

ет» работника учреждения УИС необходимым инструментарием, который эффективен для осуществления воспитательного воздействия на осужденных.

Следовательно, для сотрудника УИС в равной степени важно иметь юридическую подготовку в области уголовного и уголовно-исполнительного права, а также обладать профессиональными компетенциями педагога. Это предопределяет ключевое место исправительной педагогики в подготовке сотрудников УИС. Причем преподавание исправительной педагогики должно предусматривать, наряду с изучением теории, формирование практических навыков проведения воспитательных мероприятий.

УДК 378.1

А.Н. Пастушеня

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ К ТРУДНОСТЯМ В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Любой профессиональной деятельности присущи проблемы и трудности объективного и субъективного характера, а также влияния, которые вызывают отрицательное эмоциональное состояние, что в совокупности может снижать мотивационную готовность к продолжению служебной деятельности в избранной профессиональной сфере или исказить ее целевые ориентиры, обуславливая намерение формально и минимально эффективно исполнять профессиональные функции. Для предупреждения отмеченных негативных мотивационных явлений необходимо обратить внимание на проблему формирования психологической устойчивости к профессиональным трудностям с повышением готовности к результативной деятельности, несмотря на их наличие.

В качестве трудностей и иных негативных факторов в правоохранительной деятельности могут выступать: сложные задачи (задания) или высокий уровень требований к результатам; недостаточно определенные задачи, их высокая интенсивность или изменчивость, что не позволяет наладить стабильный результативный процесс деятельности; недостаточность ресурсов и иных возможностей для выполнения заданий и требований к результатам деятельности; сжатые сроки их выполнения; высокая ответственность за неудачи и их значительная вероятность в связи с неблагоприятными или неопределенными возможностями выполнения заданий; высокие нервно-психические и временные нагрузки в работе, приводящие к «выгоранию» и минимизации времени для семьи; гиперконтроль руководства и интенсивное оценочное воздействие; преобладание негативного управленческого оценивания и воздействий; конфликтное поведение лиц, с которыми осуществляется профессиональное взаимодействие; негативные информационные влияния и др.

Отмеченные трудности являются неизбежными в любой профессиональной деятельности, включая правоохранительную. Учитывая их возможное демотивирующее влияние, необходима научно обоснованная разработка указанной проблемы в плане ее решения при профессиональном воспитании сотрудников правоохранительных органов. Такая разработка требует прежде всего правильного формулирования соответствующей задачи профессионального воспитания как конечного его результата. Ориентируясь на психологическую сущность отмеченной проблемы, общая цель по ее решению может быть сформулирована как формирование готовности к оптимальному оценочному восприятию трудностей и неблагоприятных факторов в труде (службе) и к реагированию на них не снижающему мотивацию и волевую готовность эффективного осуществления деятельности.

Рассмотрим, в чем должно выражаться оптимальное оценочное восприятие трудностей и неблагоприятных факторов в службе, которое будет способствовать мотивации справиться с ними, оптимизму и уверенности в профессиональной успешности. Такое восприятие должно основываться на оценочных установках (предрасположенности оценивать), которые выражаются в придании трудностям следующих значений: 1) обычного явления в работе, которое присуще каждому виду профессиональной деятельности; 2) вызова, который дает возможность проявить и подтвердить свою профессиональную состоятельность; 3) явления, количество которых будет уменьшаться по мере приобретения опыта. Такие субъективные значения, придаваемые трудностям в служебной деятельности, обусловлены определенными взглядами и основанными на них убеждениями, которые необходимо формировать в процессе профессионального воспитания. Эти взгляды (убеждения) выступают составляющими профессиональной позиции личности и выполняют не только оценочную функцию в субъективном отражении трудностей, но и обуславливают мотивацию готовности их преодолевать и в целом настойчиво и продуктивно осуществлять деятельность. В качестве таких взглядов (убеждений) можно отметить следующие:

трудности присущи каждой профессиональной деятельности и это обычное явление;

трудности и проблемы – это всегда возможность проявить свой профессионализм, одержать очередную профессиональную победу и подтвердить свое профессиональное достоинство;

чем сложнее задача, тем ценнее ее выполнение – как победа над ней;

преодоление трудностей – это прежде всего доказательство своей профессиональной состоятельности самому себе и, возможно, другим;

неудача в решении служебной задачи – это урок, из которого надо извлекать полезные выводы, умения и опыт, чтобы быть успешнее;

любое дело постигается не сразу, и поэтому старание через некоторое время приведет к мастерству и стабильному успеху.

В связи с трудностями и проблемами, связанными с неблагоприятным информационным и социальным влиянием, можно определить ряд оценочных установок, которые будут обеспечивать психологическую устойчивость против их негативного влияния:

работать приходится с разными людьми, среди которых немало уважают правоохранительный труд, но есть и те, которые склонны видеть в нем негатив, и это закономерное явление, присущее разным профессиям;

настоящий профессионал должен делать свое дело добросовестно и во благо интересов общества и страны, что неизбежно будет вызывать уважение людей;

профессионально порядочное поведение и отношение к коллегам и руководителям поддерживает собственное личное и профессиональное достоинство и рано или поздно принесет уважение и благодарность.

