным мероприятиям. Психолог наделялся правом участвовать в распределении осужденных по отрядам, в проведении аттестации осужденных и решении вопроса об их представлении к институтам досрочного освобождения. Предписывалось выделение для психолога отдельного помещения для работы, оборудованного в соответствии со спецификой его деятельности. Закреплялись основные направления деятельности психолога по работе с осужденными, лицами, содержащимися под стражей, и гражданами, находящимися в ЛТП, которые обобщенно могут быть сведены к следующему: первичная психологическая диагностика вновь прибывших лиц; выявление лиц, требующих внимания, и проведение с ними психологической работы; ведение личного приема лиц, обращающихся за психологической помощью; проведение индивидуальной психокоррекционной работы, оказание помощи в реализации индивидуальных исправительных программ; изучение социально-психологических явлений в среде осужденных, (лиц, содержащихся под стражей, и граждан, находящихся в ЛТП); реализация мероприятий по психологическому просвещению (в том числе по внутренней радиосети); формирование групп из числа осужденных (граждан, находящихся в ЛТП) для проведения с ними занятий по методикам социально-психологического тренинга и психорегулирующие тренировки; организация занятий и подготовка рекомендаций для повышения уровня компетентности сотрудников ИТУ в области психологических знаний.

Автор отмечает, что положения вышеназванных приказов излагались лаконично, конкретно, без перегрузки специальными психологическими терминами, что делало их доступными для восприятия как психологами, так и руководством ИТУ (это весьма важно для правильного понимания руководством ИТУ целей и задач психологической службы). Определенный недостаток норм прямого действия в данных правовых актах, объясним тем, что в период их подготовки практика психологической работы в пенитенциарной сфере еще не была наработана.

Недостаток таких норм восполнен при разработке приказа Департамента исполнения наказаний МВД Республики Беларусь (ДИН) от 3 мая 2004 г. № 50 «Об утверждении Положений о подразделениях психологической службы учреждений уголовно-исполнительной системы и типовых функциональных обязанностей руководителей психологических служб». Издание данного приказа вывело правовое регулирование деятельности психологической службы УИС на новый качественный уровень (в приказе подробно регламентировался порядок ведения организационно-плановой и учетной документации психологической службы, устанавливалась периодичность изучения социально-психологического климата и проведение некоторых других психологических мероприятий).

Приказ ДИН от 3 мая 2004 г. № 50 также не регулировал деятельность психологов ИУОТ. Вместе с тем до 2013 г. должности психологов имелись в третьей части ИУОТ республики (в 2021 г. психологи имеются в половине всех ИУОТ). При этом отсутствие в ИУОТ штатной должности психолога не означало, что осужденные не имели доступа к получению психологической помощи. В таких ИУОТ использовался потенциал взаимодействия с общественными и государственными организациями, в том числе в рамках проектной деятельности. Примером здесь может служить проект «Образование взрослых для ресоциализации и профессионализации в исправительных учреждениях», который осуществлен с 2011 по 2013 г. в ИУОТ № 18 г. Гомеля (с января 2013 г. – ИУОТ № 17)¹. Цель проекта состояла в содействии ресоциализации осужденных через расширение их социально значимых компетенций, а одним из его основных компонентов являлась программа социально-психологической поддержки осужденных (объемом 26 часов), включающая следующие тематические блоки: влияние внутренних установок

¹ Проект «Образование взрослых для ресоциализации и профессионализации в исправительных учреждениях» осуществлен при непосредственном участии автора в разработке концепции проекта и практической реализации предусмотренных им мероприятий.

человека на поведение в конфликтных и стрессовых ситуациях; стресс в жизни человека; социальная адаптация [4, с. 19]. Тематика программы определялась исходя из личностных особенностей, включенных в нее осужденных, – это 15 осужденных (мужчин), переведенных в ИУОТ в порядке замены неотбытой части наказания в виде лишения свободы более мягким наказанием в виде ограничения свободы с направлением в ИУОТ. Данные осужденные в ИУОТ допускали нарушения, а степень их социальной адаптации оценивалась как недостаточная, что выражалось не только в совершении нарушений, но и в недобросовестном отношении к труду (в связи с чем их место работы неоднократно менялось), отсутствии стремления к восстановлению (налаживанию) социально полезных связей [5, с. 94]. При этом участники программы были осужденные за совершение насильственных преступлений.

Программа предусматривала проведение групповых занятий приглашенным специалистом-психологом, имеющим опыт психокоррекционной и тренинговой работы. Занятия проводились ежемесячно в течение 2011 г., для чего в ИУОТ № 18 было выделено отдельное помещение, где создана соответствующая обстановка (установлена магнитно-маркерная доска и удобная мебель для участников группы, в интерьер включены комнатные растения, настенные картины, фотообои и т. п.). Данное помещение использовалось только для проведения занятий в рамках программы и выполнения участниками группы самостоятельных заданий, которые давались специалистом-психологом после каждого занятия. Участие в программе социально-психологической поддержки смогло оказать положительное влияние на осужденных – такой вывод был сделан как администрацией ИУОТ № 18, так и независимыми экспертами (представителями общественности). Так, наблюдение за осужденными, которые были включены в целевую группу, показывает, что в течение учебного периода ими не было допущено ни одного грубого проступка, что позволило 5 осужденным из 15 освободиться досрочно, и только 1 человек совершил правонарушение. Данный показатель является достаточно неплохим результатом, если учесть, что в группу были подобраны осужденные, в отношении которых имелась высокая вероятность совершения ими правонарушений (большое количество судимостей, тяжесть совершенного преступления, иные характеризующие материалы личного дела). Администрацией также отмечено значительное снижение конфликтности, стремление к получению общественного признания, что выражается в более ответственном отношении к труду (хотя на начало проекта большинство вообще не работало), восстановлении

отношений с родными и близкими (в том числе, создание семьи в трех случаях) [4, с. 20].

Приведенный выше пример позволяет утверждать, что в организации процесса исправления осужденных в ИУОТ психологическая помощь занимает важное место. Следовательно, деятельность психолога ИУОТ, основанная на положениях ст. 107 УИК, требует регламентации на уровне локального правового акта. Первым таким правовым актом стала Типовая должностная инструкция психолога (старшего психолога) отделения (группы) организации исправительного процесса ИУОТ, утвержденная приказом ДИН от 3 марта 2014 г. № 34¹.

В 2015 г. ДИН берет вектор на повышение роли психологической службы в организации процесса исправления осужденных, для чего, в первую очередь, оптимизируются подходы к правовому регулированию ее деятельности. Это предполагало разработку единой для всех видов учреждений УИС и ЛТП Инструкции о порядке деятельности психологической службы. В общей части такой Инструкции предполагалось определить основные направления психологической службы УИС, закрепить ключевые понятия и раскрыть значение наиболее важных терминов, а в особенной части Инструкции – предусмотреть специфику оказания психологической помощи в учреждениях УИС (ЛТП) разных видов. Положения названной выше Инструкции должны были закрепить организационные формы деятельности психологической службы УИС, которые предполагалось наполнить выработанной психологической наукой и практикой методикой. Именно такая идея закладывалась при разработке Инструкции о порядке организации психологического обеспечения воспитательного воздействия на осужденных к лишению свободы, ограничению свободы с направлением в ИУОТ и аресту, несовершеннолетних лиц, содержащихся под стражей, и граждан, находящихся в ЛТП, которая была утверждена приказом ДИН от 29 июня 2015 г. № 76.²

Автор также считает необходимым подчеркнуть, что при разработке вышеназванной Инструкции ставилась цель гармонично включить институт психологической помощи в процесс исправления осужденных, обозначив его место и роль в данном процессе, исключив противоречия с его другими элементами (средствами исправления). Так, для обозначения деятельности психологической службы УИС введен термин «психологическое обеспечение воспитательного воздействия», который определен как планомерная деятельность психологических отделов учреждений УИС и

¹ Типовая должностная инструкция психолога (старшего психолога) отделения (группы) организации исправительного процесса ИУОТ разработана автором.

² Приказ ДИН от 29 июня 2015 г. № 76 подготовлен автором.

ЛТП и по реализации комплекса мероприятий психолого-педагогического характера, направленных на повышение эффективности воспитательного воздействия по достижению следующих целей:

формирование у осужденных готовности к ведению правопослушного образа жизни (исправление осужденных);

преодоление находящимися в ЛТП гражданами алкогольной, наркотической или токсической зависимости, формирование у них готовности к адаптации в обществе;

адаптация содержащихся под стражей несовершеннолетних лиц к условиям содержания в СИЗО.

Таким образом, фактически, в 2015 г. нормативно закреплён статус психологической помощи как самостоятельного средства формирования у осужденных готовности к ведению правопослушного образа жизни (т. е. самостоятельного средства исправления). Рассмотрение института психологической помощи с такого ракурса является закономерным, так как ст. 107 УИК расположена законодателем в разд. 14 «Воспитательное воздействие». Кроме того, содержание данной статьи, по мнению автора, прямо указывает на взаимосвязь психологической помощи с процессом исправления, который в сущности является процессом качественного изменения личности осужденного, при котором одновременно идет устранение (преодоление) отрицательных привычек, склонностей и зависимостей, а также привитие положительных компетенций [6, с. 119].

Изначально (в 2015 г.) выделялось семь основных направлений психологического обеспечения: повышение психологической грамотности работников учреждений УИС; мониторинг состояния социально-психологического климата среди осужденных; обеспечение усиленного психолого-педагогического воздействия в отношении отдельных категорий осужденных; психологическое просвещение осужденных; адаптация вновь прибывших в учреждение УИС осужденных к порядку и условиям отбывания наказания; психологическая подготовка к освобождению; оказание психологической помощи осужденным, обратившимся в психологическую службу по личной инициативе либо направлению (рекомендации) работника учреждения УИС.

С 2015 г. вышеперечисленные направления планомерно наполнялись содержанием на основе внедрения научно-методических разработок и обобщения положительного опыта оказания осужденным психологической помощи.

Так, в 2016 г. в рамках проекта «Образование открывает двери» на базе арестного дома исправительной колонии № 20 г. Мозыря (ИК № 20)

начат эксперимент по внедрению в деятельность психологической службы учреждений УИС групповой психокоррекционной и тренинговой работы. Следует отметить, что идея мини-проекта «Психологическая лаборатория» (составной части проекта «Образование открывает двери») сформулирована с учетом положительных результатов реализации программы социально-психологической поддержки осужденных (при осуществлении вышеуказанного проекта «Образование взрослых для ресоциализации и профессионализации в исправительных учреждениях»). Опыт реализации данной программы с 2011 по 2013 г. на базе ИУОТ № 18 (17) во многом помог осмыслить принцип работы центров социально-психологической терапии пенитенциарных учреждений Германии и Бельгии, а также психологических лабораторий учреждений УИС Российской Федерации. В частности, в центрах социально-психологической терапии на плановой основе реализуется от 10 до 25 психокоррекционных и тренинговых программ, рассчитанных на работу с малыми группами осужденных (от 5 до 15 человек) в течение 2–6 месяцев (1–3 занятия в неделю). Психокоррекционные программы ориентированы на устранение негативных черт личности осужденных (наркотическая и алкогольная зависимость, склонность к агрессии и т. п.) и формирование у них социально полезных умений и навыков (эффективная коммуникация в обществе, построение конструктивных взаимоотношений в семье и трудовом коллективе, бесконфликтное поведение и т. п.) [7, с. 23]. Аналогичным образом организована групповая психокоррекционная работа на базе психологических лабораторий учреждений УИС Российской Федерации.

Описанный принцип построения групповой психокоррекционной (тренинговой) работы в пенитенциарной сфере лег в основу мини-проекта «Психологическая лаборатория»¹. Первая в УИС психологическая лаборатория начала функционировать с 15 июня 2016 г. в арестном доме ИК № 20, где были созданы условия, позволяющие эффективно проводить с осужденными коллективную психологическую работу (установлено мультимедийное оборудование, компьютерная техника, аудиосистема и т. п.). При взаимодействии с Мозырским государственным педагогическим университетом имени А.П. Шамякина сотрудниками отделения психологического обеспечения ИК № 20 разработана психокоррекционная программа «Профилактика и разрешение конфликтов» и тренинговая программа «Проблемы трудоустройства». Каж-

¹ Идея мини-проекта «Психологическая лаборатория» и концепция его реализации предложена автором в рамках деятельности координационного совета проекта «Образование открывает двери».

дая программа предусматривала проведение 16 занятий в течение трех месяцев с группами по 10 осужденных. В целом результаты деятельности психологической лаборатории в ИК № 20 принесли положительные результаты [7, с. 24]. Это заключалось в снижении конфликтности среди осужденных, прошедших соответствующую программу, а также обратную связь от освободившихся осужденных, где они отметили полезность полученных навыков при решении вопроса трудоустройства после освобождения. В этой связи ДИН принято решение о создании психологических лабораторий во всех учреждениях УИС¹, что в том числе потребовало организации ряда учебно-методических мероприятий с сотрудниками психологической службы УИС, из которых наиболее значимыми являются:

республиканские учебно-методические сборы с участием представителей психологического факультета Академии права и управления Академии Федеральной службы исполнения наказаний России г. Рязань (далее – Академия ФСИН) на тему «Профилактика суицидального и иного деструктивного поведения лиц, содержащихся в учреждениях УИС и ЛТП» (г. Мозырь, 8–9 сентября 2016 г.) и «Психологическое обеспечение воспитательного воздействия на лиц, страдающих алкогольной, наркотической и иными видами зависимостей, в условиях исправительных учреждений и ЛТП. Проблема ресоциализации лиц, освобождающихся из исправительных учреждений» (г. Мозырь, 29–30 сентября 2016 г.);

международная научно-практическая конференция на тему «Образовательная, социально-воспитательная деятельность и оказание психологической помощи в пенитенциарной системе» (г. Гомель, 16–18 ноября 2016 г.);

областные учебно-методические сборы по изучению опыта работы психологической лаборатории ИК № 20 (февраль-март 2017 г.);

республиканский учебно-методический сбор на тему «Составление психокоррекционных программ для различных категорий, осужденных» (г. Бобруйск, 16–17 октября 2017 г.), где были представлены психокоррекционные программы «Раненая птица» (направленная на преодоление суицидальных склонностей осужденных) и «Перекресток» (направленная на преодоление наркотической зависимости), разработанные психологической службой управления Федеральной службы исполнения наказаний России по Рязанской области и психологическим факультетом Академии ФСИН.

¹ Организационное и методическое обеспечение деятельности по созданию психологических лабораторий в учреждениях УИС (ЛТП) было поручено руководством ДИН автору в 2016–2017 гг.

Таким образом, с 2018 г. в каждом учреждении УИС (ЛТП) начали функционировать психологические лаборатории как комплекс методических и материально-технических средств, необходимых для реализации психокоррекционных и тренинговых программ. Тематика таких программ направлена на развитие социально значимых компетенций (знаний, умений, навыков) и (или) преодоление негативных черт личности (привычек, склонностей, зависимостей). В течение трех лет деятельность психологических лабораторий прошла период своего становления, в связи с чем в 2020 г. восьмым в числе основных направлений психологического обеспечения закреплена «Организация деятельности психологической лаборатории (реализация психокоррекционных и тренинговых программ)». Одновременно в новой редакции приказа ДИН от 29 июня 2015 г. № 76 (в редакции приказа ДИН от 28 сентября 2020 г. № 91)¹ подробно прописан механизм функционирования психологической лаборатории, включая разработку программ, записи осужденных для их прохождения, ведение учета таких граждан и т. д. Кроме того, при обновлении приказа ДИН от 29 июня 2015 г. № 76 были закреплены такие доказавшие свою эффективность формы оказания психологической помощи, как:

«Дни психологического просвещения». Были введены по инициативе автора в 2018 г. в целях повышения эффективности психологического просвещения осужденных и расширения их доступа к получению психологической помощи (предполагают непосредственную работу психолога в отряде, когда наряду с проведением коллективного психолого-педагогического мероприятия им проводится личный прием осужденных, обход помещений отряда, наблюдение за обстановкой и неформальное общение с осужденными);

«Психологическое направление в работе «Школы социальной адаптации». Выделено автором в 2019 г. как отдельный цикл коллективных психолого-педагогических мероприятий с осужденными в течение трех месяцев перед их освобождением по отбытии срока наказания, которые предполагают рассмотрение вопросов бытового и трудового устройства после освобождения с позиции психологии (прохождение собеседования при трудоустройстве, психологические основы построения конструктивного общения с представителями государственных органов и т. п.).

Таким образом, в настоящее время психологическая помощь осужденным представляет собой наиболее нормативно оформленное сред-

¹ Приказ ДИН от 28 сентября 2020 г. № 91 готовился автором совместно с коллективом сотрудников управления организации исправительного процесса ДИН: С.Б. Адашьковой, П.С. Корчминим.

ство исправления, не отнесенное законодателем к основным (т. е. не указано в ч. 3 ст. 7 УИК). При этом институт психологической помощи не связан с принуждением, предоставляя осужденным возможности для проявления собственной активности по положительному изменению своей личности (возможности для «работы над собой»).

При этом стоит отметить, что совершенствование правового регулирования и методического обеспечения деятельности психологической службы УИС продолжается. Этому во многом способствует взаимодействие управления организации исправительного процесса ДИН с кафедрой психологии и педагогики и кафедрой уголовно-исполнительного права уголовно-исполнительного факультета Академии МВД Республики Беларусь. Так, представители вышеназванных кафедр принимают участие в составе Методического совета ДИН в сфере организации исправительного процесса¹, привлекаются для проведения смотров-конкурсов профессионального мастерства сотрудников психологической службы² и иных учебно-методических мероприятий. Организация на базе Академии МВД Республики Беларусь переподготовки практических сотрудников УИС по специальности «Психолог в сфере правоохранительной деятельности» и повышения квалификации пенитенциарных психологов обеспечивает укрепление кадрового потенциала психологической службы УИС.

На основании изложенного автор считает возможным сделать вывод о том, что дальнейшее укрепление ДИН и профильных кафедр Академии МВД Республики Беларусь несет в себе значительный потенциал для повышения эффективности деятельности психологической службы УИС. Так, по мнению автора, реализация такого сотрудничества возможна по следующим направлениям:

1) проработка вопроса об организации на базе Академии МВД Республики Беларусь программы переподготовки для сотрудников УИС по специальности «Практический пенитенциарный психолог»;

2) создание совместных авторских коллективов ДИН и Академии МВД Республики Беларусь по разработке психокоррекционных и тренинговых программ для реализации в пенитенциарной сфере;

3) организация стажировки профессорско-преподавательского состава кафедры психологии и педагогики Академии МВД Республики Беларусь на базе ДИН и учреждений УИС.

¹ Положение о Методическом совете разработано автором и утверждено приказом ДИН от 1 февраля 2019 г. № 22.

² С 2017 г. проводится ежегодно с августа по октябрь. В финальном этапе главным конкурсным испытанием является практическое занятие с элементами тренинга. Финал смотр-конкурса в 2017 г. состоялся на базе ИК № 3 (17–19 октября 2017 г.).

Список использованных источников

1. Дмитриев, Ю.А. Пенитенциарная психология : учебник / Ю.А. Дмитриев, Б.Б. Казак. – Ростов н/Д : Феникс, 2007. – 681 с.
2. Глоточкин, А.Д. Исправительно-трудовая психология : учебник / А.Д. Глоточкин, В.Ф. Пирожков ; под ред. К.К. Платонова. – М. : Акад. МВД СССР, 1974. – 420 с.
3. Исправительно-трудовая психология : учеб. пособие / А.Д. Глоточкин [и др.] ; под ред. А.И. Ушатикова. – Рязань : Рязан. высш. шк. МВД СССР, 1985. – 346 с.
4. Кекух, Н.И. Дополнительное образование как важный компонент ресоциализации осужденных в местах лишения свободы / Н.И. Кекух // Адукатар. – 2011. – № 3. – С. 18–20.
5. Кекух, Н.И. Дополнительное образование как важный компонент ресоциализации осужденных в местах лишения свободы / Н.И. Кекух // материалы Междунар. науч.-практ. конф. «Расширение доступа к образованию в учреждениях уголовно-исполнительной системы», Гомель, 29–30 нояб. 2012 г. / Deutscher Volkshochschul-Verband E. V., Гомел. обл. обществ. об-ние «Соц. проекты», Гомел. гос. ун-т. – Гомель, 2013. – С. 92–97.
6. Павленко, Д.А. Процесс исправления осужденных / Д.А. Павленко // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2021. – № 1. – С. 117–123.
7. Павленко, Д.А. Положительный опыт организации в учреждениях уголовно-исполнительной системы и лечебно-трудовых профилакториях МВД Республики Беларусь деятельности психологических лабораторий и проведения групповой психокоррекционной работы с осужденными (гражданами) / Д.А. Павленко // Информ. бюл. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь. – 2019. – № 64. – С. 22–26.

УДК 316.628.2

Ф.В. Пекарский

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

В структуре профессиональной деятельности одно из ключевых мест занимает мотивация. *Мотив* представляет собой форму проявления актуальной потребности личности, выражает ее побуждение к определенной деятельности, ориентацию на тот предмет (образ цели), ради которого осуществляется данная деятельность. Другими словами, с точки зрения науки психологии, мотив – это опредмеченная потреб-

ность, а соответственно, *мотивация* – совокупный способ регуляции человеческой активности, отражающий структуру и иерархию потребностей личности.

Вне учета мотивации эффективная профессиональная деятельность невозможна. При этом сами мотивы субъектов деятельности могут не только способствовать, но и препятствовать достижению целей деятельности.

Уделяя внимание проблеме мотивации сотрудников, руководители органов внутренних дел (ОВД) снижают риски возникновения ошибок, организационно-тактических сложностей, рисков внезапного снижения уровня морально-психологической готовности личного состава к решению задач профессиональной деятельности в конкретных условиях; а также, наоборот, содействуют повышению устойчивости подчиненных к стрессу и укреплению уровня их подготовленности к действиям в любой обстановке.

В мотиве, как уже было изложено выше, отражается ведущая потребность. Избегая излишней теоретизации вопроса и отсылок к конкретным научным идеям (А. Малоу, Дж. Аткинсона, А.Н. Леонтьева, Л.С. Выготского, П.Я. Гальперина, А.Р. Лурии и др.), обобщенно можно отметить, что личность в процессе своего индивидуального развития (так называемого онтогенеза) поступательно вырабатывает и стремится к удовлетворению нужды (материальных и духовных потребностей) в обеспечении и поддержании определенной стабильности своего физического существования (голод, жажда, сон и др.); затем – потребности в защите от опасности, стремлении к предсказуемости и пр.; потребности в уважении, принятии социальной общностью, коллективом; потребности в признании достижений и успехов, дружбе, любви, социальном статусе; потребности в личностном совершенствовании и росте, реализации своих способностей в локальном, кросс-культурном и общеисторическом, цивилизационном контексте.

В профессии личность также растет и развивается, последовательно присваивая и удовлетворяя потребности определенного типа. Если этот процесс нарушается, то личность сталкивается с кризисными явлениями эмоционально-волевого выгорания и профессиональной деформации.

Так, прежде чем начать встраиваться в служебный коллектив, молодой сотрудник нуждается в понимании круга возложенных на него задач, доступных ресурсов их решения и принципов взаимодействия с руководством и коллегами. Только сориентировавшись в общих условиях несения службы, сотрудник получает возможность присмотреться к сослуживцам, установить с ними психологический контакт и рабочее взаи-

модействие, вновь возвращаясь к вопросам собственной витальности (жизненной силы) и личной безопасности (см. рис. 1). Буквально, всякий раз делая очередной «шаг вперед и два назад». Отсюда – принципиальная роль морально-психологического климата в коллективе, атмосферы взаимопонимания и поддержки, корпоративной солидарности и этики, благодаря которым молодой сотрудник быстрее осознает и принимает заботу и внимание со стороны, становится способен откликаться на них надежностью своего труда и профессионально-личностной позиции.

Врастая в коллектив, сотрудник начинает все более уверенно реализовывать свой потенциал. В противном случае он будет продолжать действовать исключительно импульсивно, без полного понимания контекста, за счет волевых усилий и, как следствие, допуская оплошности и ошибки.

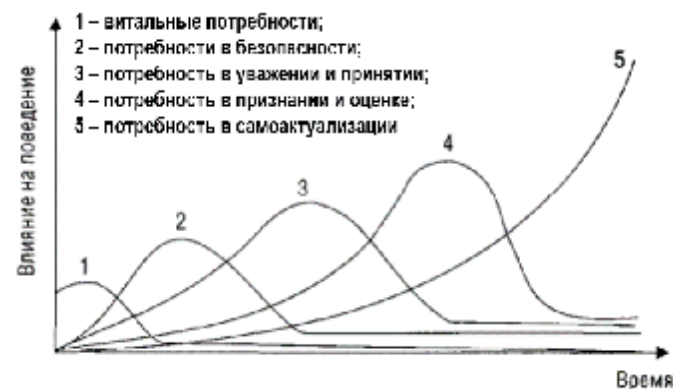


Рис. 1. Развитие потребностей личности

Часть мотивов являются поисковыми. Они значимы с точки зрения уверенной ориентации сотрудников в пространстве сюжетов, ситуаций и сценариев оперативно-служебной деятельности. Но как только происходит опредмечивание потребностей, мотивы преобразуются, становятся направленными, опорными для реализации замыслов и общего понимания ими целей и задач своей профессиональной деятельности через конкретные действия и поступки.

Действия личности, как правило, полимотивированы, т. е. они подчиняются логике иерархии наличных мотивов, среди которых один выступает ведущим, а второстепенные мотивы стимулируют конкретную деятельность лишь опосредованно. Впрочем, здесь важно отметить,

что любой второстепенный мотив может заместить, подменить собой ведущий мотив либо замаскировать его. В последнем случае возникает феномен самообмана, когда человек, действуя тем или иным способом, одновременно старается убедить себя в правомерности принятого решения, например, поддавшись информационно-психологическому внушению со стороны деструктивно ориентированных источников.

Природа ведущих мотивов такова, что в экстремальной ситуации человек всегда обращается к базовым основам своей потребностной сферы, – не поднимается до уровня рационального восприятия происходящего, а опускается до уровня инстинктов и основательно наработанных навыков выживания и личностной самоотдачи. И если мы хотим быть максимально эффективны, то должны регулярно поддерживать себя в тонусе, закреплять необходимые профессиональные навыки, доводить до автоматизма отработку их комбинации.

Мотивы могут быть осознаваемыми и неосознаваемыми. В первом случае они уверенно направляют наше поведение с прицелом в будущее, выступая мотивами-целями, выполняя смыслообразующую и побудительную функции; во втором случае – могут быть выявлены и осознаны, тем самым ясно очерчивая индивидуальный личностный сценарий жизнедеятельности в целом. Неосознаваемые мотивы проявляются в сознании в особой форме эмоций и личностных смыслов, неявно побуждая к реализации тех или иных возможностей.

Если мотивы и мотивация в целом являются преимущественно субъективными феноменами (принадлежат самому субъекту), то мотивирование (мотивация в широком смысле слова), наоборот, – объективированно и выражает собой социально-групповой запрос.

Мотивирование – это процесс воздействия на человека с целью побуждения его к определенным действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов. Мотивирование является основой управления поведением и деятельностью личного состава. От того, насколько успешно оно осуществляется, зависит эффективность управления служебным коллективом как таковым, степень надежности обеспечения им порученного участка работы, активности в исполнении возложенных функций.

Мотивирование личного состава со стороны руководителей решает задачи 1) направленности, продолжительности, устойчивости процесса профессионального исполнения функций по достижению поставленных целей; 2) преднастройки на будущие события, психологической готовности к неопределенности; 3) повышения эффективности, разумности и (или) смысловой ценности отдельно взятых поведенческих актов сотрудников.

В процессе мотивирования отдельные мотивы преобразуются в *личностные диспозиции (предрасположенности)* и закрепляются. При этом значительно снижается риск подмены ведущего мотива. Поведение сотрудников становится эмоционально ровным, рациональным, осмысленным и целенаправленным, опосредованным преимущественно внутренними, а не внешними причинами (стимулами). Поведенческие альтернативы оцениваются психикой сотрудников уже не через призму эмоций (в том числе, токсичных), но через комплекс личностных диспозиций, где место веры и фантазирования занимают уже убежденность и логическое мышление.

В результате психологически обоснованного мотивирования сотрудники:

считают свою профессиональную деятельность общественно полезной, а отдельные профессиональные действия – целе- и ценностно-рациональными, заслуживающими быть выполненными;

принимают ответственность за результат действия или бездействия, вырабатывают морально-психологическую готовность к самостоятельности и групповой автономии в рамках выполнения поставленных задач;

относятся к вознаграждению за труд как к справедливому и достаточному.

На степень мотивированности сотрудника влияет уровень оценки им степени сформированности и разнообразия комплекса умений и навыков, лежащих в основе востребованных профессиональных компетенций; очевидная результативность собственных действий и действий коллег; важности своей работы; наличия действенной обратной связи от непосредственного руководства и социума в целом; возможностей профессионального и личностного роста.

Система профессиональной мотивации сотрудников ОВД – совокупность взаимосвязанных стимулов (факторов), побуждающих сотрудников к эффективному достижению целей профессиональной деятельности, а также норм и принципов их использования. Обеспечение профессиональной мотивации сотрудников является важной задачей непосредственных руководителей, которые должны ставить перед ними ясные и достижимые задачи, обучать оптимальной реализации алгоритмов их решения и психологически поддерживать в стремлении к реализации актуального профессионального и личностного потенциала. Сам сотрудник при этом должен быть заинтересован в достижении успеха, настроен на продуктивное исполнение служебных обязанностей в рамках порученного участка работы, наращиванию профессиональных воз-

можностей и общей подготовленности, уровня готовности к деятельности в любых условиях обстановки.

Система мотивации в ОВД должна гармонично сочетать материальные и духовные средства воздействия на личность сотрудника, способствовать созданию внутренне согласованной системы организационных и психологических средств активизации сотрудников и реализации этой системы на высоком профессиональном уровне. Система мотивации должна включать различные элементы и мотивы, учитывать влияние на каждого сотрудника различных политических, социально-экономических, культурных и других изменений, происходящих в современном обществе, учитывать опыт не только успешных, но и ошибочных действий, преодоления трудностей.

Повышению эффективности мотивирования личного состава должны способствовать следующие шаги:

учет индивидуальности и личностного потенциала каждого сотрудника, что особенно важно для молодых сотрудников ОВД, относящихся к так называемому поколению «Z» (поколение людей, родившихся примерно со второй половины 1990-х по первую половину 2010-х гг.);

реализация усилий по улучшению морально-психологического климата и корпоративного духа в коллективе;

сочетание материальных и нематериальных средств стимулирования и поощрения, и, в целом, отказ от применения метода «кнута» в пользу «пряника»;

внедрение в систему служебной подготовки сотрудников элементов психотренинговой работы и мероприятий психологического просвещения.

Сегодня, как никогда прежде, важно уделять внимание тому, чтобы работа с личным составом велась системно. XXI в. убедительно показал, что в его рамках роль психологии существенно возрастает и ее учет позволяет уверенно достигать успеха, а игнорирование может привести к затяжным и неблагоприятным последствиям.

Психологически важно понимать, что социально-демографическая структура ОВД Республики Беларусь в настоящее время неоднородна, что требует не единообразного подхода к мотивированию каждого из сотрудников, а учета их возрастных и индивидуально-личностных особенностей.

Все виды мотивации и стимулирования работают только тогда, когда они естественно сочетаются с ведущими потребностями изучаемой личности. Таким образом, можно сделать вывод о том, что профессиональная мотивация сотрудников не является отдельным, самостоятельным направлением работы. Это опция, важный конструктивный элемент в

целостной системе идеологической (морально-психологической) работе с личным составом.

Другой важный момент, вытекающий из требования индивидуального подхода в рамках реализуемой модели мотивирования сотрудников, – это учет психологических особенностей работы с поколениями. Неважно, будем ли мы рассматривать сотрудников через призму теории В. Штрауса и Н. Хоува (авторы классификации поколений «X», «Y» и «Z») либо иных моделей, важно признавать, что у представителей разных поколений различные взгляды на жизнь, приоритеты, ожидания, амбиции и притязания. Одним нужно, чтобы их хвалили, другим – чтобы их не ругали. Одним нужно иметь понимание рамок свободы самостоятельного принятия решений, другим – гарантии информационно-тактического сопровождения. Одним нужна возможность получить прямую помощь, другим – время на самостоятельную активность...

Представители поколений разные. Но внутри их поколенческих общностей есть и сходства. Например, все поколения имеют потребность в достижении. Но для одних она означает потребность достигать успеха, а для других – избежать неудачи (Дж. Аткинсон). Личности, опирающиеся на первую стратегию, могут продвигаться по линии кадрового резерва, вторые – быть опорой и поддержкой для первых, включаться в информационно-аналитические группы принятия решений.

Эффективным методом стимулирования сотрудников к профессиональной деятельности является и информирование его о том, что ждет от него руководство. Каждый сотрудник в глубине души испытывает потребность того, чтобы то, что он делает, было положительно или отрицательно оценено. Это позволяет ему корректировать свою деятельность.

Система мотивации сотрудников, как правило, имеет многоуровневый характер, поскольку является результатом комплексной оценки потенциала, мотивов и ситуационных интересов подчиненных. Ее элементы могут сочетать как все вместе, так и только часть представленных ниже позиций:

финансовые мотивы (уровень оплаты труда, возможность получить больше за счет премирования);

признание и вознаграждение (желание иметь престижную работу, статусность в обществе и (или) служебном коллективе);

ответственность (настроенность на достижения и готовность к ним, реализация амбиций);

отношения с руководителем (потребность иметь устойчивые отношения с руководством, важность ощущать уверенность и определенную защищенность);

продвижение по службе (потребность в развитии и карьерном росте) и профессиональный рост (приобретение эффективных знаний, умений и навыков), наличие условий для инициативной, творческой, самостоятельной деятельности в пределах должностных полномочий, функций и задач;

достижения (готовность добиваться многого и платить за это соразмерную цену (например, работу за счет личного времени));

содержание работы (желание иметь именно такую работу) и осознание социальной защищенности;

сотрудничество (желание налаживать и поддерживать контакты с другими сотрудниками), возможность получать достоверную обратную связь, объективную и справедливую оценку личных профессиональных достижений; материально-технические и морально-психологические условия службы, чувство принадлежности к профессиональному коллективу.

Применяя многовекторные стратегии мотивирования сотрудников, руководители органов и подразделений внутренних дел могут добиться утверждения в структуре личности своих подчиненных особых личностных диспозиций, имеющих разрядность профессионально важных личностных качеств:

по линии *служебной деятельности* – личная и гражданская ответственность, дисциплинированность, умение принимать верные решения, наличие волевых психических состояний (целеустремленность, самообладание, выдержка, решительность), развитое аналитическое мышление, высокий уровень интеллектуального развития и познавательной активности, чувство долга, правосознание, общественно одобряемые жизненные ценности, организаторские способности;

по линии *восприятия единоначалия и служебной субординации* (требований личной дисциплинированности) – осознание необходимости добросовестного выполнения приказов и распоряжений начальников, получение морального одобрения своих поступков и действий со стороны командиров, следование нравственному примеру старших товарищей, руководителей подразделений, ответственность и дисциплинированность;

по линии *ценностей коллективизма и корпоративного духа* – недопущение поступков и действий, которые будут осуждены коллективным мнением, уставами и законами; коммуникативная компетентность, высокий уровень социализации; получение морального одобрения своих поступков и действий со стороны товарищей по подразделению, самоутверждение среди сослуживцев своими делами, потребность в здоровом соперничестве, стремлении быть лучше;

по линии *высокого личного уровня морали и нравственности* – осознание себя как человека, выполняющего особую социально значимую

деятельность; гуманность, толерантность, уважение к людям, чувство сострадания; чувство профессионального долга, ответственности на порученном посту.

Подводя итоги, можно отметить несколько выводов и предложений. В современных условиях система мотивации сотрудников ОВД должна быть ориентированной на развитие их творческого потенциала и способностей, укрепление морально-психологического климата в коллективах, повышение уровня профессиональной подготовленности и взаимодействия сотрудников и их подразделений, а также предупреждение эмоционального выгорания и развития психологической и стрессоустойчивости сотрудников, их морально-психологической готовности к решению задач оперативно-служебной деятельности в любых условиях обстановки. Именно мотивация деятельности призвана способствовать формированию сотрудника нового типа: инициативного, предприимчивого, ориентированного на максимальные достижения в службе, способного к творческой инновационной деятельности, чтобы работал с полной самоотдачей и осознанной заинтересованностью в достижении высоких конечных результатов деятельности, в то же время – коллективиста, имеющего осознанное понимание корпоративного духа, товарищества, ведомственного братства и «чувства плеча».

Уровень профессионализма и степени мотивированности сотрудников – это два основных показателя, которыми, по сути, определяется их пригодность к службе, оцениваются результаты деятельности и перспективы карьерного продвижения. Действенная система мотивации призвана активизировать сотрудников, стимулировать их более эффективно исполнять свои обязанности для выполнения поставленных задач.

Список использованных источников

1. Вахнина, В.В. Диагностика и формирование мотивационной готовности сотрудников к службе в ОВД : науч.-метод. пособие / В.В. Вахнина, В.П. Трубочкин. – М. : ЦОКР МВД России, 2005. – 140 с.
2. Дубнякова, А.И. Мотивация как фактор профессионального развития сотрудников ОВД : дис. канд. психол. наук : 19.00.06 / А.И. Дубнякова. – СПб., 2009. – 190 л.
3. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2000. – 512 с.
4. Караваев, А.Ф. Психолого-педагогическое обеспечение профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел : монография / А.Ф. Караваев. – Омск : Изд-во Ом. акад. МВД России, 2005. – 284 с.
5. Равен, Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Дж. Равен. – М. : Когито Центр, 2002. – 396 с.

6. Човдырова, Г.С. Психодиагностика и развитие психологических профессионально важных качеств сотрудников отдельных оперативных подразделений системы МВД России : учеб.-метод. пособие / Г.С. Човдырова [и др.]. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 178 с.

УДК 159.923.3

С.С. Сагайдак, В.В. Котов

ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В современных условиях развития белорусского общества, наравне с экономическими, политическими, социальными и культурными преобразованиями, первостепенное значение имеет повышение эффективности работы сотрудников органов внутренних дел (ОВД) по борьбе с преступностью, охране общественного порядка и обеспечению общественной безопасности, которая является составной частью системы национальной безопасности страны. Реализация этой задачи прежде всего зависит от наличия подготовленных квалифицированных кадров, обладающих высоким уровнем профессиональных знаний, способных по своим психофизиологическим, нейропсихологическим, когнитивным и социально-личностным качествам эффективно выполнять задачи по должностному предназначению в штатных и экстремальных условиях. Подбор кадров с учетом уровня развития профессионально-служебных и профессионально-психологических качеств является одним из основных направлений государственной кадровой политики Республики Беларусь [1]. При этом, как утверждают сотрудники кафедры управления руководящих кадров Академии Министерства внутренних дел Республики Беларусь И.В. Козелецкий и Г.Г. Рыхлицкий, в настоящее время нет единства правовой базы, устанавливающей квалификационные характеристики должностей сотрудников ОВД, сведенных в единую систему, структурированную по различным критериям [2]. На необходимость разработки квалифицированных требований, предъявляемых при приеме на службу, а также при переводе или перемещении сотрудника по службе, указывала О.З. Рыбаключева, что, по ее мнению, позволит «установить единые критерии, предъявляемые к кандидатам, в целях

эффективного и профессионального исполнения последними предусмотренных по соответствующей должности обязанностей» [3, с. 15].

В целях повышения эффективности профессионального психологического отбора в ОВД необходимо выявить и обосновать перечень качеств, которыми должны обладать кандидаты на различные должности в системе правоохранительной деятельности. Перечень этих качеств первоначально можно сформировать на основании содержания нормативных правовых актов, определяющих функции, задачи и обязанности сотрудников ОВД. Эти акты можно разделить на две группы:

государственные и ведомственные нормативные акты, предъявляющие общие требования к профессиональным и личностным качествам сотрудников ОВД, независимо от принадлежности к структурным подразделениям;

нормативные правовые акты Министерства внутренних дел, определяющие перечень функций, задач и обязанностей сотрудников с учетом специфики определенного вида правоохранительной деятельности и конкретных должностей.

К первой группе можно отнести:

Закон Республики Беларусь «Об органах внутренних дел Республики Беларусь» от 17 июля 2007 г. № 263-З, закрепляющий обязанности сотрудников (ст. 23) и их права (ст. 25) [4];

Положение о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь, утвержденное указом Президента Республики Беларусь от 15 марта 2012 г. № 133, определяющее общие требования к сотрудникам ОВД [5];

приказ Министерства внутренних дел Республики Беларусь от 4 марта 2013 г. № 67 «Об утверждении Правил профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел Республики Беларусь», определяющий требования к нравственно-этическим качествам и профессиональному поведению сотрудников [6];

приказ Министерства внутренних дел Республики Беларусь от 20 декабря 2013 г. № 554 «О некоторых вопросах назначения на должности в органах внутренних дел Республики Беларусь», утверждающий перечень штатных должностей ОВД и соответствующих им уровней основного образования и специальностей [7].

На основе анализа нормативных правовых актов первой группы можно выделить следующие качества, которыми должны обладать кандидаты на замещение должностей в ОВД:

дисциплинированность и законопослушность;
высокие адаптационные возможности;

способность противостоять негативному информационному воздействию;

высокий уровень психической (психологической) устойчивости к внешним отрицательным воздействиям в эмоционально напряженных и опасных ситуациях оперативно-служебной деятельности;

коммуникативные качества;

конфликтоустойчивость.

Вторая группа нормативных документов позволяет сгруппировать и конкретизировать профессионально важные качества дифференцированно по конкретным должностям в зависимости от специфики деятельности различных структурных подразделений. Эта группа включает положения о структурных подразделениях ОВД и должностные инструкции, определяющие задачи и перечни обязанностей для конкретных должностей, предусмотренных штатным расписанием ОВД с учетом специфики выполняемых функций.

Таким образом, в целях совершенствования технологии формирования персонала ОВД Республики Беларусь необходимо разработать комплекс требований к личностным качествам кандидатов, определяющих их профессиональную надежность:

дифференцированных в зависимости от специфики различных видов служебно-оперативной деятельности;

основанных на доскональном изучении профессиональных действий и должностных инструкций каждого из участников правоохранительной деятельности;

учитывающих требования ведомственных нормативных правовых актов по организации оперативно-служебной деятельности.

Повышению качества работы по определению и дифференциации квалификационных требований к должностям сотрудников ОВД будет способствовать также анализ зарубежной и отечественной научной литературы по теме рассматриваемого вопроса.

Наиболее подробно проблематика профессионального отбора кандидатов для прохождения службы в органах правопорядка освещалась в работах российских ученых. Среди этих работ можно отметить «Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел» [8] (под редакцией Б.Г. Бовина, Н.И. Мягих, А.Д. Сафронова) и «Экстремальная психология в особых условиях деятельности» [9] (под редакцией Б.Г. Бовина, А.В. Кокурина, А.М. Ракова). В них охарактеризованы основные виды правоохранительной деятельности в Российской Федерации, в соответствии с

которыми представлены профессиограммы, психограммы и критерии психологической пригодности сотрудников ОВД.

Профессиограмма представляет собой перечень служебно-должностных обязанностей работника. Психограмма – перечень профессионально важных психологических качеств, разработанный на основе профессиограммы. Следует отметить, что в отечественной науке до сих пор не предпринимались попытки разработки профессиограмм и психограмм различных должностей и специальностей ОВД, учитывающих специфику организационной и функциональной структуры Министерства внутренних дел Республики Беларусь, а также условия выполнения сотрудниками своих обязанностей. Тем не менее отдельные аспекты изучения профессионально важных качеств сотрудников ОВД освещались и белорусскими учеными. А.А. Урбанович указал на важность способности сотрудника активизировать свой адаптационный потенциал в целях профилактики стрессовых состояний в условиях меняющейся социальной реальности [10]. А.Н. Пастушеня обосновал необходимость наличия у сотрудников личностных качеств, проявление которых призвано обеспечить общественное уважение граждан к правоохранительным органам – добросовестность в работе, тактичность, справедливость, коммуникативная компетентность, антикоррупционная устойчивость [11; 12]. Анализируя систему подготовки полицейских кадров в западноевропейских странах, В.В. Бачила сделал вывод о том, что основными критериями отбора в органы полиции наряду с уровнем образования, медицинскими и физическими данными являются стрессоустойчивость и эмоциональная уравновешенность [13].

Проведенный анализ отечественной и зарубежной научной литературы и национального законодательства, в том числе локальных актов Министерства внутренних дел Республики Беларусь, свидетельствует о наличии комплекса требований к организаторским, профессионально-деловым, морально-нравственным качествам сотрудников правоохранительных органов. Однако, несмотря на значительное число научных работ по проблемам профессионального психологического отбора в органы правопорядка, изучение личностно-профессиональных качеств сотрудников ОВД во взаимосвязи с психофизиологическими характеристиками не были предметом достаточно всестороннего исследования в аспекте физиологической психологии.

По нашему мнению, среди профессионально важных качеств, необходимых кандидатам в органы системы обеспечения национальной безопасности, следует выделить врожденные психофизиологические

качества личности, обеспечивающие высокую работоспособность и эффективность деятельности в особых и экстремальных условиях. Эмоциональная сфера индивида, его адаптивные состояния теснейшим образом связаны со структурой его психофизиологических особенностей. В ходе профессионального психологического отбора особое внимание необходимо уделить диагностике нейропсихологических и психофизиологических характеристик кандидатов: типологическим особенностям высшей нервной деятельности, характеристикам внимания, особенностям оперативной памяти и др. [14]. Диагностика указанных качеств, ввиду их относительной стабильности и устойчивости, в состоянии обеспечить долгосрочный прогноз деятельности любого специалиста экстремального профиля, в том числе сотрудника ОВД.

Для профессионального выполнения деятельности сотрудникам ОВД необходимы следующие характеристики:

- высокая работоспособность;
- устойчивость к острому и хроническому стрессу;
- адекватность и точность восприятия информации;
- быстрая адаптивность к изменению ситуации;
- устойчивость формирования навыков;
- эмоциональная уравновешенность;
- развитые показатели внимания и оперативной памяти, особенно в условиях дефицита времени и информационных перегрузок;
- устойчивость мотивации деятельности при воздействии эмоционально значимых помех;
- точность и адекватность коммуникативно-служебных взаимодействий.

Ведущим аспектом прогноза эффективности деятельности сотрудника ОВД в штатных и нештатных ситуациях, его объективной основой является исследование диапазона индивидуальных сенсорных и моторных реакций в провокационно десинхронизованных условиях, а также диапазона психовегетативных реакций и уровня рабочей психической напряженности. Основой диагностики функциональной надежности сотрудника ОВД с точки зрения его индивидуального потенциала преодоления стресса являются специальные компьютерно-диагностические сценарии служебных действий с включением провокационно-стрессирующих внешних воздействий. Итоговый анализ результативности действий с одновременным учетом психофизиологической «цены» деятельности позволяет составить многокомпонентный «портрет» потенциальных возможностей сотрудника ОВД с обоснованным прогнозом уровня профессионально-психологической готовности к деятельности.

Необходимо учитывать, что индивиды, не наделенные врожденными задатками стрессоустойчивости, будут повышать вероятность ошибочных действий даже в случае предварительной тренированности. Функционально надежным может быть только профессионал, сочетающий высокую натренированность действий в штатных ситуациях с выраженными врожденными задатками адекватного реагирования и взаимодействия в экстремальной ситуации.

Базовой врожденной нейропсихологической характеристикой, лежащей в основе адекватного реагирования в экстремальных условиях, является индивидуальный профиль функциональных асимметрий головного мозга, связанный с последовательным, своеобразным либо параллельным режимом приема и обработки информации полушариями, что обеспечивает различную реакцию в неожиданной ситуации: шоковую до полной дестабилизации и прекращения деятельности либо способность в целом адекватно оценить сложившиеся условия и отреагировать. Базовая врожденная психофизиологическая характеристика выносливости нервной системы свидетельствует о работоспособности, помехоустойчивости деятельности. Подвижность нервных процессов обеспечивает скорость реагирования на изменение ситуации. Уравновешенность нервных процессов связана с эмоциональной стабильностью. Все перечисленные природно-обусловленные характеристики взаимно влияют друг на друга: либо усиливают, либо нивелируют конкретные психологические черты, формируя широкий спектр индивидуальных проявлений в различных условиях деятельности.

Компьютерная технология тестирования на основе модельной деятельности с заданными параметрами скорости, точности реакций на разнообразные стимулы, режима запоминания и воспроизведения информации является наиболее приемлемой в исследованиях нейропсихологических, психофизиологических и когнитивных характеристик сотрудника ОВД, поскольку стандартизированным образом выявляет объективные показатели соответствия базовым условиям ответственной профессиональной деятельности: уровню экстремальных психоэмоциональных и информационных нагрузок.

Рассмотрение совокупного многокомпонентного нейропсихологического и психофизиологического портрета сотрудника ОВД может дать реалистичный прогноз его поведения и при напряженной многочасовой деятельности, и в ситуации острого стресса при дефиците времени на обдумывание адекватных действий, и при необходимости быстрого переключения с одного дела на другое, и во многих других сложных ситуациях.

Список использованных источников

1. Концепция государственной кадровой политики Республики Беларусь (утвержденная указом Президента Республики Беларусь от 18 июля 2001 г. № 399).
2. Козелецкий, И.В. О совершенствовании технологии формирования персонала органов внутренних дел / И.В. Козелецкий, Г.Г. Рыхлицкий // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2018. – № 1. – С. 29–33.
3. Рыбаключева, О.З. О необходимости разработки квалификационных требований, предъявляемых при приеме на службу в органы внутренних дел / О.З. Рыбаключева // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2015. – № 1. – С. 12–15.
4. Об органах внутренних дел Республики Беларусь : Закон Респ. Беларусь, 17 июля 2007 г., № 263-З. – Минск : Дикта, 2007. – 44 с.
5. Положение о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 15 марта 2012 г., № 133 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
6. Об утверждении Правил профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел Республики Беларусь : приказ М-ва внутр. дел Респ. Беларусь, 4 марта 2013 г., № 67.
7. О некоторых вопросах назначения на должности в органах внутренних дел Республики Беларусь : приказ М-ва внутр. дел Респ. Беларусь, 20 дек. 2013 г., № 554.
8. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел / под ред. Б.Г. Бовина, Н.И. Мягких, А.Д. Сафронова. – М. : МВД РФ, 1997. – 294 с.
9. Экстремальная психология в особых условиях деятельности / под ред. Б.Г. Бовина, А.В. Кокурина, А.М. Ракова. – М. : ФКУ НИИ ФСИН России ФЭП МГППУ, Акад. ГПС России, ОСИ ФСКН России, 2015. – 514 с.
10. Урбанович, А.А. Особенности восприятия стрессовых и кризисных ситуаций сотрудниками правоохранительных органов / А.А. Урбанович // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2011. – № 2 (21). – С. 198–201.
11. Пастушеня, А.Н. Подготовка сотрудников органов внутренних дел, способных обрести общественное уважение и содействие / А.Н. Пастушеня // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2013. – № 1 (25). – С. 171–174.
12. Пастушеня, А.Н. Структурно-содержательная модель антикоррупционной устойчивости личности как основа ее психодиагностики и формирования / А.Н. Пастушеня // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2015. – № 2 (30). – С. 184–188.
13. Бачила, В.В. Система подготовки офицерских кадров / В.В. Бачила // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2014. – № 1 (30). – С. 190–193.
14. Сагайдак, Д.И. Психофизиологические качества – основа функциональной надежности военнослужащих / Д.И. Сагайдак, П.С. Бондарович // Обеспечение военной безопасности государства: проблемы и перспективы : сб. науч.

ст. Междунар. воен.-науч. конф., Минск, 23–24 марта 2017 г. / Воен. акад. Респ. Беларусь ; под общ. ред. В.А. Лисовского, М.Ю. Избаша. – Минск : Воен. акад. Респ. Беларусь, 2017. – Ч. 2. – С. 70–78.

УДК 159.9

О.Э. Схончик

РОЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА В РАЗВИТИИ ЛИЧНОСТНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА КУРСАНТОВ

Сегодня предъявляются повышенные требования к сотруднику правоохранительных органов как профессионалу и развитой личности с устойчивой мотивацией службы и стремящейся к профессиональному и личностному росту. Желание и стремление сотрудника к достижению высокого уровня в своей профессии, расширению собственных возможностей, максимальному развитию способностей ведет к успешной профессиональной самореализации и психологическому благополучию в целом. В связи с этим особое внимание уделяется целенаправленному профессиональному становлению будущего сотрудника органов внутренних дел, развитию его личности.