Одним из негативных для мотивации профессиональной деятельности явлений выступает управленческая критика, которая в случае ее высокой частоты в коллективе или в отношении конкретного сотрудника при отсутствии положительной оценки труда создает негативный эмоциональный настрой в профессиональной деятельности, влияющий на трудовую мотивацию и отношение к профессии. В этой связи необходимо, с одной стороны, обучение руководителей правильной управленческой критике, а с другой – формирование правильного ее восприятия и реагирования, что выражается не только в понимании собственных упущений, но и в стремлении улучшать свою деятельность. Это требует формирования определенных взглядов и оценочных установок у сотрудников, содержание которых может выражаться в следующем:

критика – это неотъемлемый инструмент управления людьми, используемый для снижения недостатков в работе и достижения успехов;

руководители отвечают за результативность работы подчиненных, а поэтому обязаны контролировать и выявлять недостатки для их исправления и улучшения положения дел;

когда сам станешь руководителем и будешь обеспечивать результативную работу коллектива, то будешь оценивать работу подчиненных и при необходимости критиковать;

каждому человеку неприятно слышать критику, даже если она объективная, а поэтому к ней необходимо относиться разумно и конструктивно, без обид;

если прозвучала критика в твой адрес, то доказывать свою профессиональную состоятельность лучше не оправданиями, а делом;

если считаешь, что критика необъективна или она непонятна, то можешь уточнить ее суть и, разобравшись, привести достоверные доказательства и аргументы, определив для этого ситуацию, в которой руководитель будет готов их воспринять.

УДК 159.9:34

Д.А. Пашкевич

К ПОНИМАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОЗИЦИИ СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Эффективная деятельность органов внутренних дел зависит от степени готовности к ней сотрудников, и прежде всего от их профессиональной преданности, отношения к исполнению служебных обязанностей, соблюдению требований законности и служебной дисциплины, проявления ответственности и разумной инициативы, творческого подхода к делу. Эти и иные положительные проявления в деятельности обусловлены личностными предпосылками, образующими в своей совокупности профессиональную позицию сотрудника органов внутренних дел.

Начать изучение данного вопроса необходимо с определения понятия «позиция». Это понятие рассматривалось различными авторами в зависимости от направленности личности на социальные объекты и способы взаимодействия с ними.

Так, Г.М. Андреева приводит следующую формулировку: «понятие «статус» или «позиция» обозначает место индивида в системе групповой жизни». Б.Д. Парыгин дает такое определение: «Позиция – это отношение человека к системе норм, правил, шаблонов поведения, вытекающих из его социального положения и предписываемых окружающей его средой».

Но в контексте указанного нами вопроса нас интересует следующее определение термина «позиция», которое можно найти у Б.Г. Ананьева, в котором он рассматривает названный термин как систему отношений личности, установок и мотивов, которыми она руководствуется в своей деятельности, целей и ценностей, на которые направлена эта деятельность. Данная формулировка обозначенного термина представляет собой интерес в связи с отражением позиции именно по отношению к деятельности.

Однако, продолжая изучение обозначенного вопроса, необходимо рассмотреть непосредственно само понятие «профессиональная позиция». Здесь следует отметить, что многие современные авторы, среди которых Э.Ф. Зеер, Д.Т. Пашкевич, М.В. Рац, А.М. Трещев, Т.А. Стефановская, И.А. Шакиров, М.И. Лаптева, сошлись во мнении и представляют понятие «профессиональная позиция» прежде всего как систему отношений субъекта к своей профессиональной деятельности. При этом они выделяют структуру «профессиональной позиции», которая включает в себя следующие элементы: определенные установки личности; внутренние ожидания; оценка собственных возможностей в качестве профессионала. В связи с вышеизложенным можно заключить, что «профессиональная позиция, являясь одним из ведущих факторов, характеризующих профессиональную деятельность субъекта, способствует реализации его возможностей в той или иной профессиональной сфере».

Однако А.Н. Пастушеня считает, что наличие таких возможностей не означает субъективную необходимость проявлять определенную социальную активность. Эта субъективная необходимость выражается в желании, стремлении и других целемотивационных проявлениях личностной готовности добросовестно трудиться, осуществлять социальное взаимодействие и вести себя в обществе во благо социальным интересам. Эти составляющие личной готовности выражаются в таких видах личностных свойств, как личностные ценности, отношения, принципы и правила, установки-позиции. Соответственно при этом изучении данного вопроса важной научной задачей является обоснование системы личностных свойств. В научной литературе имеются определенные теоретические разработки по этому вопросу, в которых речь идет о профессионально важных (значимых) качествах (свойствах) личности будущего специалиста. Под ними в исследованиях понимаются индивидуальные качества субъекта труда, которые способствуют эффективной профессиональной деятельности и успешности ее усвоения.