Определение себя в профессии и последующая реализация своего потенциала в достижении личностной зрелости и вершин профессионализма начинается у курсантов с выбора профессии и профессионального обучения личности в учреждении высшего образования и затем продолжается в практической деятельности.

Понимание личности как целостной, саморазвивающейся системы, способной к самоактуализации, сложилось в рамках гуманистической психологии (А. Маслоу, Дж. Олпорт, К. Роджерс, Р. Мэй, Э. Фромм, Э. Берн, Ф. Перлз, К. Хорни). Главными понятиями, привлечшими внимание гуманистов, стали самосознание личности, самоактуализация, личностный потенциал и рост, свобода, ответственность и др. Согласно личностно-центрированному подходу К. Роджерса, одного из основоположников гуманистической психологии, природа человека изначально позитивна и свободна, а самореализация – это ее неотделимая составляющая. Во внутреннем мире человека есть потенциал – «тенденция к актуализации», которая выступает его главной движущей силой жизни, выражающейся в стремлении к росту [1; 2; 5]. Каждая личность уникальна, сама создает свою собственную жизнь и обладает свободой выбирать себя, она всегда

может обратить взгляд к себе и найти опору в самой себе. В ней изначально заложены потенциальные возможности к самосовершенствованию как сознательному управлению собственным развитием.

В обыденном сознании под личностным потенциалом понимаются присущие конкретной личности такие психологические свойства, которые помогают достичь успеха, желаемого уровня жизни или выполнения деятельности, и способствуют раскрытию, разворачиванию и развитию личности. Внутренний потенциал побуждает человека развивать заложенные в нем способности и расширять возможности [1; 2; 5].

К проблеме развития потенциала личности обращались К. Гольдштейн, К. Роджерс, А. Маслоу, Ш. Бюлер, В.Ж. Келле, А.Г. Маклаков, С.В. Величко, Б.Ф. Ломов, Д.А. Леонтьев и др.

Понятие личностного потенциала близко к пониманию возможности, но имеет некоторые отличия. Считая потенциал ее разновидностью, в то же время подчеркивают, что, в отличие от возможности, он обладает «силой на осуществление» (М.К. Мамардашвили, 1992 г.), т. е. потенциал является самоактуализирующейся возможностью, стремящейся к реализации.

Д.А. Леонтьев понимал под личностным потенциалом интегральную системную характеристику индивидуально-психологических особенностей личности, лежащую в основе ее способности действовать, исходя из устойчивых внутренних убеждений в своей жизнедеятельности, сохранять стабильность деятельности и смысловых ориентиров, несмотря на внешнее давление и изменяющиеся внешние условия. Он лежит в основе личностной автономии и самодетерминации, относительной независимости индивида от внешних и внутренних условий [3].

Личностный потенциал побуждает человека стремиться к достижению вершин своего личностного и профессионального развития, максимальной реализации своих творческих возможностей и способностей. С одной стороны, это стремление говорит о личностной зрелости человека, а с другой – оно необходимо для ее достижения. Раскрытие и развитие заложенного в человеке потенциала происходит посредством самореализации, личностного роста индивида.

Представление о личностном росте сложилось в рамках гуманистической концепции и основывается на позитивном видении природы человека, представлениях о присущем ему врожденном стремлении к реализации своего потенциала, ведущему к обретению самостоятельности и независимости, удовлетворению высших потребностей, и, в целом, к проживанию полноценной и более счастливой жизни (К. Гольдштейн, А. Маслоу, К. Роджерс и др.). Личностный рост, стремление к самоактуа-

лизации понимается и как внутреннее побуждение человека к развитию собственных возможностей, как сам процесс этого движения к реализации собственных целей, и как результат этого движения. Его основными этапами выступают: самопознание, самопобуждение, программирование профессионального и личностного роста, самореализация.

Самоактуализация, как постоянный процесс развития врожденных потенций человека, охватывает все сферы жизни человека, в том числе его профессиональную деятельность. Она предполагает необходимость двигаться вперед, к обретению нового жизненного и профессионального опыта. А. Маслоу полагал, что для личностного роста необходимо, чтобы у человека была достойная цель, выходящая за пределы интересов его собственной личности, и требующая творческих усилий, и чтобы он достигал успеха в решении поставленных задач. Человека, стремящегося к самореализации, привлекают трудные и небанальные задачи, для решения которых необходимы усилия и творческий подход. Он не боится трудностей и сложностей ни в личной жизни, ни в профессиональной деятельности, он в принципе не ищет легких решений в жизни. Мотивация таких людей обусловлена потребностями в личностном росте, а не дефицитарными потребностями [4].

Стремление индивида к наиболее полному выявлению и развитию своих личностных возможностей и реализация себя в профессии ведет к качественному улучшению его жизни. Личностный потенциал выступает необходимым и важным ресурсом, реализация которого способствует обретению гармонии с собой, продуктивному взаимодействию с другими, успешной профессиональной деятельности и психологическому благополучию – ощущению удовлетворенности собой, профессией и жизнью в целом [8]. Обретению психологического благополучия человеком способствуют такие его личностные характеристики, как самопринятие, умение выстраивать гармоничные отношения с другими и забота об их благополучии, независимость в поведении, способность успешно справляться с повседневными делами, самореализация в профессиональной и семейной жизни, умелое использование предоставляющихся возможностей и личностных ресурсов [6; 7].

Процесс разворачивания заложенных потенциальных возможностей и их дальнейшее развитие в достижении личностной зрелости и вершин профессионализма наиболее интенсивно происходит у курсантов в ходе профессионального образования в учреждении образования. Это период, когда активно происходит процесс их профессионального становления, сопровождающийся самопознанием, глубинным осмыслением

себя как сотрудника органов внутренних дел и выбранной профессии. Курсантами постигается гуманистическая сущность деятельности правоохранительных органов и ее социальная важность, их причастность к реализации ее высокой социальной роли. Обретение личностного смысла службы происходит через осознание собственных положительных мотивов службы, привлечения к исполнению служебных обязанностей, наполнение жизнедеятельности курсантов профессионально-ценностным содержанием.

Наиболее эффективным методом, стимулирующим профессиональное и личностное саморазвитие, актуализирующим личностные ресурсы, выступает тренинг личностного роста. Специальным образом организованное общение на тренинге, применение таких методов групповой психологической работы, как дискуссия, ролевые и деловые игры, а также ценностно-смысловая, образная и чувственная проработка профессионально значимых ситуаций и последствий, позволяет решать различные задачи:

более глубокое понимание себя, расширение представлений о себе как личности и сотруднике органов внутренних дел, идентификация с социальной ролью;

осознание и принятие ответственности за свою жизнь;

осознание и самооценивание своих личностных и профессионально значимых качеств, способностей, имеющихся и желаемых;

развитие способности использовать личностные ресурсы в решении жизненных задач и преодолении трудностей;

развитие умений выбирать адекватные формы общения и устанавливать конструктивные взаимоотношения с людьми;

осознание и преодоление внутренних барьеров и защитных механизмов бессознательного, создающих трудности на пути самореализации;

развитие внутренней мотивации к самореализации в профессии и др.

Развитие личностного и профессионального потенциала, основываясь на методических подходах психологического тренинга, предполагает обогащение у курсантов представлений о себе как носителя профессиональной роли, о присущих личностных качествах, знаниях, умениях и способностях и происходит посредством самопознания, самонаблюдения, рефлексии и идентификации. Ценностно-смысловые представления и убеждения о сущности профессии формируются и изменяются в результате познавательной и умственной деятельности, например, в процессе дискуссии, содержательного анализа ролевой игры, профессионально значимых ситуаций, когда индивид приходит к определен-

ным умозаключениям. В последующем такие представления обретут все большую глубину и когнитивную сложность.

Возможность успешной и устойчивой самореализации в профессии во многом будет зависеть от сформированных у курсанта долговременных планов службы в органах внутренних дел, устойчивых мотивов профессиональной деятельности. Глубина временной перспективы играет важную роль в определении жизненных планов. Постановка целей, достижение которых возможно в отдаленном будущем, и определение долгосрочных планов для их реализации создают перспективу будущего. В построении временной перспективы значимая роль отводится когнитивным процессам, которые как бы связывают личность с будущими событиями. При ориентации индивида на более отдаленное будущее им создаются долговременные проекты, находится больше путей для их реализации, и в большей степени он мотивирован на успех. Отсутствие в настоящий момент средств достижения не является проблемой для него, поскольку они могут быть найдены в более отдаленном будущем. Цели, рассчитанные на перспективу, достигаются после того, как достигнуты промежуточные цели. Такие близлежащие цели выступают инструментом в реализации долгосрочной цели. Восприятие учебы как инструмента для своей будущей успешной карьеры создает более высокую учебную мотивацию. Так отдаленная перспектива наполняет смысл реализацию задач ближайшей перспективы.

Использование различных методов и техник тренинга личностного роста помогает осознать и научиться преодолевать свои психологические проблемы, которые препятствуют эффективному решению жизненных и профессиональных задач, возможности действовать более конструктивно и научиться этому. Развивается способность успешно справляться с повседневными делами, происходит овладение личностными ресурсами: психологическими свойствами, установками, действиями, умениями, способностями и т. д., обеспечивающими не только решение актуальных личностных и профессиональных проблем, но и профилактику их возникновения в будущем за счет умения решать проблемы.

Тренинг личностного роста включает в себя информационно-теоретическую и собственно тренинговую (практическую) части. Информационно-теоретическая часть – это информация, теоретические знания, касающиеся обсуждаемых вопросов и проблем. Эта информация может представляться в форме мини-лекций, в процессе дискуссии, обсуждения вопросов рассматриваемой темы.

Вначале работа на тренинге направлена на осознание участниками своего себя (чувств, отношений, позиций, потребностей, установок, мо-

тивов поведения и др.). Комплекс методов, входящий в данный блок, обращен к личностному и профессиональному самосознанию индивида и нацелен на развитие процессов самопознания, самопонимания, осознания собственных переживаний, желаний, убеждений и других феноменов. Одной из важнейших задач выступает осознание и принятие собственной ответственности за построение своей жизни. Создание особой атмосферы психологической безопасности, используемый методический инструментарий способствуют обнаружению внутренних противоречий, расширению представлений о себе.

Задачи второго блока ориентированы на осознание участниками своей связи с миром и другими людьми. Используются методы, направленные на развитие адекватных представлений о социальных ролях участников, с акцентированием внимания на роли курсанта, сотрудника правоохранительных органов. Происходит расширение и углубление знаний о профессии, понимание ее сущности и себя в профессии, осмысление должного образа сотрудника органов внутренних дел в глазах граждан, его личных и профессионально значимых качествах (нравственная порядочность, честь, достоинство, бескорыстие, высокий профессионализм и др.), отношения к нему со стороны граждан и др. Решаются задачи по развитию умения понимать других и выстраивать конструктивные отношения с ними.

Третий блок включает в себя группу упражнений, которые ориентированы на приобретение умений анализировать и решать личностные проблемы, освоение способов саморазвития, развитие внутренней мотивации к самореализации в профессии. Проектируются направления и программы саморазвития.

Таким образом, психологический тренинг, нацеленный на развитие личностного и профессионального потенциала, имеет широкие возможности для решения задач, связанных с профессиональным становлением курсантов, развитием устойчивой мотивации службы, их профессиональным и личностным ростом.

Список использованных источников

1. Адлер, А. Понять природу человека / А. Адлер. – СПб. : Акад. проект, 2000. – 254 с.
2. Goldstein, K. Health as value / K. Goldstein // *New knowledge in human values* / A.H. Maslow (Ed.). – New York : Harper and Brothers, 1959. – P. 179.
3. Возможности эмпирического исследования личностного потенциала / Д.А. Леонтьев [и др.] // *Прикладная психология как ресурс социально-эконо-*

мического развития современной России : материалы межрегион. науч.-практ. конф. – М., 2005. – С. 259–260.

4. Маслоу, А. Мотивация и личность = Motivation and personality : пер. с англ. / А. Маслоу. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2008. – 352 с.
5. Роджерс, Н. Творчество как усиление себя / Н. Роджерс // *Вопр. психологии*. – 1990. – № 1. – С. 164–168.
6. Hobfoll, S.E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress / S.E. Hobfoll // *American Psychologist*. – 1989. – Vol. 44. – P. 513–524.
7. Richardson, G.E. The meta-theory of resilience and resiliency / G.E. Richardson // *Journal of Clinical Psychology*. – 2002. – Vol. 58. – P. 307–321.
8. Ryan, R.M. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being / R.M. Ryan, E.L. Deci // *American Psychologist*. – 2000. – Vol. 55. – P. 68–78.

УДК 159.923

А.А. Урбанович

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ: МЕСТО В СИСТЕМЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ НАУКИ

Исследование большинства психологических феноменов обычно начинается с определения их связи с различными отраслями и областями психологического знания и связано с попытками определить и найти истоки этого явления в рамках тех или иных направлений, школ, теоретических ориентаций. Индивидуальная управленческая концепция (ИУК) руководителя в этом отношении не является исключением.

Эффективная деятельность руководителя предвосхищается наличием у него ИУК – системы представлений, определяющих содержание управленческих целей, путей и способов их достижения, оценочных критериев результативности. Эти представления выступают внутренними предпосылками индивидуально-своеобразного содержания управленческой деятельности. В целом ИУК выступает как системное видение руководителем своих управленческих задач и способов, позволяющих эти задачи решить. Проведенные нами исследования позволяют утверждать, что у любого руководителя имеется ИУК, но степень ее осознания как системного явления разными руководителями различается.

Исследования этого сложного явления приходятся на конец 70-х гг. прошлого века. В тот период в Академии МВД СССР под руководством

А.И. Китова группа энтузиастов попыталась представить управленческую деятельность руководителя в системе МВД как системный процесс с присущими ему атрибутами. Ключевым элементом деятельности руководителя, по мнению исследователей, выступала его ИУК. В дальнейшем исследования были продолжены в Академии народного хозяйства при Совете Министров СССР [4, с. 23–24; 15, с. 331]. В настоящее время есть основания констатировать усиление интереса к проблематике ИУК [см., например: 5–7; 10; 13 и др.].

Рассмотрение содержательного наполнения ИУК как психологического феномена позволяет определить место, которое данная концепция может занимать в системе психологической науки. В целом ИУК выступает межотраслевым «продуктом» различных подходов. В качестве предварительного наброска мы уже попытались представить место ИУК в психологической науке [14]. За прошедшее время исследования концепции удалось уточнить некоторые из ранее изложенных позиций и предположить ряд новых отраслей, в той или иной степени связанных с изучаемым феноменом. Наш подход к рассмотрению ИУК позволяет «увидеть» взаимосвязь концепции с различными отраслями психологической науки.

В этой связи считаем, что феномен ИУК следует рассматривать в тесной связи с индивидуальной профессиональной концепцией специалиста, разработанной А.Н. Пастушенной [9]. Такая методологическая ориентация позволила теоретически предположить и эмпирически доказать наличие следующих содержательных компонентов ИУК:

представлений о себе как субъекте управленческой деятельности, должном проявлении себя и необходимом самоизменении;

представлений о целях и содержании собственной деятельности, включающей субъективно должные методы, формы, средства, стилевые и другие проявления этой деятельности;

представлений о необходимых целях и содержании деятельности подчиненных сотрудников и организационных структур (подразделений) в целом;

представлений о личностно-деловых качествах подчиненных сотрудников, об особенностях организационных структур (подразделений) и необходимом управленческом воздействии на них и взаимодействии с ними (говоря словами С.Л. Рубинштейна, «личность как сознательный субъект осознает не только окружающее, но и себя в своих отношениях с окружающим» [12, с. 635]);

представлений о социальных (фоновые, правовые, криминальные, криминогенные и др.) условиях деятельности и необходимости их учета (адаптации к ним);

представлений о вышестоящей управленческой системе, выстраивание взаимодействия с ней и др.

Современная система психологической науки является сложным конгломератом различных отраслей, школ, подходов, областей, направлений и др. ИУК как исследовательский феномен формировался, базируясь на результатах исследований всей психологической науки. Однако, на наш взгляд, ряд отраслей выступают своеобразными предпосылками появления и последующего изучения данного исследовательского феномена. Укажем на наиболее важные из них.

Говоря о феномене ИУК, нельзя обойти вниманием такую важную отрасль психологической науки, как *социальная психология*. Данная отрасль изучает закономерности поведения и деятельности людей, обусловленные фактором их включения в социальные группы, а также психологические характеристики самих этих групп [1, с. 442]. Руководитель – человек, который не может быть оторван от реальной жизни и от деятельности конкретных социальных групп. Он действует и в значительной степени влияет на жизнедеятельность организации, которой руководит. Вместе с тем руководимая организация в лице многочисленных подчиненных воздействует на руководителя, изменяя его значимые характеристики.

К числу проблем социальной психологии, которые серьезно влияют на облик сложившейся у руководителя ИУК, следует отнести закономерности общения и взаимодействия людей в организации, становления и формирования личности в организации (прежде всего особенности процесса социализации, становления социальных ориентаций и аттитюдов, обусловленные фактором включения в конкретную организацию).

Бесспорен вклад в становление ИУК такой отрасли психологической науки, как *психология управления*, изучающей психологические закономерности управленческой деятельности. Важным структурным элементом этой отрасли является психология личности руководителя. По мнению специалистов, разработка психологических проблем личности руководителя в настоящее время является исключительно актуальной [2, с. 383]. В ряде источников содержится не только упоминание ИУК, но и приводятся элементы этой концепции: сверхзадача, проблемное содержание, управленческие замыслы, внутренне принятые личностью принципы и правила управления [см., например, 6, с. 300].

Важное место в качестве предпосылок становления ИУК следует отнести *психологии самосознания*. Данная отрасль заложила традицию рассмотрения феноменологии индивидуальных концепций, введя в категориальный аппарат психологической науки понятие Я-концепции.

Под понятием Я-концепции принято считать развивающуюся систему представлений человека о самом себе, включающую: а) осознание своих физических, интеллектуальных, характерологических, социальных и прочих свойств; б) самооценку; в) субъективное восприятие влияющих на собственную личность внешних факторов [1, с. 636]. Руководитель любого уровня обладает такой системой представлений. Более того, значительная часть этих представлений органично включена в ИУК, а психология самосознания в той или иной степени пронизывает все указанные выше содержательные компоненты ИУК.

Одно из определений самосознания гласит, что это осознание человеком себя как индивидуальности [1, с. 486]. Одной из сущностных характеристик самосознания выступает его способность выступать как процесс и результат непрерывного (перцептивного и умственного) мониторинга состояний и деятельности субъекта [1, с. 487]. Назначение сотрудника правоохранительных органов на руководящую должность, перемещение состоявшегося руководителя на новую должность активизирует этот мониторинг и актуализирует вечный вопрос для любого управленца «Кто я как руководитель?».

Немаловажен вклад в становление ИУК *психологии труда*, которая изучает закономерности формирования и проявления человека как субъекта труда (процессы и состояния, особенности личности); изучение деятельности отдельного человека (как индивида, как субъекта труда, как личности, как индивидуальности) [1, с. 445]. Руководитель любого уровня занят специфическим трудом – управленческим. Изучение этого труда, этой деятельности объективно выступает главной проблемой теории управления [3, с. 38]. В этой связи представляют несомненный интерес особенности профессионального самоопределения руководителя, формирования его индивидуального стиля деятельности и трудовой мотивации. Как всегда, актуальна проблема профессионально важных качеств субъекта управления.

Важное значение имеет проблема адаптации руководителя к управленческой деятельности. Не каждый первоклассный специалист может стать эффективным руководителем, овладеть способностью «делать что-то руками других». Нередки случаи, когда подготовленного специалиста назначают руководителем, однако должного управленческого эффекта не наблюдается. В результате организация теряет специалиста и не получает руководителя.

Весом вклад в становление ИУК такой отрасли психологической науки, как *инженерная психология*. Как известно, она изучает процес-

сы информационного взаимодействия человека и технических средств [1, с. 200]. Основным средством управленческой деятельности выступает разнообразная информация. От умения и искусства руководителя не только ориентироваться в мощном информационном потоке, но и активно его использовать напрямую зависят результаты деятельности руководимой им организации.

Творческое отношение к ряду таких понятий, как «концептуальная модель», «информационная модель» и др., позволяет по-новому посмотреть на процессуальную составляющую ИУК руководителя. Так, концептуальная модель представляет собой совокупность представлений оператора о целях и задачах трудовой деятельности, состоянии предмета труда, о собственных способах управляющих воздействий. Представления, составляющие содержание этой модели, являются обобщенными схемами поведения, сформированными в процессе обучения и тренировок. Данная модель характеризуется огромной информационной избыточностью, однако актуализируются и осознаются лишь те схемы поведения, которые необходимы для решения непосредственно возникшей задачи [1, с. 241]. Определенным потенциалом обладает информационная модель – система упорядоченных по определенным правилам сигналов и знаков, несущих информацию об объекте управления, внешней среде и самой системе управления. На основе данной модели у оператора формируется образ реальной обстановки [1, с. 210].

Руководитель любого уровня, исходя из выполняемой роли, формирует у подчиненных определенные качества, способствует их развитию, обучает и воспитывает членов руководимой им организации. Этим фактом объясняется важность *педагогической психологии* для формирования ИУК. В соответствии с дименсиональным подходом к анализу управленческой деятельности Г. Юкла практически все девятнадцать измерений менеджерского поведения в той или иной степени подчеркивают педагогический характер деятельности руководителя [3, с. 55–57].

Специфика деятельности руководителя правоохранительного органа раскрывается *юридической психологией*. Данная отрасль психологической науки изучает закономерности и механизмы психической деятельности людей в сфере регулируемых правом отношений [6, с. 475–476]. Важным разделом юридической психологии выступает психология организации деятельности правоохранительного органа, раскрывающая психологию управления в органах правопорядка, психологию работы с персоналом правоохранительных органов, психологию юриста и др. [11, с. 637–638].

О важности этих проблем в становлении ИУК конкретного руководителя говорится в коллективном учебном пособии «Прикладная юридическая психология». Так, в соответствии с подходами авторов ИУК отнесена к важнейшему структурному элементу психологического потенциала руководителя правоохранительного органа и представляет собой субъективное, личностное видение системы основных управленческих проблем, способов воздействия на подчиненных, трудностей в организации их деятельности и личного труда. В сформированном виде она раскрывает личностный смысл деятельности руководителя, оказывает влияние на мотивацию управленческого труда, постановку конкретных служебных и жизненных целей [11, с. 199].

На важность исследования управленческих подходов и интенций руководителя правоохранительного органа указывается Высшей аттестационной коллегией Республики Беларусь. Так, к числу областей исследования по специальности 19.00.06 «Юридическая психология» отнесены психологическая оптимизация управления, организационных условий и взаимодействия в правоохранительной деятельности, психологическое обеспечение работы с кадрами правоохранительных органов и др. [8].

Таким образом, ИУК как исследовательский феномен заявила о себе в 80-е гг. прошлого века благодаря усилиям А.И. Китова и группы энтузиастов. Они предприняли удачную попытку представить управленческую деятельность руководителя в системе МВД как системный процесс с присущими ему атрибутами. Ключевым элементом деятельности руководителя, по мнению исследователей, выступала его ИУК.

Предпосылки становления ИУК как исследовательского феномена содержатся в таких отраслях психологической науки, как социальная психология, психология управления, психология самосознания, психология труда, инженерная психология, педагогическая психология, юридическая психология и др. Каждая из названных отраслей психологического знания в силу присущих ей приемов акцентировала внимание исследователей на наиболее значимых сторонах концепции. Указанные отрасли психологического знания актуализировали ряд исследовательских проблем и заложили методологические основания для их изучения.

Список использованных источников

1. Большой психологический словарь / сост. и общ. ред. Б.Г. Мещерякова, В.П. Зинченко. – СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007. – 672 с.
2. Журавлев, А.Л. Социальная психология : учеб. пособие / А.Л. Журавлев, В.А. Соснин, М.А. Красников. – М. : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2006. – 416 с.

3. Карпов, А.В. Психология менеджмента : учеб. пособие / А.В. Карпов. – М. : Гардарики, 1999. – 584 с.
4. Китов, А.И. Опыт построения психологической теории управления / А.И. Китов // Психол. журн. – 1981. – Т. 2. – № 4. – С. 21–32.
5. Красовский, Ю.Д. Организационное поведение : учебник / Ю.Д. Красовский. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2018. – 417 с.
6. Краткий психологический словарь / ред.-сост. Л.А. Карпенко ; под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – 2-е изд., расш., испр. и доп. – Ростов н/Д : Феникс, 1998. – 512 с.
7. Кудрявцева, Е.И. Индивидуальная управленческая концепция: феноменология и методика оценки управленческого усилия / Е.И. Кудрявцева // Упр. консультирование. – 2013. – № 12. – С. 8–20.
8. Паспорт специальности 19.00.06 «Юридическая психология», утвержденный приказом Председателя Высшей аттестационной комиссии Республики Беларусь от 12 ноября 2018 г. № 267 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vak.gov.by/node/1231>. – Дата доступа: 25.12.2021.
9. Пастушеня, А.Н. Индивидуальная профессиональная концепция специалиста: структурно-функциональная и содержательная характеристика / А.Н. Пастушеня // Психол. журн. – 2007. – № 3 (15). – С. 38–48.
10. Патутина, Н.А. Актуальность педагогической составляющей индивидуальной управленческой концепции руководителя / Н.А. Патутина // Педагогическая реальность: системность, событийность, сотрудничество : материалы Всерос. науч.-практ. конф. / под ред. М.В. Шакуровой. – М., 2020. – С. 31–35.
11. Прикладная юридическая психология : учеб. пособие / И.И. Аминов [и др.] ; под ред. А.М. Столяренко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 639 с.
12. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2004. – 713 с.
13. Сысоев, В.В. Индивидуальная управленческая концепция руководителя как индикатор психологической подготовки и практической готовности индивида к руководящей деятельности [Электронный ресурс] / В.В. Сысоев, В.Н. Селезнев, В.В. Логинова // Психолог. – 2019. – № 1. – С. 25–31.
14. Урбанович, А.А. Индивидуальная управленческая концепция руководителя: место в психологической науке, функции и этапы формирования / А.А. Урбанович // Научные труды Республиканского института высшей школы. Исторические и психолого-педагогические науки: сб. науч. ст. – Вып. 17. – Ч. 3. – Минск : РИВШ, 2017. – С. 391–397.
15. Черненилов, В.И. Индивидуальная управленческая концепция / В.И. Черненилов // Энциклопедия юридической психологии / под общ. ред. А.М. Столяренко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – С. 331–332.

Раздел II ЮРИДИЧЕСКАЯ ПЕДАГОГИКА

УДК 159.9:343.8

С.Б. Адашькова

ХАРАКТЕРОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ ОСУЖДЕННЫХ ЖЕНЩИН КАК ОСНОВА ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОЦЕССА ИСПРАВЛЕНИЯ

Специфика восприятия и отношение осужденных к лишению свободы во многом обусловлены субъективным восприятием наказания, а также и характерологическими особенностями, в частности акцентуациями характера осужденных женщин. Успешная адаптация к условиям отбывания наказания, как составная часть процесса исправления, в настоящее время в значительной степени ориентирована на усиление воспитательного и психологического компонентов исправительного процесса и обеспечивается дифференцированным психолого-педагогическим подходом, учетом личностных, индивидуальных психологических особенностей при проведении воспитательных и психолого-педагогических мероприятий.

Знание и учет характерологических особенностей личности осужденных женщин при осуществлении психолого-педагогического сопровождения позволит осуществить выбор оптимальных мер воспитательного воздействия на каждую осужденную, будет способствовать снижению негативного влияния криминальной среды, своевременному выявлению и коррекции актуальных психологических проблем, что является важной предпосылкой эффективного исправления и постепенной адаптации осужденных.

Специфика особенностей личности осужденных женщин заключается в том, что женщины по сравнению с мужчинами более чувствительны к внешним воздействиям и, что связано с особенностями их эмоционально-волевой сферы, они задают больше вопросов, чаще обращаются к администрации, стремятся объяснить поведение, доказывая свою правоту и оспаривают решения [1]. Женщины более остро реагируют на негативные явления окружающей действительности и переживают процесс адаптации к условиям отбывания наказания: совместное проживание и времяпрепровождение, смена привычных социальных

ролей оказывают определяющее влияние на эмоциональные и поведенческие реакции осужденных женщин.

Выявление и анализ акцентуированных черт характера осужденных женщин в практическом плане значительно индивидуализирует воспитательный процесс, позволит разработать рекомендации по использованию в индивидуальной воспитательной работе сильные стороны характера женщин, отбывающих наказание в виде лишения свободы.

Психологические особенности личности женщин, совершивших насильственные преступления, в том числе убийства, ранее рассматривали П.Н. Тарновская, В.А. Внуков, Т.В. Дмитриева, К.Л. Иммерман, М.А. Качаева, Л.В. Романенко, Н.Г. Шумский, И.В. Ювенский, Н.Б. Калюжная.

Особенности проявления личностных характеристик и эмоциональной сферы личности осужденных женщин в условиях отбывания наказания в виде лишения свободы исследовали М.Ю. Антонян, В.П. Ревин, Б.Б. Казак, А.И. Ушатиков, Е.В. Середина, Е.Н. Казакова, С.В. Котова, М.В. Минстер, Н.А. Харина, М.В. Овсянникова. Индивидуально-психологические особенности адаптации лиц женского пола к условиям отбывания наказания изучал Ф.С. Мусин; влияние акцентуаций характера на поведение женщин, отбывающих наказание в виде лишения свободы, рассматривали М.В. Овсянникова, М.В. Минстер, А.В. Ильин, В.В. Новиков, О.П. Палешник, В.П. Михайлова, М.В. Трофимова, Е.С. Стешич, Л.М. Щербакова, О.П. Белая.

Исследователи отмечают, что в условиях исправительных учреждений акцентуированные черты характера осужденных заостряются и проявляются более ярко. Акцентуации характера – это сильная выраженность отдельных черт характера, которые вызывают затруднения личности в некоторых специфичных ситуациях, что одновременно может сочетаться с хорошими способностями к социальной адаптации в других ситуациях. При этом важно отметить, что избирательная уязвимость в отношении определенного рода воздействий, имеющая место при той или иной акцентуации одновременно может сочетаться с хорошей или даже повышенной устойчивостью к другим воздействиям [2, с. 6].

Наше исследование направлено на выявление акцентуированных черт характера лиц женского пола, осужденных за совершение преступлений против жизни и здоровья (убийств), впервые отбывающих наказание в виде лишения свободы, с последующей разработкой рекомендаций для сотрудников воспитательной службы с учетом выявленных характерологических особенностей личности осужденных женщин для дальнейшего использования при осуществлении индивидуальной вос-

питательной работы. Для исследования акцентуированных черт личности использован тест-опросник Г. Шмишека, К. Леонгарда «Методика акцентуации характера и темперамента личности» [2].

В исследовании приняли участие 170 женщин, осужденных за убийство, впервые отбывающих наказание в виде лишения свободы, в возрасте от 18 лет до 60 лет. В наибольшей степени в исследуемой нами группе выражены пять типов акцентуированных черт личности: эмотивный тип акцентуации (66 %), гипертимный (56 %), экзальтированный (55,6 %), циклотимный (40 %) и педантичный (38 %) типы.

В пениitenciарной науке эмотивность, как одна из выраженных черт убийц, неоднократно подтверждена исследованиями (М.Ю. Антонян, М.И. Еникеев, В.Е. Эминов, Е.С. Стешич). У женщин, осужденных за убийство, чувствительность и ранимость, характерная для эмотивного типа, выражается не в сопереживании, а обращена на себя и охрану своей личности от травматических переживаний. Это приводит к тому, что в эмоциональной сфере осужденных, имеющих данный тип акцентуации, долго сохраняются пережитые впечатления, которые окрашивают уже другие события, не имеющие связи с реальными негативными ситуациями, соответственно происходит искажение реальности, которой приписываются несвойственные черты [3]. Точками наименьшего сопротивления для женщин с эмотивным типом акцентуации является грубость и черствость окружающих, отсутствие теплых эмоциональных связей и равнодушие к эмоциональному состоянию. Таким образом, проблемы в сфере семейных взаимоотношений, эмоциональное и физическое насилие со стороны близких людей на протяжении многих лет жизни приводят к эскалации напряжения в отношениях и служат причиной и провоцирующим фактором для совершения убийства.

При взаимодействии с носителями данной акцентуации необходима атмосфера доброжелательности и позитивной поддержки. Конфликтное общение, категоричность, унижительные интонации, грубый тон, прямые указания на негативные черты, конфронтационное взаимодействие могут вызывать аффективный взрыв осужденной, депрессивные реакции, дезадаптивное поведение. Ситуации сильной конкурентности, ущемления чувства собственного достоинства, угрозы наказания либо страха перед чем-либо, эмоциональное отвержение со стороны значимых людей являются конфликтными для данной акцентуации. В коммуникации с эмотивными осужденными акцент нужно делать на эмоциональной отзывчивости, проявлении эмпатии, учитывая при этом высокую эмоциональную чувствительность и зависимость настроения от внешних усло-

вий и взаимоотношений со значимыми людьми. Поручениям и заданиям необходимо придавать форму просьб с уверенностью в успехе их выполнения. В индивидуальной психолого-педагогической работе следует обучать приемам эмоциональной саморегуляции, умению преодолевать препятствия, поддерживать адаптивные черты характера.

Второй наиболее выраженной акцентуированной чертой женщин, осужденных за убийство, является гипертимная (56 %). Для гипертимного типа акцентуации характерна социальная активность, стремление к лидерству, высокий жизненный тонус, которые сочетаются с низкой нормативностью поведения, вспыльчивостью, игнорированием норм и правил морали, ориентацией на собственные желания, склонностью к зависимостям от алкоголя и психоактивных веществ, что является предпосылкой конфликтного поведения и протестных реакций, которые всегда сопровождаются гневом и агрессией в отношении окружающих.

Следует отметить, что данная акцентуация является доминирующей у осужденных женщин в возрасте 25–40 лет, т. е. периода наивысшей активности во всех сферах жизнедеятельности. Это время создания семьи, принятие роли родителя, построение и развитие карьеры, соответственно от уровня самореализации в этих сферах зависит насколько успешным будет чувствовать себя человек. Вместе с тем чувство собственной непродуктивности приводит к кризису личностного развития и отражается на взаимоотношениях с окружающими, в том числе и в семейно-бытовой сфере. Соответственно, в стрессовой для личности ситуации вышеперечисленные качества и склонности выступают катализатором преступного поведения, в частности убийства.

Напряженными ситуациями для осужденных с выраженной гипертимной акцентуацией характера являются блокирование активности, жесткая дисциплина, монотонная работа, вынужденное одиночество, сужение круга общения. Наиболее эффективным для взаимодействия с данной категорией осужденных будет создание условий для выявления инициативы, продуктивного использования активности, включение в коллективную деятельность, поручение дел, требующих проявления организаторских способностей. Конфликтные ситуации и сопротивление воспитательному воздействию возникают при строгой регламентации деятельности, ограничении двигательной активности и общения, навязчивой опеке, нравоучениях и наставлениях, публичной критике и проявляются в активной демонстрации самостоятельности, нарушении правил и порядков. Индивидуальные беседы наиболее эффективны будут в быстром темпе с передачей инициативы, при этом следует из-

бегать директивности, соблюдать баланс контроля и необходимую для продуктивной деятельности дистанцию.

Экзальтированный тип акцентуации выражен у 55,6 % респондентов. Он характеризуется лабильностью эмоциональных состояний, порывистостью и легкостью возникновения сильных эмоций, склонностью проявлять эмоциональные крайности. Темп нарастания реакций и их внешнее проявление отличается большой интенсивностью. В период подавленности – вспыльчивы, агрессивны, конфликтны. Под влиянием этих эмоциональных реакций гипертрофированно воспринимается враждебность окружающих. Отсутствие эмоциональной поддержки со стороны близких, обвинения, публичные оскорбления и указания на недостатки приводят к протестным реакциям и аффективным проявлениям, провоцирующим агрессивное поведение по отношению к обидчику (реальному или мнимому), и служат причиной совершения преступления.

Сильными сторонами экзальтированного типа акцентуации являются доброта, спокойствие, внимательность к людям, высокая внутренняя дисциплинированность, ответственность, самокритичность, повышенная требовательность к себе и стремление преодолеть свои слабые стороны. Точками наименьшего сопротивления данной акцентуации являются насмешки, несправедливые обвинения, подозрения в неблагоприятных поступках, публичные обвинения. Депрессивные реакции и конфликтное поведение могут вызывать манипуляции через чувство вины, жесткое общение, эмоциональное отторжение, циничное отношение. Для достижения целей воспитания необходимо постепенное повышение самооценки, преодоление чувства неполноценности путем установления доверительного контакта, поддержание вежливого и тактичного общения. Благоприятными являются условия спокойной заранее регламентированной работы с наличием возможности делегировать ответственные решения другим. Следует поощрять решительные высказывания, готовность самостоятельно принимать решения и действовать в соответствии с ними. В общении с данной категорией осужденных нельзя допускать сравнения с другими, ставить в ситуации конкуренции. Для установления доверительного контакта необходимо проводить многократные беседы с детальным анализом ситуации, помогающие осознать собственную мнительность и ложное чувство неполноценности. Следует поручать работу, не требующую широкого круга общения, дозировать нагрузки и избегать ситуаций, вызывающих сильные впечатления.

Циклотимный тип акцентуации выявлен у 40 % респонденток. Поведение людей с циклотимным типом акцентуации характеризуется пере-

падами настроения, что отражается и на поведении, которым управляют не внешние обстоятельства, а внутренние процессы. Чем выше показатель акцентуации – тем ярче и чаще наблюдается смена двух фаз: повышенного и пониженного настроения. Фаза повышенного настроения характеризуется аффективными эпизодами, могут проявляться резкие вспышки гнева по отношению к окружающим. Аффект способствует проявлениям конфликтности, импульсивности, протекает по гипертимному типу, что в кризисных для личности ситуациях может приобретать криминогенное значение.

При осуществлении исправительного и коррекционного воздействия осужденных женщин, имеющих выраженную циклотимную акцентуацию характера, необходимо учитывать, какая из фаз является активной. Индивидуальную работу следует осуществлять в продуктивной фазе, которая характеризуется коммуникабельностью, инициативностью, увлеченностью процессом осуществляемой деятельности. При наступлении периода спада, который может длиться от нескольких дней до нескольких недель, проявляется апатия, вялость, непоследовательность действий и поступков, неуравновешенность, чрезмерная обидчивость, которые оказывают значительное влияние на особенности деятельности и поведение. При установлении контакта важно понять, как осужденная относится к себе, что сейчас чувствует. В период спада целесообразно оказать поддержку, снизить уровень требований, исключить активные действия, отказаться от попыток повлиять на нее, так как необходимость чрезмерных усилий может способствовать ухудшению эмоционального состояния. В этот период наиболее продуктивным будет тактичная поддержка любого успеха и отсутствие внимания к неудачным поведенческим проявлениям. В стадии подъема следует акцентировать внимание на необходимости понимания своих особенностей и осуществления самоконтроля, при этом особое внимание обратить на позитивные стороны результата деятельности и рассмотреть приемлемые способы поведения и пути выхода из сложной ситуации, подчеркнув ее временный характер. В индивидуальной работе осужденных с циклотимным типом акцентуации характера необходимо обучать самодисциплине и контролю эмоционального состояния, умению спокойно относиться к временным трудностям.

Пятым, наиболее выраженным типом акцентуации женщин, осужденных за убийство, является педантичный тип (37,8 %). Педантичная акцентуация характеризуется наличием таких черт характера, как интровертированность, ригидность, инертность психических процессов, трудности в установлении неформальных контактов с окружаю-

щими, долгое переживание травмирующих событий, сильная реакция на любое нарушение порядка, склонность жестко следовать плану [4]. Стремление к контролю над эмоциями и поведением вызывает напряженность, которая постоянно поддерживается, в связи с чем возможно возникновение потребности в ее снятии путем употребления алкоголя или психоактивных веществ, что способствует снижению чрезмерного контроля. При неблагоприятных внешних условиях (длительное неблагополучие в какой-либо сфере жизнедеятельности) развиваются невротические навязчивые состояния [5], определяющие поведение, которые могут привести к отложенной хладнокровной расправе с реальным либо мнимым обидчиком. Осужденные женщины с выраженным педантичным типом акцентуации характера отличаются низким уровнем развития эмпатии, эмоциональной холодностью, замкнутостью, отсутствием умения вступать в неформальные контакты, закрытостью внутреннего мира. Соответственно, при установлении контакта следует избегать настойчивости и попыток «разговорить» осужденную. Рекомендуется также исключить создание ситуаций соревнования. Усиление интровертированности может провоцироваться аффективными реакциями и длительными психотравмирующими ситуациями. В конфликтное взаимодействие осужденные с педантичной акцентуацией вступают в том случае, если требования окружающих не соответствуют их внутренним принципам. Для них неприемлемы ситуации неформального общения в группах, так как предпочитают либо узкий круг лиц, которым доверяют, либо отказываются от контактов. Эмоциональные срывы возможны в ситуациях быстрого принятия решения. Установление контакта с данной категорией осужденных возможно при проявлении доброжелательного заинтересованного отношения. Основным признаком принятия собеседника является момент, когда осужденная начинает говорить по своей инициативе, подчеркивая свою точку зрения на ту или иную проблему. В этот момент важно не прерывать высказывания, а мягко, настойчиво направить разговор в нужное русло. Только искренняя компетентная заинтересованность и поддержка активности контактов с окружающими позволит включить осужденных с педантичным типом акцентуации в групповую деятельность. При этом необходимо четко определить мотивы деятельности, чередуя групповое взаимодействие с посильными индивидуальными поручениями с учетом интересов и желаний осужденной. Важным в индивидуальной воспитательной работе с данной категорией осужденных является поэтапный контроль результатов.

Таким образом, среди женщин, осужденных за убийство, впервые отбывающих наказание в виде лишения свободы, наиболее представ-

ленными типами являются акцентуации характера, в основе которых лежат эмоции и чувства – эмотивная, экзальтированная, гипертимная и циклотимная, что необходимо учитывать, как в ежедневной коммуникации, так и при осуществлении целенаправленного воспитательного воздействия на личность осужденных.

В связи с тем что поведение женщин, совершивших убийство, имеет эмоционально мотивированную направленность, как в момент совершения преступления, так и в период отбывания наказания в исправительном учреждении, знание доминирующих акцентуированных черт личности характера осужденных женщин позволит сотрудникам исправительных учреждений в индивидуальной воспитательной работе опираться на их сильные стороны, а также своевременно осуществить профилактику и коррекцию различного рода девиантных проявлений в период отбывания наказания в исправительном учреждении.

При этом следует учитывать, что каждая из выявленных акцентуаций отличается определенным своеобразием в поведенческих проявлениях и является фоном демонстрируемых реакций при взаимодействии с окружающими, указывает на слабые места характера, что позволит предвидеть факторы, способные вызывать дезадаптивное поведение в конкретных ситуациях. Вместе с тем учет сильных сторон акцентуации характера будет способствовать усилению эффекта воспитательного воздействия путем включения осужденных женщин в уместные и благоприятные для данного характера деятельность и общение.

Список использованных источников

1. Латыпова, Д.Л. Особенности личности осужденных женского пола, совершивших преступление впервые и при пенитенциарном рецидиве / Д.Л. Латыпова, Ж.Я. Резник // Вестн. Волж. ун-та имени В.Н. Татищева. – 2016. – Т. 1. – № 2. – С. 51–60.
2. Алексеева, Е.А. Акцентуации характера : учеб. пособие / Е.А. Алексеева, И.В. Выбойщик, Л.П. Паршукова. – Челябинск : Изд-во Юж.-Урал. гос. ун-та, 2002. – 47 с.
3. Стешич, Е.С. Акцентуации характера и преступное поведение / Е.С. Стешич // Психопедагогика в правоохран. органах. – 2018. – № 1. – С. 29–35.
4. Новиков, В.В. Влияние акцентуаций характера у осужденных на профилактику их деструктивного поведения в период отбывания наказания в исправительном учреждении / В.В. Новиков, О.П. Палешник // Психопедагогика в правоохран. органах. – 2007. – № 4. – С. 68–73.
5. Михайлова, В.П. Взаимосвязь агрессии и акцентуации характера у осужденных с разным типом девиантного поведения / В.П. Михайлова, М.В. Трофимова // Вестн. Кемер. гос. ун-та. – 2009. – № 3. – С. 71–78.

КУЛЬТУРА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Работа руководителя органа внутренних дел – это работа с людьми, работа среди людей и работа для людей. Свои многочисленные функции он может реализовать лишь обладая достаточными знаниями и навыками в области психологии, педагогики, опытом их применения в практической деятельности. Каждодневные ситуации требуют от него достаточной психолого-педагогической подготовки. Вот почему современный руководитель органа внутренних дел должен быть не только организатором, но и практическим психологом и педагогом.

Как психолог, руководитель должен ориентироваться в особенностях личности своих подчиненных, в мотивах их поведения и деятельности, в оценке морально-психологического климата в коллективе, в уровне его конфликтности. Психологическое самообразование руководителей предполагает изучение:

процессов психики: познавательных, эмоциональных, волевых;
психических состояний: подъема, бодрости, стресса, угнетенности, фрустрации, апатии, агрессии;
психических свойств личности: направленности, темперамента, характера, способностей.

Руководитель обязан уметь без затруднений характеризовать подчиненного с точки зрения социальной зрелости и идеологической компетенции, профессиональной ориентации и уровня профессионализма, социально-психологической ориентации личности (жизненные склонности, характер, темперамент), деловых и коммуникативных качеств, этических установок и культурного кругозора и т. д.

Важно уметь прогнозировать поведение подчиненных, возможности изменения поведения личности, выявлять условия, мешающие или способствующие рациональным воздействиям или поступкам людей.

Одной из текущих проблем в деятельности руководителя выступает проблема способов психологического воздействия в рамках психологических методов управления. К числу рекомендуемых способов относятся следующие: внушение, убеждение, подражание, вовлечение, побуждение, принуждение, осуждение, требование, запрещение, порицание, командование, намек, комплимент, похвала, просьба, совет и др. [1–4; 6].

Остановимся на некоторых из них.

Властное принуждение – базируется на применении руководителем властных полномочий в отношении подчиненных сотрудников, в том числе при наложении дисциплинарных взысканий. Этот метод уместен при воздействии на недобросовестных подчиненных, на тех, кто нарушает служебную дисциплину и законность. Вместе с тем принуждение формирует страх перед возможным наказанием за совершенные ошибки и меняет мотивацию труда. Сотрудники стремятся избегать наказания, перестраховываются, проявляют неискренность, теряют инициативу, боятся самостоятельно принимать решения. Принуждение снижает производительность и качество труда подчиненных. Метод принуждения в ОВД весьма распространен, но не является главным, а потому должен применяться осторожно, с учетом индивидуальных психологических характеристик сотрудников.

Гораздо продуктивнее метод убеждения, который базируется на логике, аргументированности руководителем своей точки зрения. Понять позицию подчиненного, добиться доверительности в беседе, найти точки согласия – таков путь к убеждению. Иногда неспособность убедить связана с двумя частыми ошибками: неумением выслушивать собеседника и отсутствием обратной связи с подчиненным. Эффективное слушание руководителем подчиненного, проявление эмпатии и терпения являются хорошими предпосылками эффективности убеждения.

Осуждение является приемом психологического воздействия на сотрудника, который допускает большие отклонения от моральных норм коллектива или результаты его труда крайне неудовлетворительные. Такой прием не может применяться в отношении сотрудников со слабой психикой и практически бесполезен для воздействия на остальных членов коллектива.

Запрещение обеспечивает тормозящее воздействие на личность.

Командование необходимо тогда, когда требуется точное и быстрое исполнение поручений без обсуждений и критических замечаний.

Комплимент, но не лесть должен возвышать сотрудника, наталкивать его на размышления. Предметом комплимента могут быть вещи, дела, идеи сотрудника.

Совет надо понимать как прием, основанный на сочетании просьбы и убеждения. В оперативной работе, требующей принятия быстрых решений, использование советов следует ограничивать.

Ответной реакцией сотрудников на используемые приемы воздействия являются настроение, чувства, эмоции, поведение.

Настроение подчиненного – это слабовыраженное эмоциональное переживание. Чувство подчиненного – это более устойчивое явление и относится к чему-то конкретному (нравственные, эстетические, патриотические, интеллектуальные и др.). Эмоции подчиненного – это конкретные переживания событий в жизни, зависящие от его склонностей, привычек и психологического состояния (положительные, отрицательные, противоречивые: радость, удовольствие, гнев, раздражительность, ревность, соперничество и т. п.).

Говоря о поведении подчиненного, следует отметить несколько вариантов его поведения в окружающей социальной среде [1]:

«ангельское» – в форме полного отрицания зла и насилия; высокоморальное, демонстрирующее высокие принципы поведения (честность, бескорыстие, искренность, трудолюбие, щедрость и т. п.); нормальное, в соответствии с общественной моралью, редко допускающее отклонения и недостатки;

«дьявольское», или совершенно аморальное, противоправное. Таким образом, способы психологического воздействия должны рассматриваться как наиболее тонкий инструмент влияния на подчиненных. Важной психолого-педагогической проблемой является проблема требовательности руководителя.

Требовательность – одна из обязанностей и одно из средств решения им задач. Требовательность нельзя понять и совершенствовать в отрыве от других мер, которые призван осуществлять руководитель, а можно лишь в единстве с внимательной и чуткой работой с кадрами, с заботой о подчиненных. В специальном опросе сотрудников спрашивали: «Под руководством какого руководителя вы хотели бы работать: мягкого, не очень требовательного, но безразличного к сотрудникам, их заботам и тревогам, или под руководством требовательного, строгого, но всегда внимательного и заботливого, когда у сотрудников возникают личные проблемы?» – 87 % выбрали второго [6].

Требовательность как управленческое качество руководителя может быть:

конструктивной, созидательной – направлена на получение максимального эффекта. Она эффективна, если ее результатом руководитель видит общее положение дел, все отдаленные последствия;

направляющей, ориентирующей – связана с повышением целеустремленности в работе персонала, усилением ориентации его на конечные служебные результаты;

организующей, дисциплинирующей – призвана обеспечить точное и полное выполнение каждым сотрудником своих обязанностей и прав;

активизирующей, мобилизующей – направлена на повышение активности, трудолюбия, настойчивости, добросовестности всего персонала и каждого работника;

развивающей, воспитывающей – способствует упрочнению и совершенствованию личностных особенностей сотрудников;

профилактической – выражается в стремлении не «бить по хвостам», а предупреждать возможные недостатки и нарушения.

Требовательность руководителя будет оптимальной, если будет осуществляться целесообразно, оправданно, справедливо, законно, своевременно, принципиально, твердо, смело, постоянно, понятно, тактично, человечно. Требовательность – всегда волевое поведение, которое должно протекать в правовом режиме, в пределах прав, которыми располагает руководитель.

Чтобы требовательность была эффективной, следует стремиться к соблюдению некоторых нравственно-психологических условий.

1. Обоснованное использование устных и письменных предписаний, несущих в себе энергию требовательности: обязывания, запрещения, дозволения. Руководитель обязан помнить, что плохо, когда предписаний слишком мало или слишком много. В последнем случае предписания мешают сотрудникам работать планомерно, сбивают их с ритма, создают атмосферу вечного «дерганья». Сотрудники переходят к стилю работы «по указаниям». Увлечение запретами непродуктивно. В народе говорят: нет запрета – нет нарушения.

2. Грамотное осуществление контроля. Руководитель осуществляет контроль и организует контролинг не с целью подловить, изобличить, дать подчиненному урок или проявить свою власть, а для изучения состояния дел и принятия своевременных и конкретных мер для улучшения положения, для того, чтобы предупредить возможные в будущем ошибки и промахи, чтобы помочь. «Охотничий азарт» в данном случае не годится.

3. Справедливая оценка действий сотрудников. Оценка в руках руководителя – острый инструмент воздействия на подчиненных. Положительная – стимулирует, а отрицательная расхолаживает их деятельность.

4. Добиваться понимания и принятия сотрудниками справедливых и деловых замечаний. Критика существует для того, чтобы поставить человека на ноги, а не на колени. Правильная критика руководителя позволяет подчиненному находить внутренние резервы. Важно иметь в виду следующие нравственно-технологические моменты. Так, замечания улучшают работу лишь в 11 % случаев, похвала, одобрение – в 80 % [6]. Критикуя, следует исключить всякие неделовые мотивы (унижение, «постановку

на место», преследование «неудобного»). Лучше давать конкретные советы по улучшению работы, чем перечислять недостатки и упущения. Всегда надо быть справедливым в замечаниях и претензиях, без нужды не затрагивать самолюбие человека. Недопустимо «раздувать» факты и опираться на непроверенную информацию. Перед критикой подчиненного надо отметить все хорошее в его работе.

5. Реализуя требовательность к подчиненным, следует соблюдать чувство меры. Руководитель не только практический психолог, но и педагог. Этот акцент работы указывает на особый талант влиять на людей и связан с деятельностью по обучению и воспитанию подчиненных. Иначе руководитель предстанет простым методистом, организующим коллективную и индивидуальную работу в своем коллективе.

«Педагогика понимания» руководителем подчиненных предполагает [4]:
разъяснение сотрудникам смысла непрерывного активного самосовершенствования;

разъяснение сотрудникам смысла следования в службе и жизни цивилизованным социальным, нравственным, поведенческим ценностям;
разъяснение и углубление смысла службы в органах правопорядка;
педагогическую организацию близких и далеких перспектив;
постоянный интерес к реальной работе каждого сотрудника, мотивации его труда;

организацию службы в органах правоохранения в строгом соответствии с профессиональными и человеческими ценностями.

Методика «понимающей педагогики» включает в себя установление психолого-педагогического контакта субъектов общения; определение терминов этой деятельности, помощь в осмыслении и выборе мотивации отношений и действий.

Предметом особой заботы руководителя является улучшение морально-психологического климата в руководимом милицейском коллективе путем продуманной расстановки подчиненных по горизонтали и вертикали с учетом сложившихся между ними официальных и неофициальных отношений. Руководитель корректирует и оптимизирует их.

Морально-психологический климат есть динамическая характеристика состояния милицейского коллектива, представляющая собой качественную сторону межличностных отношений, проявляющуюся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности.

Воздействие руководителя на морально-психологический климат осуществляется по двум основным направлениям. Во-первых, это пря-

мое воспитательное воздействие, осуществляемое через выступления на собраниях и совещаниях, целенаправленная индивидуально-воспитательная работа с подчиненными. Во-вторых, это косвенное воздействие, оказываемое влиянием авторитета руководителя, системой его деловых и нравственных поступков.

Зрелость коллектива, стабильность его морально-психологического климата достижима лишь в тех случаях, когда оперативно-служебные задачи, стоящие перед ним, являются фундаментом его объединения, совпадают в главном с групповыми и личными целями сотрудников. И это понятно, ведь степень развития коллектива зависит от сплоченности составляющих его членов, которые стремятся достичь доминирующих целей.

Следует отметить, что отрицательное общественное мнение коллектива может сформировать такие стереотипы поведения, как круговая порука, коллективный эгоизм, групповщину. В психологии сотрудников начинает преобладать односторонний интерес благополучия, деформируются ценностные основы. Поэтому нравственно-психологическая доминанта деятельности руководителя должна быть ориентирована прежде всего на оперативно-служебные интересы коллектива и ценностное отношение к ним сотрудников.

Морально-психологический климат коллектива в процессе своего развития проходит две стадии созревания:

формирование нравственно-психологического единства членов коллектива, связанного со сплоченностью и одинаковым поведением сотрудников в ситуациях, значимых для всего коллектива. Речь идет о нравственно-психологическом единстве на основе внешней необходимости (начальник, служебные задачи, социальные цели);

формирование мировоззренческого единства, которое понимается как одинаковость оценок сотрудниками задач, требований, реальностей оперативно-служебной деятельности и т. д., а также нравственных ориентаций и чувств.

На наш взгляд, недостаточно верным является утверждение, что морально-психологический климат коллектива есть определенное состояние межличностных отношений, а благоприятный климат – это состояние «добрых» человеческих взаимоотношений его членов. Односторонняя ориентация лишь на внешнюю культуру взаимоотношений приводит к серьезным ошибкам в оценке деятельности коллектива. Безнравственен принцип «добрые отношения прежде всего», когда речь идет о нерадивости, злоупотреблениях, служебных нарушениях.

Руководители, творчески использующие нравственно-психологический и педагогический потенциал, решают сложные задачи выработки

у подчиненных современных нравственных потребностей и убеждений, привычек и навыков поведения, которые должны стать ядром их активной жизненной позиции.

Одним из инструментов влияния и воздействия на подчиненных является поощрение и наказание. Использование руководителем предоставленных ему возможностей стимулировать подчиненных нельзя рассматривать как его личное дело, зависящее от настроения или других субъективных факторов. Умение наказывать и поощрять – это долг руководителя.

Порядок наложения взысканий определяется действующим законодательством. Но нужно знать и некоторые нормы административной этики, относящиеся к этой области деятельности руководителя.

При наложении взысканий нельзя руководствоваться подозрениями, выносить взыскания на ходу или по непроверенным материалам, потому что это может привести к ошибке.

Второе правило состоит в умении сотрудничать с людьми, которые были наказаны. Руководитель не должен каждый раз вспоминать без особой нужды об упущениях подчиненного, превращать их в людей второго сорта. Необходимо уметь наладить с ними деловые отношения и своим поведением вызвать у них желание исправить допущенные ошибки и не повторять их.

Третье правило. Дисциплинарные взыскания, если они повторяются слишком часто, теряют всякий смысл. У подчиненных пропадает желание работать, инициатива и предприимчивость и возникает скрытое ожесточение по отношению к руководителю.

Четвертое правило. Необходимо по возможности избегать наложения взысканий на группу виновных, поскольку вина каждого из них может быть различной, а кроме того, некоторые из них могут оказаться вовсе непричастными к допущенному нарушению.

Пятое правило. Ко всем без исключения подчиненным должны предъявляться единые требования, и эти требования должны отличаться справедливостью. Допускают ошибку те руководители, которые заводят среди подчиненных любимчиков, проявляя к ним снисхождение, и в то же время к другим подчиненным проявляют, с одной стороны, безразличие, а с другой – повышенные требования.

Особое значение имеет поведение руководителя при наложении взыскания. Даже серьезные упущения подчиненного не могут оправдать желание начальника немедленно «накинуться» на него с целью «разноса». При необходимости сделать выговор подчиненному лучше всего не

приступать сразу к делу, а начать с положительного отзыва о его прежних успехах, а потом уже указать на упущения, делая упор на личные интересы, которым тот сам вредит, допуская недочеты в работе. Если необходимо, в конце беседы рекомендуется сразу сказать несколько хороших слов о работнике. Такое обращение мобилизует его на устранение недостатков. Первый выговор во всех без исключения случаях делается наедине. Смысл этого правила заключается в том, что выговор в присутствии других сотрудников является одной из самых строгих мер наказания. Как правило, впервые допущенная ошибка не может наказываться очень строго. Строгое наказание в этом случае не достигает цели: даже если оно правильно по существу, оно вызывает ненависть к начальнику, озлобление, сознание оскорбленного достоинства. Все это побуждает подчиненного отомстить начальнику при удобном случае.

Опытные руководители, предъявляя к подчиненным высокие требования, умея наказывать нерадивых подчиненных, не боятся поощрять тех, кто этого заслуживает. Любые успехи и достижения, какими бы незначительными они ни были, не должны быть оставлены руководителем без внимания. Необязательно поощрение должно быть выражено в виде премии или благодарности в приказе. Если человек достоин похвалы, достаточно сказать ему об этом несколько добрых слов. В некоторых случаях руководители допускают ошибку, не придавая должного значения обстановке и публичности поощрений. Если приказ объявляется между делом, то эта обстановка в некоторых случаях угнетающе действует на работников. В конечном итоге стимулирующее влияние оказывает не только само поощрение, но и внимание к человеку, его достижениям.

Нередко слышатся утверждения, что подчиненных не следует хвалить, чтобы их не испортить. Не соглашаясь с этим утверждением, скажем, что похвала «расправляет крылья», стимулирует сотрудника на достижение лучших результатов. А непрерывная критика, частые наказания деморализуют сотрудников. Нельзя быть «жадным» на похвалу. Иначе руководитель уменьшает находящиеся в его распоряжении ресурсы. А при частой критике возбуждает у сотрудников противодействие. Наказание не всегда воздействует так, как ожидает руководитель. Поощрение эффективней содействует успешной деятельности, чем порицание. Причем поощрение всегда должно быть публичным, а наказание – индивидуальным, и только в исключительных случаях можно обращаться к провинившемуся сотруднику в присутствии членов коллектива. Взыскание никогда не может превышать той границы, на которой оно еще воспитательно воздействует. Иначе взыскание может трак-

товаться как месть. Поощряют за конкретную работу, а не вообще. Важны гласность и индивидуализация вознаграждения. Поощрение должно быть быстрым, иначе теряется его эффект. В этом смысле сомнительно откладывать поощрение до какого-либо подходящего случая.

В распоряжении руководителя ОВД имеется несколько способов поощрения: деньги (материальное вознаграждение); одобрение поведения и деятельности подчиненного; признание эффективности служебных действий; предоставление свободного времени; предоставление любимой работы; способствование профессионально-личностному росту; продвижение по служебной лестнице; предоставление самостоятельности в работе; учет личных интересов работника; достижение взаимопонимания; ценные подарки (призы); представление к правительственным наградам и досрочному присвоению специальных званий.

Привлечение подчиненных к участию в управлении – еще один способ мотивации и метод влияния. Руководитель привлекает сотрудников к подготовке вариантов и принятию управленческих решений. В связи с этим меняется мотивация деятельности, растет управленческая подготовленность работников, они все чаще идентифицируют себя со своей служебной организацией.

Способ личного примера основывается на положительном влиянии профессионально-личностных качеств и способностей руководителя на подчиненных. Наблюдается подражание руководителю как осознанно, так и неосознанно. Признается авторитет руководителя как морального лидера, который оказывает внушающее воздействие и заставляет подчиненных копировать манеры начальника. К таким харизматическим характеристикам относятся энергичная деятельность и работоспособность, габитарные особенности внешности и независимость характера, достойная и уверенная манера поведения, ораторские способности и др. [5].

Создание обстановки, в которой поручение, указание становятся стимулом, относится к наиболее важным проблемам теории управления. Мотивационное влияние на подчиненных начинается с информирования о результатах их работы и достижениях. Метод информирования о результатах способствует сохранению хороших служебных отношений с подчиненными, поскольку реже возникает неприятная необходимость указывать им на низкие показатели в работе. Отдельные же замечания начальника в этом случае не носят характера «разноса».

Начальник может использовать знания и опыт подчиненных и поступать так, чтобы вызвать у подчиненных желание поделиться этим опытом. При реализации какого-либо плана важно услышать мнение со-

трудников. Здесь заслуживает внимания принцип предоставления слова в очередности, обратной служебному положению (сначала младшие, затем старшие по должности и званию). Данный принцип подтолкнет руководителя на поиски соответствующих решений. Иногда руководители отвергают инициативу подчиненных, чтобы через некоторое время внести ее как свою. Подобный поступок уничтожает моральный дух коллектива. С точки зрения этики это похоже на кражу в буквальном смысле.

Мотивационно стимулирующим элементом является умелый прием кандидата на службу, так как приятное впечатление от первых встреч, бесед, первых дней пребывания на службе воздействует на него на продолжительный срок. И наоборот, если подходить к этому формально, бездушно, то воздействие на кандидата будет демобилизующим.

В качестве сильного мотива для успешной деятельности выступает перспектива дальнейшего роста. Исполнители должны иметь шансы на продвижение по службе.

Важными мотивационными моментами, зависящими от руководителя, являются справедливое распределение фонда поощрения и зарплаты; полная информация о льготах, премиях и т. д.; содействие в осознании важности выполняемой работы; реализация потребности в уверенности службы в данном коллективе («здесь хорошо»); формирование профессиональной гордости (через ознакомление с историей, традициями, заслуженными людьми).

Большое мотивационное значение имеют вербальные контакты с подчиненными (в ситуациях невыполнения заданий, нарушений служебной дисциплины, моральной депрессии и др.). По мере возможности начальник должен воздерживаться от гнева, обиды, мщения. Часто лучше дать распоряжение на полчаса позже, но правильно, чем немедленно, но ошибочно.

Руководитель заинтересован в высокой мотивации своих сотрудников, особенно в мотивации профессиональной деятельности, которая является побуждением определяющим активность сотрудника, а также в мотивации избегания неудач, связанной с выработкой механизма преодоления ошибок, промахов нередко любыми путями и средствами. В меньшей степени объектом собственных забот должен быть сам руководитель.

Психолого-педагогические навыки необходимы руководителю также и для разрешения конфликтов, возникающих внутри коллектива.

Современному обществу нужны интеллигентные руководители-лидеры, остро чувствующие дух времени, умеющие адаптироваться к переменам, практико-ориентированные, яркие, харизматичные, знаю-

щие, думающие. Чтобы управлять – надо быть личностью. А это значит – гражданином и патриотом своей страны, обладать жадой знаний для служения обществу, почитать и уважать других людей, стремиться независимо мыслить и сомневаться в своей правоте, отдавать приоритет добру при совершении конкретных поступков и т. д.

Список использованных источников

1. Вайнштейн, Л.А. Психология управления и основы лидерства / Л.А. Вайнштейн. – Минск, 2008. – С. 82–83.
2. Голубев, В.Л. Культура и этика руководителя : учеб. пособие / В.Л. Голубев ; учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь». – Минск : Акад. МВД, 2020. – 282 с.
3. Голубев, В.Л. Риторика: речевой потенциал сотрудника органов внутренних дел : практ. пособие / В.Л. Голубев, О.В. Бурибо ; М-во внутр. дел Респ. Беларусь, учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь». – Минск : Акад. МВД, 2013. – 299 с.
4. Сенько, Ю.В. Педагогика понимания / Ю.В. Сенько, М.Н. Фроловская. – М. : Дрофа, 2007. – 192 с.
5. Урбанович, А.А. Психотехнологии имиджа руководителя и сотрудников органов внутренних дел : учеб. пособие / А.А. Урбанович. – Минск : Акад. МВД, 2018. – 78 с.
6. Урбанович, А.А. Теория и практика управленческой деятельности / А.А. Урбанович. – Минск, 2008.

УДК 343.81 + 365

П.С. Корчмин

ВЛИЯНИЕ КУЛЬТУРНО-МАССОВОЙ РАБОТЫ НА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В ПЕНИТЕНЦИАРНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

В соответствии с ч. 2 ст. 44 Уголовного кодекса Республики Беларусь одной из основных целей уголовной ответственности является исправление лица, совершившего преступление, а также предупреждение совершения новых преступлений как осужденным, так и другими лицами. Исправление осужденных, согласно Уголовно-исполнительному кодексу Республики Беларусь, представляет собой специально организуемый процесс формирования у осужденного готовности к ведению правопослушного образа жизни, который осуществляется с учетом вида наказания, характера и степени общественной опасности совершенно-

го преступления, личности осужденного и его поведения. Это, в свою очередь, свидетельствует о важности выбора оптимальной модели воспитательного воздействия на сознание осужденного.

Готовность к ведению правопослушного образа жизни, исходя из теоретических основ пенитенциарной педагогики и психологии, можно определить, как набор (комплекс) определенных качеств личности осужденного, обуславливающих его субъективную предрасположенность и объективную возможность осуществлять свою жизнедеятельность, соблюдая требования норм права и общепринятой морали (нравственности).

Таким образом, в процессе исправления осужденных целенаправленно ведется деятельность (реализуемая в рамках проводимой с ними воспитательной работы), направленная на позитивное изменение личности осужденных, в процессе которой формируются определенные личностные качества и социально значимые компетенции (знания, умения, навыки), обуславливающие его предрасположенность и объективную возможность вести себя правомерно (соблюдая требования норм права и общепринятой морали) в трех основных сферах жизнедеятельности:

сфере материального обеспечения жизни (осужденный должен обладать профессиональными компетенциями, позволяющими ему обеспечивать свои материальные потребности правомерным путем, иметь мотивацию к труду и опыт систематической трудовой деятельности, измерять свои материальные потребности с реальными возможностями их обеспечения, планировать расходы на свое жизнеобеспечение);

сфере взаимодействия с другими людьми (осужденный должен обладать навыками и опытом построения конструктивного общения и иного взаимодействия с основными субъектами социальных отношений, в том числе по отстаиванию своих прав и законных интересов, не прибегая к противоправным и аморальным действиям);

сфере потребления и досуга (осужденный должен быть избавлен от алкогольной, наркотической и иной зависимости, от склонностей к азартным играм, ведению развратного образа жизни, иным аморальным и имеющим криминальный риск развлечениям, вредных для здоровья и осуждаемых обществом привычек, а также обладать навыками и опытом организации своего досуга социально приемлемым образом).

Однако изменение личности, формирование которой проходило в течение всей жизни и обусловлено рядом как социальных, так и биологических факторов, невозможно посредством лишь воспитательного воздействия. Немаловажную роль играет собственная заинтересован-

ность и желание осужденного «изменить себя». Иными словами, для того, чтобы у осужденного сформировалась готовность к ведению правопослушного образа жизни, он сам должен проявлять активность по положительному изменению своей личности.

Таким образом, процесс исправления включает взаимосвязанные между собой процессы воспитания осужденных и их собственной активности по позитивному изменению своей личности с использованием созданных для этого в учреждении уголовно-исполнительной системы (УИС) возможностей по изменению своей личности.

Одной из таких возможностей является проводимая в учреждениях УИС культурно-массовая работа. Под культурно-массовой работой следует понимать систему мероприятий, проводимых в целях повышения культурного уровня осужденных, развития их художественных интересов и вкусов, формирования положительных интересов и установок, связанных с проведением досуга, расширения сферы полезной деятельности, положительного влияния на социально-психологический климат.

К культурно-массовым мероприятиям относятся концерты, театральные постановки, встречи с деятелями искусства и культуры, музыкальные и литературные программы, конкурсы художественной самодетельности, поэтического творчества, сатирических сочинений, выставки изделий художественного промысла и рисунков, состязания команд КВН, информационные и культурно-художественные программы, культурно-массовые праздничные программы, организованное посещение группами осужденных (граждан) в сопровождении работника учреждения музеев, кинотеатров, выставок, театральных постановок.

По форме организации и проведения культурно-массовые мероприятия условно можно разделить на две группы.

Первая группа – мероприятия, в которых сами осужденные являются активными участниками их проведения. Таким примером может служить участие осужденных во всевозможных театральных кружках, вокальных группах, создаваемых в учреждении. Осужденные, находясь под контролем администрации учреждения, являются членами данных коллективов, самостоятельно разрабатывают программу, выбирают репертуар.

Вторая группа – это мероприятия, направленные на поиск всевозможных путей организации досуга осужденных и организуемые силами администрации учреждения. Данная группа мероприятий предполагает создание возможностей посещения осужденными выставок, театров, концертов и др.

Таким образом, основная функция культурно-массовых мероприятий заключается в формировании гуманистических и духовных качеств личности. При этом культурно-массовые мероприятия направлены на приобщение осужденных (граждан) к культуре и искусству через визуальное и эмоциональное восприятие, вовлечение их в практическую творческую деятельность.

Общемировая история культурно-массовой деятельности насчитывает тысячелетия в своем развитии и ее развитие всегда было неразрывно связано с развитием общества. С развитием общества менялись требования и формы проведения культурно-массовых мероприятий, однако можно с уверенностью утверждать, что культурно-массовые мероприятия являлись и являются зеркальным отражением настроения и психологической атмосферы в том либо ином обществе, в той либо иной социальной среде.

Необходимо отметить, что эффективность результата любой деятельности, в том числе в формировании готовности к ведению правопослушного образа жизни во многом зависит от таких явлений, как сплоченность коллектива, эмоциональная окраска взаимоотношений между участниками коллектива, а также особенности взаимодействия формальных и неформальных структур и их влияния на общую массу осужденных.

В связи с чем в процессе исправления осужденных необходимо учитывать еще один фактор – социально-психологический климат в коллективе (СПК), который на эмоциональном уровне отражает сложившиеся в коллективе взаимоотношения и выражает общий настрой и степень удовлетворенности осужденных организацией трудовой и учебной деятельности, организацией досуга, взаимоотношениями с администрацией учреждения и друг с другом, бытовыми условиями содержания и иными аспектами организации жизнедеятельности в исправительном учреждении (ИУ), уровнем дисциплины и организованности в целом.

Таким образом, СПК является качественной стороной межличностных отношений и складывается из совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе. Одним из этих условий является психологическая атмосфера – также групповое эмоциональное состояние, которое имеет место в относительно небольшие отрезки времени и которое, в свою очередь, создается ситуативными эмоциональными состояниями коллектива.

Необходимо понимать, что СПК достаточно статичное и стабильное состояние и является отражением устойчивых взаимоотношений чле-

нов коллектива на основании «прошлого опыта» взаимодействия, укоренившихся норм и традиций в данной общности. В свою очередь, психологическая атмосфера – более динамичное состояние и является отражением актуального эмоционального настроения в коллективе. Здесь необходимо отметить, что человек преимущественно ощущает влияние именно актуальной в настоящее время психологической атмосферы в коллективе и общий эмоциональный фон влияет на работоспособность каждой личности, что, в свою очередь, отражается на его активности в участии в воспитательных мероприятиях и заинтересованности в «работе над изменением своей личности».

Ситуативное изменение психологической атмосферы в коллективе возможно при предъявлении достаточно значимых внешних факторов, в частности, участие осужденных в культурно-массовой работе нарушает монотонность и однообразие атмосферы ИУ, снижает чувство одиночества и несамостоятельности у осужденных. Активные участники воспитательных мероприятий из числа осужденных награждаются подарками в установленном законом порядке. Им также выдаются дипломы, грамоты победителей или участников.

Однако при угасании влияния этих ситуативных факторов психологическая атмосфера обычно возвращается в состояние, соответствующее состоянию СПК. Лишь продолжительное, устойчивое сохранение определенной психологической атмосферы в коллективе способно изменять СПК.

Таким образом, произвести изменения в психологической атмосфере коллектива путем проведения культурно-массового мероприятия сравнительно легко, однако данные изменения будут неустойчивы. Для изменения СПК требуется более продолжительное время и систематическая культурно-массовая деятельность.

Практика показывает, что в тех ИУ, в которых деятельность служб и отделов носит выраженную воспитательную направленность, а администрация решает проблему организации культурного досуга осужденных, наблюдается меньше нарушений режима содержания и порядка отбывания наказания по сравнению с теми ИУ, где эта работа слабо организована.

Анализ дисциплинарной практики исправительных учреждений среди осужденных, участвующих в культурно-массовой работе, показал, что сокращаются нарушения режима содержания и порядка отбывания наказания. В ходе изучения профессиональной ориентации, эмоционально-психологического состояния и уровня адаптированности

к условиям отбывания наказания осужденных выявлено, что у осужденных, участвующих в культурно-массовой работе, он минимален. Как правило, осужденные не конфликтны, у них развита социально полезная инициатива. У осужденных наблюдается высокая творческая активность и разумная инициатива, самостоятельность, независимость суждений, стремление к активной трудовой деятельности, они точны и аккуратны в делах.

Таким образом, наблюдается положительная тенденция в психологическом изменении личности осужденных, принимающих участие в работе кружков. Грамотная организация кружковой работы в ИУ не только обеспечивает культурный досуг осужденных, но и развивает дисциплинированность, формирует у них социально-благоприятные смысловые ценностные ориентации. Участие в культурно-массовых мероприятиях способствует установлению добрых и доверительных отношений среди осужденных, создает атмосферу доверия и позволяет купировать межличностные и межгрупповые конфликты, улучшить взаимоотношения как между осужденными, так и между осужденными и сотрудниками.

Список использованных источников

1. Павленко, Д.А. Воспитательная работа с осужденными как основа их ресоциализации / Д.А. Павленко // Вестн. Могилев. ин-та МВД. – 2021. – № 1 (3). – С. 39–44.
2. Павленко, Д.А. Процесс исправления осужденных / Д.А. Павленко // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2021. – № 1. – С. 117–123.
3. Павленко, Д.А. Особенности пенитенциарного этапа ресоциализации и его взаимосвязь с воспитательным воздействием [Электронный ресурс] / Д.А. Павленко // Актуальные вопросы криминологической и уголовно-исполнительной науки : Междунар. науч.-практ. конф. (Минск, 15 апр. 2021 г.) : тез. докл. / учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь». – Минск, 2021. – С. 105–108.
4. Павленко, Д.А. Процесс исправления осужденных: сущность, содержание, закономерности, пути совершенствования / Д.А. Павленко // Проблемы борьбы с преступностью и подготовки кадров для правоохранительных органов : Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 26 февр. 2021 г. : тез. докл. / учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь». – Минск, 2021. – С. 239–240.
5. Методические рекомендации Департамента исполнения наказаний Министерства внутренних дел Республики Беларусь по изучению социально-психологического климата в среде осужденных (граждан, находящихся в лечебно-трудовых профилакториях) исх. № 10367 от 30.03.2016 г.

ДИСТАНЦИОННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Подготовка кадров для государственных органов системы обеспечения национальной безопасности представляет собой обусловленную потребностями государства многоуровневую систему непрерывного образования, осуществляемая как в ведомственных учреждениях высшего образования, так и непосредственно в практической деятельности. При этом данная система подготовки кадров всегда социально обусловлена и социально ориентирована. Специфика профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел, особые требования к качествам компетенций будущих офицеров, а также целевой характер обучения в учреждениях образования Министерства внутренних дел определяют особенности подготовки и направления управленческого влияния на процесс профессиональной подготовки кадров.

Исследования показывают, что, наряду со сходностью с гражданскими вузами, ведомственная образовательная среда имеет отличительные признаки, которые связаны со спецификой профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел. Так как организация военного типа, органы внутренних дел имеют четкую иерархию, в них регламентированы практически все важнейшие параметры деятельности как института в целом, так и конкретного сотрудника. В связи с чем курсанты, обучающиеся в учреждениях образования, объединены определенным статусным положением, необходимостью действовать по строгим правилам, в соответствии с заданными нормами.

Если представить социальный механизм профессиональной подготовки кадров в условиях ведомственной образовательной среды в виде структурной модели, то можно выделить три ее основных компонента: профессиональный отбор (профессиональная ориентация, профессиональная мотивация, профессиональный подбор кандидатов); профессиональное образование (учебная, воспитательная и научная деятельность); профессиональная позиция (самоопределение, самоидентификация, самоактуализация). Каждый из компонентов этого механизма, реализуясь, отвечает за выявление профессиональных способностей,

формирование профессиональных знаний, умений и навыков, раскрытие профессионального смысла будущей служебной деятельности.

Остановим наше внимание на таком компоненте социального механизма профессиональной подготовки кадров в условиях ведомственной образовательной среды как «профессиональное образование». Исследование данного компонента обнаруживает ряд вопросов, связанных с получением курсантами необходимого объема теоретических знаний и практических умений, которых ожидает от них заказчик образовательных услуг (МВД) и общество в целом. Все большее внимание заказчик кадров обращает внимание на опережающее образование, формирование юриста, адаптированного к жизни в современном обществе.

Смена педагогической парадигмы в образовании Республики Беларусь выдвинуло на первый план опережающую подготовку кадров, при этом главным средством решения данной задачи является формирование способностей к постоянному самосовершенствованию собственной профессиональной деятельности «обучение на протяжении всей жизни».

В 2017 г. Министром образования были утверждены Концептуальные подходы к развитию системы образования Республики Беларусь до 2020 года и на перспективу до 2030 года. Документом была поставлена задача сформировать информационно-коммуникационную среду образовательного пространства к 2020 г. А на перспективу до 2030 г. стоит задача развития образовательных технологий, интерактивных средств обучения, мультимедийной платформы дистанционного предоставления образовательного контента; а также формирования автоматизированной информационно-аналитической системы сбора, хранения, обработки и анализа данных, что позволит осуществлять раннюю диагностику одаренной молодежи, идентифицировать негативные либо позитивные тренды в педагогических методиках и образовательных программах, прогнозировать развитие образовательной траектории как у обучающихся, так и у педагогических работников. Эти программные документы явились основой для активизации процессов цифровизации образовательной среды, в том числе создания и реализации проекта «Цифровой университет».

Осуществление проекта «Цифровой университет» направлено на реализацию в университетах трех основных взаимосвязанных компонентов (атрибутов):

инфраструктура и инструменты доступа к информационным ресурсам;
информационно-коммуникационные технологии в образовательном и воспитательном процессе, в том числе в дистанционном образовании;

цифровизация процессов управления университетом (бизнес-процессы) [1].

Проект «Цифровой университет», работая с цифровыми технологиями, создает соответствующую среду, в которой будущий специалист не только приобретает соответствующие компетенции, необходимые ему для осуществления профессиональной деятельности, но и навыки работы с цифровыми технологиями. Основой такой среды является ИТ-инфраструктура вуза, которая включает компьютерную и телекоммуникационную технику, центры обработки данных, компьютерные сети, программное обеспечение и базы данных. Само их наличие не делает университет цифровым, однако создает возможность его реализации – без соответствующей инфраструктуры создание «Цифрового университета» невозможно [2]. Оцениваются цифровые возможности по нескольким критериям: цифровая культура, состояние кадров, процессы, продукты, мобильные данные, инфраструктура и инструменты. Как показывает практика, большинство сотрудников вузов высоко оценивают степень развития инфраструктуры и инструментов, а вот оценка уровня собственной цифровой компетентности ниже остальных показателей.

Еще одним необходимым компонентом «Цифрового университета» является развитие дистанционных образовательных технологий. Их использование в учебном процессе существенно повышает его гибкость, создает предпосылки для реализации индивидуальных образовательных траекторий.

Внедрение «Цифрового университета» при осуществлении подготовки кадров для органов внутренних дел с нашей точки зрения актуализирует ряд вопросов в контексте использования дистанционных образовательных технологий.

Пандемия COVID-19 внесла свои коррективы в осуществление образовательного процесса. Учреждения высшего образования Республики Беларусь успешно освоили дистанционную форму образования. Организация образовательного процесса в ведомственных образовательных учреждениях имеет свою специфику, исключая полный перевод на дистанционное обучение. Невозможно организовать дистанционно обучение по таким учебным дисциплинам, как, например, «Огневая подготовка», «Физическая подготовка», или с использованием материалов, составляющих государственную или иную охраняемую законом тайну. Вместе с тем реалии диктуют требования о создании усло-

вий подготовки специалиста без потери качества образования. В данной связи организация дистанционного обучения видится в сочетании традиционных и передовых информационно-коммуникативных технологий. Среди них: асинхронное и перевернутое обучение, геймификация и edutainment, использование открытых образовательных ресурсов, персонализированного подхода к обучению. Асинхронное обучение представляет собой обучение, когда преподаватель и обучающийся не занимаются одновременно. Преподаватель подготавливает материал, размещает его в своем личном кабинете и в удобное для обучающихся время, они имеют возможность с ним ознакомиться. Это могут быть небольшие видеосюжеты, способные объяснить сложные темы простым иконографическим языком. Примером такой подачи материала является канал на YouTube «Теперь Ты Знаешь», канал об интересных фактах из жизни с точки зрения науки. Специалисты утверждают, что студенты уже ментально готовы к этому, никто не стремится заниматься только лично, с «онлайн-головой». Перевернутое обучение – теорию учим сами, а на занятии тренируемся все вместе. В итоге существует спрос как на системное онлайн-потребление теоретических знаний, а также потребность в удобной интерактивной массовой тренировке офлайн.

Под геймификацией понимается применение игровых методик в неигровых ситуациях. Как показывает опыт, использование этого подхода позволяет значительно увеличить эффективность образовательного процесса [3]. Для дистанционного, удаленного или электронного обучения важно разграничивать понятия обучающей игры и онлайн-курса с применением геймификации в образовании. Учебная игра – это полный игровой процесс с игровой механикой, сюжетом, персонажем. В прохождении применяются знания, которые уже сформированы, только иногда выплывают заметки или подсказки. Таким способом невозможно освоить большой объем информации, но это хороший метод закрепления или проверки усвоенного. Геймифицированный курс – это система учебных материалов по предмету, которая сопровождается элементами игры. Вы читаете теорию, решаете практические задачи – учитесь, время от времени получая игровые мотиваторы: проходите уровни, получаете вознаграждения, соревнуетесь с искусственным интеллектом или человеком [4]. Например, одна из современных тенденций геймификации в образовании – система, созданная Сивасайламом Тиагараджаном, которая подходит для объемных курсов с большим количеством материалов. Суть заключается в том, чтобы обучающийся выбрал для себя

подходящий метод обучения и темп. Учебный курс составляется в четырех версиях для прохождения:

библиотека. В ней находится весь теоретический материал в разных форматах и объемах: видео, аудио, исследования, статистика и т. д. Можно читать, смотреть, слушать, анализировать, запоминать;

игровая зона. Блок игр с быстрым развитием сложности. Например, на площадке Moodle на сегодня возможно создание таких игровых продуктов, как «Кроссворд», «Виселица», «Криптекст», «Змеи и лестницы»;

кафе. Обмен опытом и знаниями между студентами;

«оценочная камера пыток». Опросы, блоки вопросов на понимание, кейсы для решения [4].

Безусловно, осуществление образования с использованием цифровых платформ и сервисов в процессе подготовки кадров для органов внутренних дел – это тренд современного мира. В то же время цифровизация образования носит весьма противоречивый характер. С одной стороны, развитие цифровых технологий оценивается как прогрессивный шаг к открытому глобальному обществу, опирающемуся на общность целей и ценностей. С другой стороны, имеет место ряд проблемных вопросов, связанных с обеспечением информационной безопасности серверов и информационной среды, сохранение авторского права, отсутствие соответствующих компетенций и психолого-педагогической готовности у преподавательского состава. Полагаем, следует согласиться с мнением В.А. Кутырева: «Не все, что технически возможно, надо осуществлять, не все, что компьютерно-информационно осуществимо, следует реализовывать. Нужен выбор и цензура, сопротивление без(д)умному инновационизму, стремлению заменить жизнь и культуру социальными технологиями...» [5].

В ближайшей перспективе развития цифровизации при подготовке кадров для органов внутренних дел видится три определяющих направления: во-первых, это оснащение ведомственных образовательных учреждений качественным программным обеспечением, информационными системами, обеспечивающими доступ к образовательным ресурсам и сохранность персональных данных; во-вторых, это внедрение информационных (дистанционных) технологий, предполагающих опосредованное взаимодействие обучающегося и педагогического работника; в-третьих, онлайн-обучение, позволяющее организовать образовательную деятельность и онлайн-взаимодействие обучающихся и педагогического работника; в-четвертых, сформированность установки на такое взаимодействие не только у преподавательского состава, но и у самих

обучающихся (ориентация не только на «сильного», но и «заинтересованного в обучении» курсанта).

Безусловным является факт, что создание электронных образовательных сред будет менять требования к преподавателям и обучающимся, стимулировать становление новых организационных образовательных структур, изменения традиционных форм и методов обучения.

Обобщая изложенное, необходимо сделать вывод: модернизация высшего образования неизбежна, она следует в ногу со временем. В то же время стоит учитывать социальные риски нововведений и не отказываться от доказавших свою эффективность традиционных образовательных технологий. Важная роль инновационных технологий в формировании эффективной электронной образовательной среды очевидна, поскольку их применение потенциально может способствовать повышению уровня усвоения знаний, развитию творческих способностей обучающихся, формированию готовности к применению ими теоретических знаний на практике и самостоятельному мышлению. На основании этого можно отметить, что использование инновационных технологий в образовательной деятельности является необходимым условием для подготовки инновационных «опережающих» кадров. При этом важно помнить, что при использовании инновационных технологий следует учитывать их специфику, имеющийся опыт практического преобразования современной образовательной среды, а также условия ведомственной социальной реальности.

Список использованных источников

1. Министерство образования Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edu.gov.by/sistema-obrazovaniya/glavnoe-upravlenie-professionalnogo-obrazovaniya/vysshee-obrazovanie/>. – Дата доступа: 10.02.2021.
2. Богущ, В.А. Основные элементы цифровой инфраструктуры современного университета / В.А. Богущ, В.А. Прытков // Высшая школа: проблемы и перспективы : сб. материалов XIV Междунар. науч.-метод. конф., Минск, 29 нояб. 2019 г. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2019. – С. 3–5.
3. Варенина, Л.П. Геймификация в образовании / Л.П. Варенина // Ист. соц.-образоват. мысль. – 2014. – Т. 6. – № 6. – Ч. 2. – С. 314–317.
4. Геймификация в образовании: виды, компоненты, примеры [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vuz24.ru/news/fakty-i-sobytiya/gejmifikaciya-v-obrazovanii-vidy-komponenty-primery>. – Дата доступа: 15.12.2021.
5. Кутырев, В.А. О судьбе управления и права в цифровом обществе / В.А. Кутырев // Вестн. Нижегород. акад. МВД России. – 2019. – № 1 (45). – С. 278–281.

ЗНАЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ В ФОРМИРОВАНИИ У ОСУЖДЕННЫХ МОТИВАЦИИ К ПОЛУЧЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ И САМООБРАЗОВАНИЮ

В настоящее время информационное поле, формируемое в социальной сфере Республики Беларусь, обуславливает необходимость использования современных подходов к проведению воспитательной работы с осужденными в учреждениях уголовно-исполнительной системы (УИС), которые должны быть направлены на формирование у осужденных правильного представления (понимания) социально-правовой действительности, исторического наследия и основ государственности Республики Беларусь.

Эффективное решение вышеуказанной задачи требует системного подхода в проведении воспитательной работы с осужденными, направленной на создание в их среде (коллективе) информационного пространства, насыщенного объективными фактами о социальных процессах и событиях в истории Республики Беларусь и мирового сообщества, что будет способствовать выработке у большинства осужденных критического восприятия сведений (информационных поводов), намеренно искажающих факты.

В этой связи необходимо понимать, что воспитательная работа (ВР) с осужденными как компонент исправления – специально организуемый в условиях отбывания наказания процесс формирования у осужденного готовности к ведению правопослушного образа жизни, который включает взаимосвязанные между собой процессы воспитания осужденных и их собственной активности по позитивному изменению своей личности с использованием имеющихся в пенитенциарном учреждении возможностей. В исправительном механизме воспитанию отведена роль его «направляющей силы», так ВР, по сути, есть основанная на педагогических методах целенаправленная деятельность работников пенитенциарного учреждения по оказанию на личность осужденного положительного воздействия и мотивации его к проявлению собственной активности к приобретению положительных и устранению отрицательных личностных свойств.

Проводится ВР в форме воспитательных мероприятий, являющихся практическим выражением методов воспитания, к которым относятся

следующие группы методов: методы убеждения (информационный и дискуссионный методы); методы стимулирования (одобрение и осуждение, поощрение и наказание); методы организации деятельности (требование, приучение, упражнение, создание воспитывающей ситуации, пример). Перечисленные методы взаимосвязаны между собой, однако их эффективность может быть различной в зависимости от объекта ВР, в качестве которого могут выступать как отдельные осужденные, так и их коллективы. Таким образом, принято разделять ВР на коллективную и индивидуальную, что, в целом, соответствует положениям ст. 104 УИК.

Коллективная ВР представляет собой систему коллективных воспитательных мероприятий (КВМ), к которым относятся: лекция, коллективная беседа, диспут, викторина, коллективный просмотр видеоматериала (с последующим обсуждением), собрания, культурно-массовые мероприятия, физкультурно-спортивные мероприятия, коллективное выполнение работ по уборке и благоустройству жилых помещений осужденных [1]. Организация коллективных воспитательных мероприятий в исправительном учреждении направлена на достижение ряда значимых для организации исправительного процесса задач:

обеспечение адекватного отношения осужденных к основным средствам исправления;

организация повседневной жизнедеятельности коллективов осужденных и обеспечение контроля за происходящими в них социальными процессами;

формирование в коллективах осужденных позитивного социально-психологического климата, предупреждение негативных социальных явлений и процессов в коллективах осужденных;

развитие в коллективах осужденных организованности и разумной инициативы при выполнении общественно полезной деятельности;

поддержание среди осужденных дисциплины, предупреждение совершения ими правонарушений;

рациональная организация досуга осужденных, вовлечение их в процесс самообразования и саморазвития;

просвещение осужденных в различных отраслях знаний и культуры, расширение их кругозора;

создание условий для физического и духовного развития личности осужденных, а также возможностей для достижения ими общественно-го признания социально приемлемым способом;

восстановление и укрепление социально полезных связей осужденных [2].

Несмотря на разноплановость исправительных задач, на достижение которых направлены различные виды КВМ, проведение таких КВМ, как коллективный просмотр видеоматериала, лекция, диспут, викторина, собрание-информирование, направлено в первую очередь на повышение образовательного, интеллектуального, нравственного и культурного уровня осужденных, расширение их кругозора в разных сферах знаний и культуры.

Следует иметь в виду, что выполнение указанной выше задачи, возможно только при комплексном проведении мероприятий, где одни формируют информационное поле (лекция, коллективный просмотр видеоматериала, собрание-информирование), а другие его резюмируют (диспут, викторина). Во всех случаях должен присутствовать такой элемент процесса исправления, как собственная активность осужденных, направленная на положительные изменения личности.

Следовательно, перед каждым таким мероприятием ряду осужденных должны быть заблаговременно даны индивидуальные поручения по самостоятельному изучению отдельных сведений (по тематике мероприятия) для того, чтобы в процессе проведения мероприятия данные осужденные могли высказать конструктивную точку зрения в поддержку позиции сотрудника, проводящего мероприятие.

Проведение мероприятий данной группы способствует получению сведений, содержащих информацию образовательно-просветительского характера, расширяющую кругозор осужденных:

отражающих историко-культурные события в соответствии с общепринятыми в белорусском обществе представлениями о данных событиях (например, доведение осужденным в информации о реальных событиях Великой Отечественной войны), на примере биографий выдающихся личностей, исторических фактов, литературных произведений, в том числе нашедших отражение в сюжетах художественных фильмов. Это позволит исключить героизацию, оправдание действий фашистских захватчиков и сотрудничавших с ними представителей населения захваченных территорий («полицаев» и коллаборантов), а также навязывание обществу используемой ими символики в годы Великой Отечественной войны;

основанных на литературных произведениях (как правило, авторов, творчество которых признано, в том числе в мировом сообществе);

мотивирующих к соблюдению норм общепринятой морали и права, ведению здорового образа жизни, самообразованию и саморазвитию;

демонстрирующие негативные последствия аморального либо преступного образа жизни;

об основных событиях социально-правовой действительности в Республике Беларусь и мировом сообществе.

Коллективный просмотр телепередач, художественных и документальных фильмов имеет своей целью визуализировать информацию воспитательного характера для ее лучшего усвоения осужденными.

Собрание-информирование направлено на привитие осужденным навыков самообразования. Перед проведением данного мероприятия осужденному (нескольким осужденным) дается индивидуальное поручение по подготовке выступления перед коллективом отряда по доведению информации об основных событиях социально-правовой действительности в Республике Беларусь и мировом сообществе либо об определенном историко-культурном событии, литературном произведении либо деятели искусства, культуры, науки, спортсмене.

Лекция, проводимая работником учреждения УИС, представляет собой последовательное изложение материала и выводов по заранее выбранной тематике. Следует иметь в виду, что при проведении с осужденными в отрядах лекций должны учитываться все шесть направлений воспитания, которые при их определенной взаимосвязи, достаточно различны по содержанию. Так, для осмысления доводимой информации осужденными целесообразно в течение месяца проводить лекции по одному из направлений воспитания. В этом случае предусмотрено от 4 до 8 взаимосвязанных лекций в рамках одного направления воспитания (например, курс лекций по нравственному воспитанию «Что такое мораль и нравственность?», «Соотношение норм права и нравственности», «Что такое аморальный поступок?», «К чему приводит аморальное поведение?», «Основные признаки нравственного человека»), которые завершаются тематической дискуссией («Всегда ли нарушение нравственности, аморальный поступок приносят зло?») [3].

Диспут и викторина предполагают, что у осужденных сформирован определенный уровень знаний (осведомленности) по рассматриваемой проблематике, который был достигнут проведением перед диспутом и викториной блока КВМ, состоящего из лекций, коллективного просмотра видеоматериала с его последующим обсуждением либо собраний-информирований на заданную тематику. Основная задача диспута и викторины – мотивировать осужденных к осмыслению информации воспитательного характера, доведенной им в ходе курса лекций, коллективного просмотра видеоматериала либо собраний-информирований и мотивации к саморазвитию и самообразованию.

При этом комплексное проведение указанных выше мероприятий дает возможность мобилизовать внутриличностные ресурсы осужден-

ных, побудить их на использование данных возможностей, это происходит за счет:

усвоения осужденными знаний об имеющихся в период отбывания наказания возможностях для самовоспитания и саморазвития;

обострения внутренних личностных противоречий осужденного, что приводит к самостоятельному переосмыслению своей жизненной позиции, убеждений, идеалов, планов;

наработки осужденными опыта конструктивной коммуникации, в том числе при отстаивании своей точки зрения;

приобретения осужденными опыта участия в новых для них видах социально-одобряемой деятельности;

достижения осужденными ситуации успеха социально-одобряемым путем.

Таким образом, проводимая в учреждениях УИС с осужденными воспитательная работа имеет мобилизующий и мотивирующий характер, представляя собой планомерную деятельность работников учреждений УИС по принудительному включению осужденных в серию мотивирующих ситуаций и систематическому созданию стимулов для пробуждения внутренней потребности личности осужденного в соответствующем мышлении, деятельности, чувствах, душевных переживаниях. Результатом такой деятельности должно стать постепенное изменение поведения осужденного от эпизодического проявления полезной активности к возникновению привычки и, в итоге, формированию модели поведения в сфере материального обеспечения жизнедеятельности, сфере общения с другими людьми, сфере потребления и досуга.

Список использованных источников

1. Павленко, Д.А. Содержание коллективной воспитательной работы с осужденными и ее место в исправительном механизме / Д.А. Павленко // Актуальные вопросы современной криминологической и уголовно-исполнительной науки / М-во внутр. дел Респ. Беларусь, учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь». – Минск, 2020.

2. Методические рекомендации по организации и проведению коллективных воспитательных мероприятий с осужденными, отбывающими наказание в учреждениях уголовно-исполнительной системы, и гражданами, находящимися в лечебно-трудовых профилакториях Министерства внутренних дел Республики Беларусь, утвержденные Министерством внутренних дел Республики Беларусь.

3. Храброва, Е.В. Организация групповых форм воспитательной работы с несовершеннолетними осужденными в воспитательных колониях в России и Беларуси / Е.В. Храброва, Д.А. Павленко // Пенитенциар. наука. – 2019.

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОДГОТОВКИ ОСУЖДЕННЫХ К ОСВОБОЖДЕНИЮ

Проблема адаптации к жизни в обществе освобождающихся из исправительных учреждений осужденных весьма актуальна, так как напрямую связана с профилактикой рецидивной преступности. Особенность человеческой адаптации состоит в том, что она непосредственно связана с социализацией человека и является основным механизмом усвоения личностью приемлемых норм поведения [1].

Как следует из содержания ч. 2 ст. 192 Уголовно-исполнительного кодекса Республики Беларусь (УИК), в учреждениях уголовно-исполнительной системы Министерства внутренних дел Республики Беларусь (УИС) мероприятия, направленные на подготовку осужденных к освобождению, осуществляются в рамках воспитательной работы.

Под воспитательной работой с осужденными (далее – воспитательная работа) следует понимать планомерное проведение сотрудниками УИС системы воспитательных мероприятий, основанных на педагогических методах в коллективной и индивидуальной формах, которые направлены:

на формирование у осужденных минимально необходимого объема социально значимых компетенций (знаний, умений, навыков), необходимых для правоуправляемого поведения в сфере материального обеспечения жизни, сфере общения с другими людьми, сфере потребления и досуга (далее – основные сферы жизнедеятельности);

предоставление осужденным возможности практической реализации вышеуказанных компетенций в рамках воспитательных мероприятий;

позитивное подкрепление стремления осужденного к проявлению ресоциализирующей активности и положительных изменений в их поведении, а также негативное подкрепление противоположных тенденций [2, с. 43].

В свою очередь, такое понимание комплексной педагогической задачи воспитательной работы полностью соответствует той функции, которую она выполняет в организации процесса исправления осужденных, – формирование мотивов (внутренней потребности) к положительному изменению своей личности через проявление ресоциализирующей активности [3, с. 121].

В первую очередь, данная функция должна реализовываться в отношении каждого осужденного посредством проведения с ним индивидуальной воспитательной работы.

Индивидуальная воспитательная работа проводится на основе индивидуальной исправительной программы (ИИП), которая составляется в отношении каждого осужденного для планомерного и целенаправленного:

доведения осужденному определенного объема информации (знаний), значимой для ведения правопослушного образа жизни в трех основных сферах жизнедеятельности;

принудительного вовлечения осужденного в деятельность, способствующую приобретению положительных и преодолению негативных личностных качеств (далее – социально полезная деятельность), в том числе в рамках воспитательных мероприятий;

мотивирования осужденного к добровольному проявлению ресоциализирующей активности в течение срока наказания.

Таким образом, посредством реализации ИИП обозначенная ранее комплексная педагогическая задача уточняется (конкретизируется), для ее достижения в отношении «отдельно взятого» осужденного. Необходимо отметить, что решением данной комплексной педагогической задачи в отношении осужденного обеспечивается достижение цели по формированию его готовности к ведению правопослушного образа жизни, как в период отбывания наказания, так и после освобождения. Ведь такая готовность не может быть сформирована без проявления самим осужденным ресоциализирующей активности [4, с. 108].

Индивидуальная исправительная программа является основным планирующим документом, на основании которого в отношении осужденного последовательно реализуется система психолого-педагогических и иных исправительных воздействий, направленных на формирование у него готовности к ведению правопослушного образа жизни. В этой связи все планируемые индивидуальные воспитательные и психолого-педагогические мероприятия должны быть включены в индивидуальную исправительную программу в целях обеспечения единой направленности деятельности по исправлению осужденного (системности исправительного воздействия на осужденного).

В ИПП включаются индивидуальные воспитательные мероприятия, к которым относят: индивидуальную беседу (адаптирующая, познавательная, формирующая, мотивирующая), собеседование в коллективе, индивидуальное поручение, аттестацию.

При составлении ИИП выделяют следующие периоды:
период адаптации осужденного к условиям отбывания наказания (далее – период адаптации ИИП);

период формирования у осужденного готовности к ведению правопослушного образа жизни (далее – основной период ИИП);

период подготовки осужденного к освобождению (далее – завершающий период ИПП).

Разделение ИИП на три этапа обеспечивает последовательное вовлечение осужденного в процесс исправления, проведение с ним работы по формированию готовности к ведению правопослушного образа жизни и закрепление достигнутого результата.

Так, в *период адаптации ИИП* мероприятия направлены на изучение личности осужденного и его сознательное включение в процесс исправления на основе формирования конструктивного восприятия назначенного наказания и средств исправления. Продолжительность периода адаптации ИИП составляет, как правило, два месяца (после распределения осужденного в один из отрядов учреждения УИС). В данный период основными мероприятиями, проводимыми с осужденным, являются: адаптирующая беседа, познавательная беседа, индивидуальная психологическая консультация, собеседование на совете воспитателей отряда (учреждения УИС) по вопросу принятия (утверждения) письменного обязательства о правопослушном поведении, собеседование на совете отряда по вопросу вступления в состав самодеятельных организаций отряда. В зависимости от личности и поведения осужденного перечень мероприятий периода адаптации ИИП может быть расширен для достижения необходимого педагогического эффекта. Отдельные из перечисленных мероприятий могут проводиться также до распределения в отряд (при нахождении осужденного в карантине).

В целом период адаптации ИИП, фактически, представляет собой подготовку к *основному периоду* ИИП, в течение которого реализуется предназначение ИИП, о котором было изложено выше. Так, мероприятия основного периода ИИП непосредственно направлены на решение комплексной педагогической задачи, конкретизируемой в отношении конкретного осужденного при составлении в отношении его ИИП (т. е. именно в основной период ИИП, фактически, проводится работа по формированию у осужденного готовности к ведению правопослушного образа жизни).

Основными воспитательными мероприятиями для основного периода ИПП являются: формирующая беседа, мотивирующая беседа и индивидуальное поручение. По мере необходимости также проводятся

беседы по разбору правонарушения и аттестация (при возникновении соответствующих правовых оснований). Вместе с тем формирование у осужденного готовности к ведению правопослушного образа жизни обеспечивается через планомерное проведение с осужденным формирующих и мотивирующих бесед, а также дачи ему индивидуальных поручений. В этой связи в течение основного периода ИПП тематика формирующих (мотивирующих) бесед и характер индивидуальных поручений обусловлены содержанием основных сфер жизнедеятельности, в которых у осужденного в первую очередь должна быть сформирована готовность к ведению правопослушного образа жизни.

Планируется основной период ИПП на каждые шесть месяцев (мероприятия на первые шесть месяцев основного периода составляют до завершения периода адаптации ИПП). При этом каждые шесть месяцев последовательно прорабатывается одна из трех основных сфер жизнедеятельности, для чего планируется не менее двух формирующих (мотивирующих) бесед и не менее одного индивидуального поручения, которые должны быть взаимосвязаны и дополнять друг друга в проработке определенной сферы жизнедеятельности (временной промежуток между формирующими (мотивирующими) беседами не должен превышать трех месяцев).

При этом необходимо подчеркнуть, что каждому из вышеуказанных индивидуальных воспитательных мероприятий отводится свое особое место в достижении комплексной педагогической задачи, на которую направлена реализация ИПП. Так, формирующие беседы направлены на формирование мотивов поведения, убеждений и жизненных планов, позиции в межличностных отношениях и других качеств личности осужденного, значимых для ведения правопослушного поведения в основных сферах жизнедеятельности. Мотивирующие беседы призваны побудить (мотивировать) осужденного к ресоциализирующей активности, способствующей приобретению компетенций, значимых для ведения правопослушного образа жизни в основных сферах жизнедеятельности. В свою очередь, индивидуальные поручения обеспечивают принудительное вовлечение осужденного в социально полезную деятельность.

Индивидуальное поручение рассмотрим более подробно. Так, индивидуальное поручение дается осужденному работником учреждения УИС для его вовлечения в такие виды деятельности, которые способствуют положительному изменению личностных качеств осужденного (т. е. приобретению социально значимых компетенций и (или) преодолению негативных привычек, склонностей, зависимостей). Индивидуаль-

ное поручение должно определять конкретную задачу и срок ее выполнения с учетом реальных возможностей осужденного. При этом следует разделять законное требование работника учреждения УИС в рамках повседневной служебной деятельности, за неисполнение которого к осужденному могут быть применены меры взыскания, и индивидуальное поручение, которое дается осужденному при реализации ИПП.

Индивидуальное поручение имеет педагогическую направленность, что, в первую очередь, проявляется в характере таких поручений, которые в зависимости от сроков их выполнения возможно классифицировать: на долгосрочные индивидуальные поручения – срок их выполнения составляет один год и более (могут быть даны в начале отбывания наказания на весь его срок); среднесрочные индивидуальные поручения – на срок от 6 до 12 месяцев; краткосрочные индивидуальные поручения – на срок от 1 до 2 месяцев, а также разовые индивидуальные поручения.

Выполнение осужденным индивидуального поручения (независимо от срока выполнения), в первую очередь, должно нести пользу личности самого осужденного (причем, понимание этого самим осужденным является обязательным условием осознанного выполнения им индивидуального поручения). Здесь важно добиться именно осознанного выполнения осужденным индивидуального поручения, что в перспективе с большой долей вероятности приведет к проявлению им соответствующей активности уже самостоятельно.

Индивидуальное поручение должно, как правило, вписываться в проработку одной из сфер жизнедеятельности, а также подводить осужденного к следующей формирующей (мотивирующей) беседе в течение шести месяцев основного периода ИПП. Так, индивидуальное поручение дается осужденному при проведении с ним первой формирующей (мотивирующей) беседы, планируемой в течение шести месяцев основного периода ИПП. Контроль за выполнением индивидуального поручения осуществляется, как правило, в ходе проведения, с осужденным следующей формирующей (мотивирующей) беседы в течение шести месяцев основного периода ИПП [5, с. 240].

Завершается основной период ИПП, как правило, за три месяца до даты освобождения осужденного по отбытию срока наказания. Соответственно, *завершающий период* ИПП таких осужденных охватывает три последних месяца срока наказания, в который проводятся мероприятия, направленные на закрепление результатов по исправлению осужденного, достигнутых в течение основного периода ИПП.

В целом подготовка осужденных к освобождению осуществляется со дня фактического отбывания ими наказания (ч. 2 ст. 192 УИК) в рамках планомерно проводимой с ними воспитательной работы и применения иных средств исправления. Вместе с тем в период времени, непосредственно предшествующий освобождению, требуется закрепление у осужденных необходимого объема социально-правовых, экономических и этических знаний для адаптации в обществе, правильной позиции во взаимоотношениях с правоохранительными органами и другими людьми (как правило, в последние три месяца отбывания наказания). В этих целях в отношении освобождающихся осужденных реализуется комплекс мероприятий по подготовке к освобождению в рамках заключительной части ИИП.

Тематика и содержание мероприятий, проводимых непосредственно в период подготовки к освобождению (период проведения мероприятий по подготовке к освобождению), направлена на закрепление (актуализацию) достигнутых в ходе отбывания наказания результатов по формированию у осужденного мотивации и возможности соблюдения норм права и общепринятой морали в основных сферах жизнедеятельности:

сфере материального обеспечения жизни (осужденный должен быть мотивирован на трудоустройство после освобождения в возможно короткие сроки и правомерное обеспечение своего материального положения, осведомлен о порядке получения материальной помощи и содействия в трудоустройстве и решении бытовых вопросов, осведомлен о возможных трудностях при поиске работы и обладать информацией о способах их преодоления, настроен на необходимость соизмерения своих материальных притязаний с реальными возможностями их обеспечения);

сфере взаимодействия с другими людьми (осужденный должен быть мотивирован и обладать компетенциями для выстраивания конструктивного диалога с представителями правоохранительных и иных государственных органов, потенциальными работодателями, членами семьи и близкими родственниками, иными членами общества, мотивирован к игнорированию (разрыву взаимоотношений) представителей социального окружения отрицательной (асоциальной) направленности, настроен на отстаивание своих интересов, не прибегая к насильственным и иным противоправным действиям);

сфере потребления и досуга (осужденный должен быть осведомлен об установленных для него ограничениях в связи с наличием судимости (осуществлением за ним профилактического наблюдения либо превентивного надзора), о правовых и социальных последствиях употребления алкоголя и наркотических средств, участия в азартных играх и иных занятиях (развлечениях), имеющих криминальный риск) [6].

Для этого с осужденным последовательно (каждый месяц завершающего периода ИИП) проводятся две формирующие (мотивирующие) беседы и одна индивидуальная психологическая консультация, в ходе которых поочередно прорабатываются сфера потребления и досуга, сфера материального обеспечения и сфера взаимодействия с другими людьми (далее – мероприятия по подготовке к освобождению).

Следует отметить, что с осужденными, освобождающимися досрочно или в результате акта помилования (амнистии) мероприятия по подготовке к освобождению проводятся в более короткие сроки. При досрочном освобождении и оформлении соответствующего представления в суд (как правило, от пяти до тридцати дней после прохождения комиссии). Еще в более короткие сроки могут проводиться мероприятия по подготовке к освобождению в отношении осужденного, который освобождается в связи с сокращением срока наказания по акту помилования (амнистии), решению суда о пересмотре приговора. При этом, в отдельных случаях, когда срок освобождения осужденного не позволяет провести с ним все три указанных выше мероприятия, допускается проведение работником учреждения УИС одной индивидуальной воспитательной беседы, направленной на актуализацию социально значимых компетенций сразу в трех основных сферах жизнедеятельности.

Таким образом, осуществляя планомерную, основанную на педагогических методах систему воспитательных мероприятий, проводимых с осужденными, осуществляется и комплексная деятельность сотрудников УИС по формированию у них готовности к ведению правопослушного образа жизни.

Список использованных источников

1. Киселева, О.В. К вопросу понятийно-теоретических аспектов социальной адаптации / О.В. Киселева // Соц. отношения. – 2016. – № 4 (19). – С. 63–67.
2. Павленко, Д.А. Воспитательная работа с осужденными как основа их ресоциализации / Д.А. Павленко // Вестн. Могилев. ин-та МВД. – 2021. – № 1 (3). – С. 39–44.
3. Павленко, Д.А. Процесс исправления осужденных / Д.А. Павленко // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2021. – № 1. – С. 117–123.
4. Павленко, Д.А. Особенности пенитенциарного этапа ресоциализации и его взаимосвязь с воспитательным воздействием [Электронный ресурс] / Д.А. Павленко // Актуальные вопросы криминологической и уголовно-исполнительной науки : Междунар. науч.-практ. конф. (Минск, 15 апр. 2021 г.) : тез. докл. / учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь». – Минск, 2021. – С. 105–108.

5. Павленко, Д.А. Процесс исправления осужденных: сущность, содержание, закономерности, пути совершенствования / Д.А. Павленко // Проблемы борьбы с преступностью и подготовки кадров для правоохранительных органов : Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 26 февр. 2021 г. : тез. докл. / учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь». – Минск, 2021. – С. 239–240.

6. Методические рекомендации Департамента исполнения наказаний Министерства внутренних дел Республики Беларусь по организации в учреждениях УИС мероприятий, направленных на подготовку осужденных к освобождению № 29/13383 вн от 22.05.2020 г.

Раздел III ЮРИДИЧЕСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ

УДК 316.334:008 + 008

С.В. Масленченко

МАННГЕЙМОВСКИЕ ТИПОЛОГИИ ИДЕОЛОГИЙ И ТИПОВ МЫШЛЕНИЯ ИХ НОСИТЕЛЕЙ В КОНТЕКСТЕ СОЦИОЛОГИИ ЗНАНИЯ И СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДИНАМИКИ ОБЩЕСТВА

На всем протяжении истории человечества духовная культура всегда была объектом пристального внимания исследователей. Соединяя в себе множество идей, знаний, проявления божьего и человеческого духа, она и сегодня воплощается в многочисленных формах. Как слова образовывали массивы текста, так и идеи, воплощенные в различных материальных формах, соединялись в определенные смысловые системы, создавали множество идеологий.

Социокультурная реконструкция процессов конструирования социальной реальности через призму возникновения и распространения идей и их систем становится актуальным научным направлением еще в XX в. Значительный вклад в разработку данной проблематики и методологии внесли П. Бергер, Д. Блур, Б. Латур, Т. Лукман, М. Малкей, У. Старк, С. Уолгар и др. Однако ранние труды по вопросам социального конструирования остаются без особого научного внимания. Среди них – работа К. Маннгейма «Идеология и утопия», ссылки на название которой встречаются повсеместно в современных научных статьях и учебных изданиях, а ее содержание подвергается лишь поверхностному анализу.

Использование герменевтического метода, представленного в трудах Г.-Г. Гадамера, В. Дильтея, П. Рикера, Ф. Шлегеля, Ф. Шлейермахера и других, дает эффективный инструментальный исследования работ К. Маннгейма как текста и позволяет получить его объективное толкование. Применение структурно-функционального метода к исследованию процессов создания и распространения систем идей позволяет выявить структурные элементы общества и их функциональный потенциал в процессах их объективации, институциализации, легитимации.

Опираясь на концепцию М. Шелера об особой роли знания в понимании реальности, изложенную в труде «Формы знания и обще-

ство» (1926) [6], К. Маннгейм в работе «Идеология и утопия» отмечал, что господствовавшие в первые десятилетия XX в. психологический и гносеологические подходы уже не обеспечивали адекватное исследование процессов мышления и социальной активности, что, в свою очередь, могло быть преодолено только применением «социологии знания», способной предоставить ученому метод «описания и анализа <...> типа мышления и его модификаций» и позволить «сформулировать связанные с ним проблемы, соответствующие его специфическому характеру и создающие предпосылки для его критического понимания» [1].

Однако К. Маннгейм не отказывается от использования психологического подхода, который им используется для исследования психологии интереса в процессе формирования новых идей, дополняя его ноологическим подходом, призванным раскрыть сущность познавательных процедур мышления и конструирования знания. Вероятнее всего, интерес ученого к ноологической методологии обусловлен большим влиянием на европейскую гуманитарную мысль первой трети XX в. теории Р. Эйкена, который, продолжая баденскую традицию учений о духе, предложил собственный взгляд на развитие понимания, мышления и знания, и соответствующий метод, противоположный психологическому, позволяющий установить процедуру усвоения духовного содержания, становления духовности человека и общества [3; 4].

Авторские методология и методика социологии знания позволили К. Маннгейму выделить два типа идеологий (критерием выделения выступила степень трансформации конструируемой идеологией реальности – авт. (в интерпретации К. Маннгейма – степень «искажения» реальности)):

частичной как «лишь часть высказываний противника (и только в аспекте содержания)» [1]. «Мы верим определенным «идеям» и «представлениям» противника, ибо считаем их более или менее осознанным искажением действительных фактов, подлинное воспроизведение которых не соответствует его интересам» [1]. Спектр применяемых приемов: «от сознательной лжи до полуосознанного инстинктивного сокрытия истины, от обмана до самообмана» [1]. «Феномен, занимающий промежуточное положение между простой ложью и теоретически неверно структурированной точкой зрения <...> Его объектом являются пласты заблуждения на психологическом уровне, которые создаются не преднамеренно, как в том случае, когда прибегают ко лжи, но являются следствием определенной каузальной необходимости» [1]. Даже маннгеймовское сравнение частичной идеологии с «идолами» Бэкона как источниками заблуждений строится на том, что у обоих описываемых

понятий психическая природа. Функционализация, совершаемая понятием частичной идеологии, происходит только на психологическом уровне («тот или иной интерес служит причиной лжи и сокрытия истины»), существует в «акте переживания» [1]).

тотальной как «все мировоззрение противника (в том числе и его категориальный аппарат» [1]), «идеологии эпохи или конкретной исторической и социальной группы (например, класса), имея в виду своеобразие и характер всей структуры сознания этой эпохи или этих групп» [1]. Функционализация, совершаемая понятием тотальной идеологии, происходит только на теоретическом уровне: «...Здесь господствует тенденция заменить психологию интереса структурно-аналитическим или морфологическим соответствием между социальным бытием и формой познания» [1].

Опираясь на собственную методологическую установку «динамического» реляционизма, способную «преодолевать противоречия» и быть «диалектической», К. Маннгейм утверждал, что «...мы уже не живем в одном и том же мире идей, <...> существуют взаимно противоположные системы мышления» [1], а сама «структура мышления» – это знание о реальности, выраженное в определенной системе идей. При этом «факты» всегда конституируются для познания в определенном мыслительном и социальном контексте», лишь частично отражая в формах сознания бытие. В итоге единственный способ понять сущность идеологии – осознание «ограниченности всех позиций и точек зрения» постоянное «выявление» этой ограниченности, что позволяет находиться «хотя бы на пути к искомому целостному пониманию» [1].

В срезе социокультурной динамики определенные системы идей опаздывают в своем осмыслении реальности за развитием мира, другие – идут в ногу с ним (представлено в работе «Идеология и утопия» косвенно), третьи – опережают свое время. Кроме этого, К. Маннгейм лишь отдаленно артикулирует мысль о том, что в культуре и обществе одновременно происходят процессы конструирования и деконструирования социальной реальности. Автором приводится лишь один пример конструирования знания, в том числе, для деконструирования идеологии партии-оппонента: «... когда одна партия ставит перед собой цель уничтожить не только конкретные ценности и идейные позиции другой партии, но и всю ее духовную основу» [1]. Уничтожение «духовной основы» идейного врага происходит тогда, когда одна из партий меняется вместе с миром (изменяется ее духовная основа); начинает наблюдаться расхождение духовных основ, а «наивное недоверие» преобразовывается в феномен «частичной идеологии», а затем переходит в «тотальную

идеологию». Развивая данную посылку К. Маннгейма, можно отметить, что в духовной культуре постоянно происходят открытые/латентные процессы создания и разрушения систем идей.

Вместе с тем системы идей рассматриваются К. Маннгеймом преимущественно в контексте партийной идеологии и политической деятельности самой партии. Характеризуя понятие «идеология», австро-венгерский исследователь отмечал, что оно «подготовило то ощущение недоверия и подозрения, которые человек на каждой данной стадии исторического развития обычно испытывает по отношению к своему противнику» [1]. Этот термин складывается на той стадии, когда «ответственность за сокрытие подлинных обстоятельств перестают возлагать на отдельных субъектов, и все это не объясняют больше их хитростью, но усматривают источник неискренности противника – более или менее осознанно – в каком-либо социальном факторе. Как идеологию взгляды противника начинают расценивать с того момента, когда их не считают больше заведомой ложью, но ощущают во всей его позиции некую неправду, которую толкуют как функцию определенного социального положения» [1]. К. Маннгейм напоминает, что еще в эпоху Просвещения (например, в трактате Д. Юма «История Англии») появляются приемы деконструкции систем идей оппонента: например, «методами психологии интереса постоянно ставить под сомнение искренность противника и тем самым оспаривать значение его высказываний» [1].

«Разоблачение подобных искажений» характерно и для Европы XX в.: «К. Шмитт очень хорошо анализирует это характерное для нашей эпохи мышление, которое, глубоко ощущая себя обманутым, повсюду ищет нарочитую попытку маскировки, искажения и сублимации» [7, с. 19].

Для объяснения наличия «искажений» К. Маннгейм вводит термин «ложное сознание», которое он, не обременяя себя процедурами определения понятий и их строгой категоризацией, интерпретирует в этико-нормативном контексте. Теоретически ложное сознание «ориентировано на нормы, которыми при всем желании нельзя руководствоваться на данной стадии исторического процесса» [1]; проявляется в «категориях» мышления, «которые вообще неприменимы для последовательного ориентирования на данной стадии бытия» («устаревшие и потерявшие свое значение нормы и формы мышления, а также интерпретации мира») [1]. А на практике оно «...является тогда, когда оно, опираясь на традиционное осмысление (форм жизни, переживаний, понимания мира и человеческой природы), препятствует появлению и утверждению новой морали и новому становлению человека» [1].

В другой части работы «Идеология и утопия» под ложным сознанием понимаются устаревшие этические нормы, «которые превращаются в идеологии, <...> полностью оторванные от реальности» [1], которые «невозможно выполнить, но можно обойти» [1]. На уровне отдельного индивида они проявляются в «овеществлении», «идеализации» или «романтизации» реальности.

По утверждению австро-венгерского ученого, «ложность» мышления обусловлена [1]:

обычными источниками заблуждений;

одновременным существованием каких-то ложных структур сознания (двух видов: а) опережающие «современное» им бытие»; б) отстающие от него. В обоих случаях они «маскируют бытие» на основании политической «практики», «опытных данных, которые игнорировать нельзя»;

динамичностью действительности.

В итоге в социологии знания К. Маннгейма «ложное сознание» – сознание, «несостоятельное в своем познании», неспособное продуцировать новое знание об изменяющейся/изменившейся реальности. К нему можно отнести случаи, когда системы идей облекаются в форму идеологии и утопии (в маннгеймовской терминологии).

Идеологичность мышления обусловлена стремлением «коллективного бессознательного определенных групп» (идеи, актуальной для первой трети XX в.) «скрывать действительное состояние общества как от себя, так и от других и тем самым стабилизирует его» [1], а утопичность мышления, присущая «определенным угнетенным группам», – стремлением «видеть только те элементы ситуации, которые направлены на <...> отрицание» [1] существующего общества. В цитируемом фрагменте и во всем тексте работы «Идеология и утопия» жесткой смысловой привязки идеологии к правящему классу, а утопии к угнетенному не обнаруживается. Речь идет скорее о ситуациях осмысления действительности, когда происходит осознанный или неосознанный самообман, заблуждение (в случае с идеологией), и нежелании анализа иных фактов реальности, не вписывающихся в частную систему идей.

Более того, К. Маннгейм упоминает случай, когда партии, независимо от того, чьи интересы они представляли (правящего или угнетенного класса), взяли на вооружение практику разоблачения коллективного бессознательного, демонстрируя, что идеи их оппонентов есть «не что иное, как искаженное отражение их жизненной ситуации, предвосхищение их неосознанных интересов» [1].

Стоит отметить, что австро-венгерским исследователем предлагаются средства, позволяющие не допустить превращение системы идей

партии в идеологию или утопию: скептицизм и релятивизм собственных знаний о реальности, которые «принуждают к самокритике и самоконтролю и ведут к новой концепции объективности» [1].

Еще одним критерием истинности знания о действительности, среди указанных К. Маннгеймом, является практическая политическая деятельность, в ходе которой, однако, не все достигают адекватного отражения бытия в идее (несмотря на то, что «мысль должна содержать не меньше и не больше, чем действительность, в рамках которой она существует»): «...реальность ищут в своем мышлении и в своих поступках все партии, и нет ничего удивительного в том, что она является им в различных образах» [1]. Большое количество социальных групп и институтов обеспечивают наличие конкурирующих между собой идеологий, что отвечает тезису австро-венгерского ученого о социально-исторической обусловленности знания (за «знаниями» идейного противника «стоит коллективный разум или субъект с определенным социальным положением» [1]). В прикладном аспекте партийное развитие должно стремиться к научному обоснованию своей идеологии: любая партия должна создать свою школу политической науки. «Частичный характер» партийной идеологии преодолевается мультипартийностью политической системы, что «обеспечивает становление общего понимания исторического момента» [1].

К. Маннгейм выделяет пять типов мышления, обусловленных основными, на его взгляд, социально-политическими течениями XIX и XX вв. (бюрократический консерватизм, консервативный историзм, либеральная демократия, социализм и коммунизм, фашизм):

1. Мышление, обусловленное идеологией бюрократического консерватизма (социальная основа – бюрократия консервативного толка) [1]: «стремление преобразовать проблемы политики в проблемы теории управления»; конструирование «лишь замкнутой статистической системы»; включение в свою систему новых законов, возникающих вне рамок этой системы, под видом продолжения развития одной «основополагающей системы»; репродуцирование на основании законов, принятие которых не относится к компетенции чиновников; неотражение в сознании бюрократии участвующих в принятии законов социальных сил, «связанных с определенным мировоззрением, волеизъявлением и определенными интересами»; любые несовпадения взглядов и действий с «прописанными» законами рассматриваются бюрократией как «удар в спину», «непредвиденное нарушение установленного порядка, а не как самовыражение тех общественных сил, которые стоят за любым

установленным порядком и создают, сохраняют или преобразуют его»; «хорошее управление мы предпочитаем наилучшей конституции» (например, прусское милитаристско-бюрократическое мышление).

2. Мышление, обусловленное идеологией консервативного историзма (социальная основа – консервативная аристократия и буржуазная интеллигенция, не разделяющая в полной мере взгляды консервативной бюрократии; «идеология политических групп, традиционно занимающих господствующее положение, но не связанных с бюрократическим административным аппаратом») [1]: «понимает значение иррациональной среды в жизни государства и не стремится устранить ее административными мерами»; опора на «дух народа», на старые аристократические традиции, на то, что «постигается лишь в результате длительного опыта и доступно, по-видимому, лишь тем, кто из поколения в поколение занимает высокие политические посты»; деятельность должна строиться на «врожденном, обостренном длительном опыте, инстинкте, который помогает найти правильное решение». «Сторонник исторического консерватизма обращает свое внимание на те сферы, где действуют скрытые силы народного духа, где, как, например, в сфере нравов и обычаев, в религиозной и культурной жизни, существенную роль играют не организованные, а органические силы» [1].

3. Мышление, обусловленное либерально-демократической буржуазной идеологией (социальная основа – буржуазия) [1]: «интеллектуализм», «свободная конкуренция», классовая борьба; «рационализация» деятельности; «идеи естественного права, служат ей нормативами»; выражается в создании и развитии политической науки по трем основным направлениям: 1) учение об идеальном государстве, 2) учение о позитивном государстве, 3) учение о совершенном государстве.

4. Мышление, обусловленное социалистической и коммунистической идеологией (социальная основа – «поднимающийся класс», пролетариат) [1]: детерминировано социальными, жизненными интересами (динамически изменяющимися производственными и классовыми отношениями), что соответствует марксистскому изречению «бытие определяет сознание» (формирование системы идей, отражающей социальную реальность). По утверждению К. Маннгейма, для этого типа мышления гносеологический оптимизм и вера в науку. «Мыслитель социалистическо-коммунистического направления усматривает элементы идеологии лишь в политическом мышлении противника; его же собственное мышление представляется ему совершенно свободным от каких бы то ни было проявлений идеологии» [1]. Идеологии оппонентов

интерпретируются в значениях «лжи», «обмана», «фикции»: «только те слои, которые нуждаются в сокрытии истины и по самому своему социальному положению не хотят и не могут познать подлинные связи, неизбежно становятся жертвами ложных переживаний» [1]. В отличие от либеральной демократии, формулирующей цель развития общества и государства, марксизм (как разновидность данного типа мышления и соответствующей системы идей) акцентирует внимание своих последователей (носителей идеологии) на самом процессе: «Коммунизм для нас не состояние, которое должно быть установлено, не идеал, с которым должна сообразоваться действительность. Мы называем коммунизмом действительное движение, которое уничтожает теперешнее состояние» [2, с. 34]. Для марксизма-ленинизма цель будущего развития заключается в «реальном диалектическом становлении» (что опять же является не целью деятельности, а процессом; потенциально увеличивает возможность манипуляцией идеями о будущем в данной и производной от нее идеологиях – авт.). Общая схема мышления выглядит следующим образом: социально-историческое бытие определяет бытие и отражается в политической теории (в сознании лиц, выражающих отражение этого бытия определенной группой) – политическая теория реализуется в действии (политическая практика) – реализованная политическая практика изменяет социальную реальность, которая по-новому отражается в политической теории. В свою очередь, являясь приверженцем марксизма, К. Маннгейм несколько переоценивает прогрессивность этого типа мышления, аргументируя свое мнение собственным же наблюдением как идеология марксизма «рационализирует иррациональное действие»: «...марксистские пролетарские слои, достигнув успеха, сразу же устраняют из теории диалектический элемент и начинают мыслить с помощью генерализирующего, устанавливающего общие законы метода либерализма и демократии; те же из них, кто по самому своему положению вынужден ждать революции, сохраняют верность диалектике (ленинизм)» [1]. При этом расхождения в осмыслении социальной реальности среди самих же сторонников этого типа мышления свидетельствуют о методологическом несовершенстве процесса рационализации (формирования знания о бытии), а уход ряда «адептов» в теоретизацию через системы идей либеральной демократии, скорее говорит об онтологических, гносеологических и аксеологических преимуществах либерализма в сравнении с марксизмом. К тому же, «сохранение верности диалектике» марксистскими пролетарскими слоями в условиях изменившейся реальности (потенциально – революции) свидетельству-

ет, скорее всего, о разновидности господствующего среди них консервативного мышления.

5. Мышление, обусловленное фашистской идеологией (социальная основа – «путчистские группы, возглавляемые интеллектуалами, которые, являясь аутсайдерами по отношению к слою либерально-буржуазных и социалистических вождей, используют для завоевания власти изменение конъюнктуры» [1], отдельные группы буржуазии): «апофеоз непосредственного действия, вера в решающий акт, в значение инициативы руководящей элиты»; «не программы важны [5, s. 105]; важно безусловное подчинение вождю»; «иррационализм действия, отрицающий историю во всех ее значениях, выступающий с совершенно новых позиций»; любая историческая концепция есть просто конструкция, фикция, которую следует уничтожить в пользу прорывающегося сквозь историческое время действия» [8]; «мы не верим в то, что история повторяется, что она следует по заранее намеченному пути» [5, s. 105]; научный скепсис, особенно к гуманитарной науке, все сводится к социальной механике и социальной психологии; «вера в активность как таковую и собственную жизнеспособность»; требование активности борющегося меньшинства с целью замены одной господствующей элиты на другую. Политическая деятельность зависит от двух обстоятельств: «вдохновенного порыва выдающегося вождя передовых групп (элит)» и «обладания единственно возможным знанием – знанием массовой психологии и техникой манипулирования ею». Все политическое мышление иллюзорно (продуцирует «мифы»), побуждает «людей к действию, но совершенно не способно научно постигать политику или прогнозировать будущее».

Кроме того, К. Маннгейм полагал, что «синтезировать можно не только содержание мышления, но и его основы», а обозначенные им типы мышления могут быть объединены в разных комбинациях, например, как К. Маркс «соединил в своей концепции либерально-буржуазное, генерализирующее мышление с историзмом гегельянского толка, консервативного по своим корням» [1], что, в общих чертах, соответствует социокультурной динамике духовной сферы в XX–XXI вв.

Для выработки различных идеологий нужны агрегаторы идей. В любом обществе вопросами «знания» о реальности (в терминологии и методологии социологии знания – авт.) занимаются определенные социальные группы, «главная задача которых заключается в том, чтобы создавать для данного общества интерпретацию мира» [1] (положение, которое позже становится базовым в концепции Бергмана-Лукмана).

В разные исторические эпохи и в разных обществах к ним относились: шаманы, брахманы, духовенство, интеллигенция. Для ранних этапов была характерна монополистичность, тотальность и догматизм интерпретаций реальности. С появлением и расширением группы «свободной интеллигенции», постоянно пополняемой выходцами из различных социальных слоев, начинается эпоха свободной конкуренции альтернативных типов мышления (идей и их систем – авт.). Сами же изменения происходят медленно, занимают время жизни одного/нескольких поколений (-ий).

Немалую роль в продвижении идей играют группы интеллектуалов, которые неоднородны по своим взглядам и составу (что в полной мере отвечает маннгеймовской идее о социальной обусловленности идеологии различных групп), но, вместе с тем, обладают общей чертой – образованностью, отражающей «поляризованность социальной действительности». В большинстве предшествующих культур духовная сфера определялась конкретным сословием (жрецами, светской аристократией), в обществах «эпохи поднимающейся буржуазии» с их высокой степенью социальной мобильности все возрастающую роль начинают играть страты, именуемые интеллигенцией, которые постоянно обновляются рекрутами из других групп. При этом идеология буржуазии и идеология «образованного класса» не идентичны по своей сути. Существенным преимуществом интеллигенции становится ее среднее положение в структуре общества, позволяющее адекватно воспринимать отражение социальной действительности различными социальными группами и создавать онтологически, гносеологически и аксиологически универсально отражать ее в знании, отвечающем ожиданиям практически всех слоев общества.

Участие интеллигенции в жизни общества шло, как правило, двумя путями:

1. Переход на сторону какого-либо борющегося класса. Интеллектуалы переходили «всегда на сторону того класса, который нуждался в духовной опоре» [1], но, при этом, «одухотворение» может быть «пустым прославлением, сотканным из лжи оправдания той борьбы, которая ведется за них; но может быть также и позитивной попыткой ввести духовные требования в сферу активной политики» [1].

2. Попытка «понять собственную природу, определить собственную миссию, которая состоит в том, чтобы выражать духовные интересы ценного» [1], и строится «на основе сознательной ориентации в социальной сфере в соответствии с требованиями духовной жизни <...> ее целостная

ориентация потенциально сохраняется даже в том случае, если интеллектуал примыкает к какой-либо партии» [1]. Постоянно обновляющееся видение интеллигенцией социальной действительности проникает в систему образования, обеспечивая ее диалектическое развитие.

Несмотря на высокую степень адаптивности интеллигенции к отражению определенными классами социальной реальности, группа интеллектуалов традиционно пользуется недоверием со стороны правящей элиты, иных участников политического процесса по различным причинам [1]: «способность интеллектуалов присоединяться к чуждым им по своему классовому составу группам»; «они могли вчувствоваться в любую позицию»; «для них, и только для них, существовала возможность выбора, тогда как непосредственно связанные с определенным классом индивиды лишь в исключительных случаях выходили в своих действиях за рамки своих классовых воззрений». К данному перечню стоит отнести неотмеченную К. Маннгеймом способность интеллигенции (по причине высокого аналитического и творческого потенциала) обнаруживать скатывание систем идей субъектов политики в сторону идеологии и утопии.

Позже, ко второму десятилетию XXI в., маннгеймовская идея об интерпретаторах реальности воплотилась в появление концепций активности социальных групп креаторов, конечным результатом деятельности которых становится знание о социальной реальности, другими словами, система идей, пытающаяся объяснить прошлое и настоящее, предопределить будущее.

Подводя итог, можно сформулировать следующие выводы:

во-первых, в структурно-функциональном контексте К. Маннгейм не смог в полной мере развить свою теорию об идеологии и утопии, хотя некоторые зачатки представлений о партийных идеологиях как системах идей «прогресса» и утопических идеях в работе прослеживаются. Достаточно вспомнить ситуацию, когда для обеспечения безопасности существующего порядка вещей его сторонники стремились «подчинить своему контролю трансцендентные бытию, т. е. не осуществимые в данном социальном устройстве, идеи и стремления и сделать их социально безопасными посредством вытеснения за пределы общества и истории». Особенно ярко эта практика проявилась в средневековой культуре, когда Государство и Церковь «вплетали» идеи о всеобщем равенстве и блаженстве (правда, не в этом мире – авт.) в идеологию господствующего класса, тем самым лишая их «преобразующей силы». Этот пример, во-первых, демонстрирует некоторую ошибочность распространенного

утверждения о том, что идеология у К. Маннгейма является атрибутом правящей группы, а утопия – угнетенной, и, во-вторых, показывает, что создаваемые системы идей могут одновременно содержать в себе противоречивые знания о мире;

во-вторых, отмеченная австро-венгерским ученым, но не включенная в общую систему доказательств его теории, тенденция создания систем идей, которые нередко социально и культурно разнонаправлены (прогресс и регресс, утопия и прогресс (по К. Маннгейму, в постижении действительности определенным классом, с одной стороны, рождаются «утопии», с другой стороны – идеи «прогресса») и т. д.), представляет сегодня значительный интерес в понимании сущности и динамики конструирования социальной реальности, особенно в сфере «знания о действительности» и интерпретации бытия;

в-третьих, предложенное К. Маннгеймом деление идеологий на два типа (частичные и тотальные) отражает лишь степень искажения реальности в коллективном сознании конкретной партии и ее сторонников (критерий деления), а не степень охвата идеологией сознания масс. Кроме того, К. Маннгейм предлагает в качестве механизмов недопущения скатывания систем идей в идеологию и утопию следующие: скептицизм, релятивизм, мультипартийность;

в-четвертых, маннгеймовская типология мышления носителей идеологий обусловлена господствующими в первой четверти XX в. системами идей (бюрократический консерватизм, консервативный историзм, либеральная демократия, социализм и коммунизм, фашизм), информация о которых сегодня не содержится в учебной и научной литературе, хотя потенциально имеет важное значение в интерпретации современных социально-политических процессов на европейском континенте (особенно в рамках объяснения текущей распространенности идеологий неоллиберализма, неоконсерватизма, социал-демократии, неофашизма и др.);

в-пятых, утверждаемая К. Маннгеймом эффективность социал-коммунистической идеологии в интерпретации социального бытия оказалась логически слабо обоснована в работе «Идеология и утопия», практически и исторически несостоятельна;

в-шестых, К. Маннгейм закладывает основы концепции конструирования и деконструирования реальности, концепции креаторов идей, отражающих знание о мире, получивших дальнейшую разработку в рамках школы социологии знания и культурологии второй половины XX – начала XXI вв.

Список использованных источников

1. Маннгейм, К. Идеология и утопия [Электронный ресурс] / К. Маннгейм // Socialistica.lenin.ru. – Режим доступа: http://socialistica.lenin.ru/txt/m/manheim_1.htm. – Дата доступа: 24.12.2021.
2. Маркс, К. Сочинения // К. Маркс, Ф. Энгельс. – Т. 3. – М.: Гос. изд-во пол. лит. лит., 1955. – 698 с.
3. Eucken, R. Geschichte und Kritik der Grundbegriffe der Gegenwart / R. Eucken. – Leipzig: Veit Verlag, 1878. – 265 s.
4. Eucken, R. Geistige Strömungen der Gegenwart / R. Eucken. – Leipzig: Veit Verlag, 1908. – 418 s.
5. Mussolini, B. Reden / B. Mussolini. – Leipzig: Hrsg. H. Meyer, 1925. – 251 s.
6. Scheler, M. Gesammelte Werke // Bd. 8. Die Wissensformen und die Gesellschaft / M. Scheler. – Bern: A. Francke AG Verlag, 1980. – 538 s.
7. Schmitt, C. Politische Romantik / C. Schmitt. – München und Leipzig: Dunker & Humblot, 1925. – 234 s.
8. Ziegler, H. Ideologienlehre / H. Ziegler. – Bd. 57. – H. 3. – Tubingen: «Arch. für Soz. u. Sozialpolitik», 1927. – S. 657–700.

УДК 316.4 + 355.01

М.Ю. Узгорок

СОЦИАЛЬНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ ДУХОВНО-НРАВСТВЕННОГО ВОСПИТАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В КОНТЕКСТЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

В условиях нарастания определенных социальных изменений современного общества особую значимость приобретают факторы, обладающие стабилизирующим и связующим началом. Во все времена таким фактором была культура. Трансформируясь в соответствии с потребностями современного социума, культура способна вызывать соответствующие изменения самой социальной системы.

Сложным социальным явлением, формирующимся внутри организации, является корпоративная культура. Корпоративная культура – это совокупность духовных, материальных и социальных ценностей, взаимодействующих между собой, созданных и создаваемых сотрудниками организации в процессе трудовой деятельности и отражающих индивидуальность и неповторимость определенной организации в социальной среде [3].

В рамках корпоративной культуры осуществляется систематизация основополагающих представлений и ценностей об организации и труде ее сотрудников, а также определение общих правил и моделей поведения.

Корпоративная культура:

1) придает сотрудникам организационную идентичность, определяет внутриорганизационное представление о подразделении, являясь важным источником стабильности и преемственности в организации. Включенность в корпоративную культуру создает у сотрудников ощущение надежности самой организации и своего положения в ней, способствует формированию чувства профессиональной защищенности;

2) знание основ корпоративной культуры своего подразделения помогает новым сотрудникам объективно оценивать происходящие в организации события, определяя в них все наиболее важное и существенное;

3) корпоративная культура стимулирует самосознание и высокую ответственность сотрудника, выполняющего поставленные перед ним задачи [2].

Применительно к системе органов внутренних дел предлагается следующая дефиниция корпоративной культуры: корпоративная культура системы ОВД представляет собой целостную совокупность базовых ценностей и убеждений, культивируемых и разделяемых руководителями правоохранительных органов, способствующих осуществлению деятельности, характер и содержание которой определяется не только ее правовым статусом и социальными нормами, существующими в обществе, но и неформальными отношениями между сотрудниками в рамках прав и законных интересов юридических и физических лиц.

Основными структурными элементами корпоративной культуры являются: миссия, ценности, идеалы, цели организации, нормы поведения и соответствующие кодексы, ритуалы и традиции [3].

Элементы корпоративной культуры не нуждаются в доказательствах, они принимаются на веру, передаются от поколения к поколению, формируя корпоративный дух организации, соответствующий ее идеальным устремлениям.

Корпоративная культура оказывает непосредственное влияние на развитие организации, обеспечивает выполнение норм, позволяющих успешно взаимодействовать членам коллектива, создает психологические предпосылки для успешного внедрения и развития инноваций [3].

Формируя устойчивую мотивацию персонала, ориентированную на достижение перспективных целей организации, корпоративная культура является важнейшим фактором духовно-нравственного воспитания

сотрудников органов внутренних дел, деятельность которых основана на нравственных принципах гуманизма, законности, справедливости и объективности.

Социально-экономические преобразования, происшедшие в нашей стране, вызвали необходимость формирования нового образа и стиля социального поведения сотрудников органов внутренних дел, их нравственного облика, отвечающего актуальным задачам развития белорусского общества. В современных условиях нравственный облик сотрудников органов внутренних дел обусловлен ожиданиями общественного сознания проявлений у них высокой степени культуры, в том числе правовой и профессиональной, образованности, интеллигентности, компетентности, честности, порядочности.

Духовно-нравственное воспитание сотрудников органов внутренних дел представляет собой долговременную и системную деятельность, требующую концептуального обоснования, координации и постоянного контроля, осуществляемых в рамках корпоративной культуры. Оно заключается в формировании у сотрудников органов внутренних дел высоких гражданских, духовных, морально-психологических и профессиональных качеств, направленных на нравственное самосовершенствование и достижение морального идеала в поведении [1].

К нравственным качествам, характеризующим отношение сотрудника к обществу, Родине, государству, системе ОВД относятся такие качества, как патриотизм, самоотверженность, гуманизм, преданность делу. Вежливость, внимательность, тактичность, бескорыстность, скромность, самообладание характеризует отношение сотрудника к людям и к самому себе. Трудолюбие, целеустремленность, дисциплинированность, инициативность, настойчивость, исполнительность показательны в отношении сотрудника к профессиональной деятельности.

Основной задачей воспитательного процесса является формирование такого уровня сознания, когда моральные требования, предъявляемые к сотруднику, становятся его внутренними убеждениями, которыми он руководствуется в жизни [4].

Важным инструментом в решении воспитательных задач являются методы воспитания. Особенность воспитательной работы с личным составом предполагает применение многообразных методов педагогического воздействия. В воспитательном воздействии невозможно выделить универсальный метод, так как методы воспитания находятся в полном взаимодействии и взаимно дополняют друг друга.

Одним из основных методов духовно-нравственного воспитания является метод убеждения, так как ему принадлежит определяющая роль

в формировании мировоззрения, а также таких важнейших качеств личности, как сознательность и убежденность. Метод убеждения апеллирует к уму, логике, опыту и чувствам человека, обеспечивая добровольное принятие идей, их самостоятельное осмысливание и превращение в мотивы поведения.

Эффективность применения метода убеждения зависит от многих факторов, основными из которых являются глубокая личная убежденность самого воспитателя в справедливости, истинности того, в чем убеждает подчиненных, а также правдивость и безупречная логика обоснования приводимых аргументов. Важны и соблюдение педагогического такта руководителя, исключение высокомерия, назидательного тона, грубости, насмешек, упреков, авторитет руководителя среди подчиненных.

В формировании и развитии личности сотрудника органов внутренних дел важное место отводится методу поощрения. Поощрение представляет собой специфическую упорядоченную совокупность приемов и средств морального и материального стимулирования сотрудников, выполняя оценочную и стимулирующую функции. Его оценочная сторона определяется общественным признанием поведения сотрудников, их деятельности в выполнении служебных обязанностей.

Поощрение является эффективным средством воспитания подчиненных, его применение требует от руководителя серьезного и вдумчивого отношения. Пользуясь своим правом поощрять, руководитель должен учитывать индивидуальные особенности личности и мнение коллектива, а также выбирать соответствующие условия, чтобы отметить старания подчиненных. В определенных случаях, учитывая характер и личностные качества, стоит чаще хвалить сотрудника, задавая ему тем самым высокую планку. Сознательный человек будет стремиться соответствовать подобной оценке руководителя, это будет являться для него серьезным стимулом. Однако для некоторых сотрудников чрезмерная похвала может оказаться и расслабляющим фактором.

Метод примера представляет собой целеустремленное и планомерное воздействие на сознание и поведение сотрудников системой положительных примеров, призванных служить им образцом для подражания, средством самовоспитания. Положительный пример, являясь носителем социальных ценностей, имеет значительную воспитательную силу и служит ориентиром деятельности человека.

Поведение сотрудника определяется не только сознанием, но и жизненным опытом, укоренившимися привычками. Ему необходимо не только разъяснить, показать на примере, как надо действовать, его надо

еще и научить поступать правильно. Это достигается с помощью метода упражнения.

Использование метода упражнения в воспитании обеспечивает выработку привычек инициативного выполнения своих обязанностей и высоконравственного поведения, совершенствование и развитие волевых качеств, развитие творческих способностей, внимания, памяти, мышления, речи, развитие интеллектуальных и физических качеств.

В духовно-нравственном воспитании личного состава используется и метод принуждения. Под ним понимается система средств и приемов воздействия на сотрудников, нарушающих законы и нормы морали, с целью исправить их поведение и побудить добросовестно выполнять служебный долг. При применении метода принуждения воспитатель не должен забывать не только о твердой принципиальности, бескомпромиссности, но и такте, педагогической мудрости. Пользоваться им следует разумно, не увлекаясь и не злоупотребляя.

Принуждение осуществляется применением таких мер, как категорическое требование, запрет, создание осуждающего общественного мнения, предупреждение о привлечении к ответственности, взыскание и другие. Умелое использование метода принуждения в сочетании с другими методами способствует успешной воспитательной деятельности руководителя.

Необходимо отметить, что одной из форм духовно-нравственного воспитания сотрудников органов внутренних дел является самовоспитание. Самовоспитание предполагает целенаправленную и систематическую деятельность человека по формированию положительных качеств личности.

Таким образом, духовно-нравственное воспитание выступает как двуединый процесс. С одной стороны, оно предполагает формирование у сотрудника органов внутренних дел необходимых представлений о моральном идеале, о нравственном и безнравственном поведении, об истинном содержании понятий добра и зла, совести и чести, долга и справедливости. С другой стороны, духовно-нравственное воспитание заключается в создании у человека глубокой внутренней потребности поступать и действовать в соответствии с воспринятыми и усвоенными им элементами нравственного сознания.

Выбор методов воспитания варьируется руководителем в зависимости от целей, содержания и реализуемых функций. На наш взгляд, руководитель, который применяет различные методы и приемы воспитательного воздействия, достигнет наиболее высокого уровня духовно-нравственного формирования сотрудников своего подразделения.

Таким образом, сложившиеся условия жизнедеятельности современного общества оказывают огромное воздействие на профессиональную деятельность сотрудников органов внутренних дел. В этих условиях огромное значение имеет уровень духовно-нравственного воспитания сотрудников, требования к которым не только не снижаются с течением времени, но еще более возрастают, поскольку от морального облика сотрудника, его нравственных качеств и принципов соблюдения им законности при принятии решений в значительной степени зависят эффективность и качество выполнения поставленных задач.

Указанные обстоятельства отражают приоритетность и значимость процесса духовно-нравственного воспитания для профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел в контексте корпоративной культуры.

Список использованных источников

1. Анисимова, Т.И. К вопросу о профессионально важных личностных качествах юриста / Т.И. Анисимова, С.А. Потапова // Юрид. образование и наука. – 2019. – № 2. – С. 2–6.
2. Гращенко, Т.М. Корпоративная культура и управление персоналом : метод. рекомендации / Т.М. Гращенко ; М-во образования Респ. Беларусь, учреждение образования «Витеб. гос. ун-т им. П.М. Машерова». – Витебск : ВГУ, 2013. – С. 46.
3. Исаев, Д.В. Корпоративное управление и стратегический менеджмент. Информационный аспект / Д.В. Исаев. – М. : Высш. Шк. Экономики (Гос. Ун-т), 2010. – 220 с.
4. Кубышко, В.Л. Воспитательная работа в органах внутренних дел и пути ее комплексного реформирования / В.Л. Кубышко // Профессионал. – 2017. – № 80. – С. 9–13.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

АДАСЬКОВА Светлана Борисовна, адъюнкт научно-педагогического факультета учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь».

БАХМАТ Елена Михайловна, магистр психологических наук, старший преподаватель государственного учреждения дополнительного образования взрослых «Витебский областной институт развития образования».

БУРАКОВ Сергей Леонидович, старший преподаватель кафедры философии и идеологической работы учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь».

ВОРОБЕЙ Анастасия Владимировна, ассистент, магистр технических наук, ученый секретарь кафедры инженерной психологии и эргономики учреждения образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники».

ГАВРИЛЮК Михаил Николаевич, старший преподаватель кафедры психологии и педагогики учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь».

ГОЛУБЕВ Василий Леонидович, кандидат философских наук, доцент, профессор кафедры психологии и педагогики учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь».

ДУБИНКО Наталья Александровна, кандидат психологических наук, доцент, профессор кафедры психологии и педагогики учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь».

КАЗАК Тамара Владимировна, доктор психологических наук Республики Беларусь, доктор психологических наук Российской Федерации, член-корреспондент Международной академии психологических наук, профессор, заведующий кафедрой инженерной психологии и эргономики учреждения образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники».

КАШИНСКИЙ Михаил Юльевич, кандидат юридических наук, доцент, докторант научно-педагогического факультета учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь».

КОРЧМИН Павел Сергеевич, старший инспектор по особым поручениям группы психологического обеспечения управления организации исправительного процесса Департамента исполнения наказаний МВД Республики Беларусь.

КОТОВ Виктор Викторович, начальник Центра психологического обеспечения Министерства внутренних дел Республики Беларусь.

МАСЛЕНЧЕНКО Сергей Валерьевич, кандидат культурологии, доцент, заслуженный сотрудник органов внутренних дел Республики Беларусь, начальник кафедры философии и идеологической работы учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь».

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел I ЮРИДИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ

<i>Бураков С.Л.</i> Пенитенциарные и социально-правовые ожидания осужденных к лишению свободы	3
<i>Гаврилюк М.Н.</i> Психологические особенности профессионального риска в деятельности сотрудников органов внутренних дел	8
<i>Дубинко Н.А., Бахмат Е.М.</i> Прикладные возможности психологии: оценка сформированности образа руководителя	16
<i>Казак Т.В., Воробей А.В.</i> Психологическое обеспечение профессиональной деятельности сотрудников Департамента охраны Министерства внутренних дел Республики Беларусь	26
<i>Казак Т.В., Шершень Л.Л.</i> Исторический аспект психологического сопровождения труда сотрудников правоохранительных органов стран Содружества Независимых Государств	32
<i>Кащинский М.Ю.</i> Проблемы, связанные с назначением комплексной судебной психолого-психиатрической экспертизы подозреваемого, обвиняемого, в уголовном процессе	40
<i>Павленко Д.А.</i> Психологическая помощь как средство исправления: история, современное состояние и перспективы развития	45
<i>Пекарский Ф.В.</i> Психологические аспекты профессиональной мотивации сотрудников органов внутренних дел	57
<i>Сагайдак С.С., Котов В.В.</i> Профессионально важные качества сотрудников органов внутренних дел, обеспечивающие результативность профессиональной деятельности	66
<i>Схончик О.Э.</i> Роль психологического тренинга в развитии личностного и профессионального потенциала курсантов	73
<i>Урбанович А.А.</i> Индивидуальная управленческая концепция руководителя органа внутренних дел: место в системе психологической науки	79

Раздел II ЮРИДИЧЕСКАЯ ПЕДАГОГИКА

<i>Адаськова С.Б.</i> Характерологические особенности личности осужденных женщин как основа психолого-педагогического сопровождения процесса исправления	86
<i>Голубев В.Л.</i> Культура управленческого влияния руководителя органа внутренних дел	94
<i>Корчмин П.С.</i> Влияние культурно-массовой работы на социально-психологический климат в пенитенциарном учреждении	104
<i>Мисун Е.Н.</i> Дистанционное образование в процессе подготовки кадров для органов внутренних дел	110

МИСУН Елена Николаевна, кандидат социологических наук, доцент, начальник кафедры психологии и педагогики учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь».

НЕФЁДОВ Илья Олегович, старший инспектор отделения воспитательной работы с осужденными в исправительных учреждениях открытого типа управления организации исправительного процесса Департамента исполнения наказаний Министерства внутренних дел Республики Беларусь.

ПАВЛЕНКО Денис Алексеевич, магистр юридических наук, магистр психологии, начальник отдела воспитательной работы со спецконтингентом в исправительных учреждениях, следственных изоляторах и лечебно-трудовых профилакториях управления организации исправительного процесса Департамента исполнения наказаний МВД Республики Беларусь.

ПЕКАРСКИЙ Федор Викторович, кандидат философских наук, доцент, профессор кафедры психологии и педагогики учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь».

САГАЙДАК Светлана Станиславовна, кандидат психологических наук, заведующая лабораторией психофизиологии и профессиографии НМУ БГУ «Республиканский центр проблем человека».

СХОПЧИК Ольга Эдуардовна, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии и педагогики учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь».

ТОВСТУХА Александр Николаевич, магистр психологии, заместитель начальника управления по организации исправительного процесса управления ДИН МВД Республики Беларусь по Могилевской области, г. Могилев.

УЗГОРОК Марина Юрьевна, кандидат философских наук, доцент, доцент кафедры философии и идеологической работы учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь».

УРБАНОВИЧ Алексей Аркадьевич, кандидат исторических наук, доцент, профессор кафедры психологии и педагогики учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь».

ШЕРШЕНЬ Леонид Леонидович, студент учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет» (г. Минск).

Научное издание

Нефёдов И.О. Значение образовательно-просветительской работы в формировании у осужденных мотивации к получению образования и самообразованию116

Товстуха А.Н. Психолого-педагогические аспекты подготовки осужденных к освобождению121

Раздел III
ЮРИДИЧЕСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ

Масленченко С.В. Маннгеймовские типологии идеологий и типов мышления их носителей в контексте социологии знания и социокультурной динамики общества129

Узгорок М.Ю. Социально-управленческие ресурсы духовно-нравственного воспитания сотрудников органов внутренних дел в контексте корпоративной культуры141

Сведения об авторах147

**ПСИХОЛОГИЯ, ПЕДАГОГИКА
И СОЦИОЛОГИЯ
В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Сборник научных трудов

Основан в 2019 году

ВЫПУСК 3

Подписано в печать 27.12.2021. Формат 60×84¹/₁₆.
Бумага офсетная. Ризография. Усл. печ. л. 8,84. Уч.-изд. л. 8,59.
Тираж 20 экз. Заказ 54.

Издатель и полиграфическое исполнение:
учреждение образования
«Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь».
Свидетельство о государственной регистрации издателя,
изготовителя, распространителя печатных изданий № 1/102 от 02.12.2013.
Пр-т Машерова, 6, 220005, Минск.

Для заметок