

ристик деятельности, например: проявление инициативы, самостоятельности, исполнительности, основательности, поиска эффективных методов, гуманности, принципиальности либо в противоположных им. Есть основания считать, что такого рода положительные проявления в деятельности основываются на мотивационной установке старательно выполнять работу. Она детерминируется, с одной стороны, личностными предпосылками, с другой стороны, внешними факторами, в качестве которых выступают организационные условия, управленческие, стимулирующие и воспитательные влияния. Личностные предпосылки старательного отношения к служебной деятельности выражаются, прежде всего, в сложившейся установке (привычке) работать именно таким образом, которая сочетается с личностными принципами: выполнять работу, за которую берешься, как можно лучше; добиваться достижения поставленной цели и т. д. Такая установка может «руководить» сотрудником даже в том случае, когда он имеет противоречивую мотивацию продолжения службы или намерение ее оставить, поскольку для него недопустимо выполнять работу некачественно и он обладает высоким чувством профессионального долга и совести. Альтернативой такой мотивирующей установки может выступать иная, например: брать на себя как можно меньше нагрузки; выполнять работу по минимуму для избежания претензий; делать не больше других и т. д.

Формирование мотивации и установки проявлять старательное отношение к труду в значительной мере обеспечивается такими организационными условиями и влияниями, которые способствуют поддержанию положительной заинтересованности в достижении результата (успеха). Эта мотивация отличается от мотивации вынужденной необходимости, которая возникает в результате преобладания отрицательных стимулирующих воздействий – критической оценки, угроз и наказаний. Обе мотивации реально необходимы, но в одном случае профессиональный долг и ответственность будут обусловлены достоинством и совестью, а в другом – угрозой отрицательных последствий. Прогрессивное развитие профессиональной позиции сотрудника заключается в том, чтобы обеспечить преобладание позитивной мотивации служебной деятельности.

Конструктивные организационные условия, отношения и управленческие воздействия способствуют повышению мотивации добросовестного труда и профессионального роста даже у тех сотрудников, которые изначально не имеют к этому необходимых личностных предпосылок. В то же время организационные условия и отношения могут иметь существенные издержки, при которых даже добросовестный сотрудник, обладающий высоким профессиональным потенциалом,

теряет стремление эффективно работать и либо приспосабливается к таким условиям, «терпит» их, испытывая неудовлетворенность, либо ставит на второе место служебный долг. Встречается также и криминальная мотивация службы в ОВД. Она выражается в том, что свое должностное положение сотрудник воспринимает как возможность для незаконного обогащения. Такой сотрудник может демонстрировать старательность, исполнительность, угодничество перед руководителями. Руководитель, имеющий такую позицию, стремится окружить себя зависимыми от него и лично преданными подчиненными, он устраняет честных и принципиальных сотрудников. Такой позиции способствует недостаточная обратная связь с личным составом, отсутствие внимания мнению и критическим оценкам сотрудников.

Формирование и поддержание положительной мотивации служебной деятельности обеспечивается созданием таких организационных условий, отношений, управленческих и воспитательных влияний, которые способствуют укреплению положительного значения службы с точки зрения жизненных ценностей, восприятию работы как интересной, приносящей удовлетворение успехом, принадлежностью к коллективу и уважительным и справедливым отношением к себе руководителей, позволяющей заслуженно расти по служебной лестнице, обеспечивающей уверенность в защите от несправедливых нападок. Отрицательную мотивацию формируют противоположные явления: постоянная перегруженность и отсутствие реальной возможности качественно выполнить работу; преобладающая негативная оценка со стороны руководителей; чрезмерно жесткое дисциплинарное реагирование на упущения (даже при наличии объективных причин); потеря уверенности в сохранении должностного положения; высокий риск необоснованного привлечения к ответственности; отрицательный, пессимистический настрой в коллективе и др.

УДК 316.47+32.001

*Ф.В. Пекарский*

### **ЗДОРОВЫЙ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ – ЗАЛОГ ЭФФЕКТИВНОЙ ИДЕОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ**

Одним из важнейших факторов обеспечения эффективной работы любого коллектива является поддержание в нем здорового морально-психологического климата. О его наличии свидетельствуют такие признаки, как взаимная поддержка людей, отсутствие между ними постоянных конфликтов, открытое обсуждение сослуживцами разногласий и других трудных вопросов, нежелание сотрудников переходить на но-

вое место в случае ротации кадров и т. д. Во многом достижение подобного состояния морально-психологического климата в коллективе обеспечивается установлением сходства жизненных подходов и взглядов на совместный труд всех работников организации. Особое место в процессе формирования здорового морально-психологического климата отводится идеологическим средствам сопровождения деятельности коллектива.

Морально-психологический климат – это особая психологическая характеристика социальной группы, которая связана с особенностями восприятия ее членами отдельных фактов, явлений и процессов, имеющих непосредственное отношение к совместной групповой деятельности. Основными факторами формирования морально-психологического климата являются характер производственных отношений того общества, составной частью которого является коллектив; содержание, организация и условия трудовой деятельности; особенности работы органов управления и самоуправления; характер руководства; степень совпадения формальной (официальной) и неформальной (неофициальной) структуры группы; уникальная комбинация социально-демографических, социально-психологических, половозрастных особенностей социальной группы и т. д.

Важная черта здорового коллектива – четкость целей. Каждый сотрудник должен хорошо представлять себе, к каким результатам надо стремиться, ясно понимать и разделять цели коллектива. Только при соблюдении названного условия люди как члены коллектива осознанно ищут компромисс между личными и коллективными интересами, чтобы, удовлетворив свои потребности, внести вклад в общее дело.

На результативность и эффективность деятельности коллектива влияет последовательное следование им набору определенных стандартов и норм внутригруппового поведения, к которым следует отнести честность, компетентность, профессионализм, определенные этические нормы и т. д. Соблюдение и регулирование такого рода норм и стандартов сплачивает коллектив в единое целое. Однако очевидно, что официальные моменты составляют лишь один из множества аспектов функционирования любой организации. Для установления желательного уровня морально-психологического климата не меньшее значение имеет формат так называемых неофициальных, неформальных контактов между членами коллектива. В процессе соблюдения набора неформальных норм внутригруппового поведения коллектив и приобретает свою индивидуальную неповторимость, в нем в полной мере формируется и проявляется корпоративный дух всего персонала.

Важнейшими признаками благоприятного морально-психологического климата могут выступать доверие и высокая требовательность

членов группы друг к другу; доброжелательная и деловая критика; свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива; отсутствие давления руководителей на подчиненных и признание за ними права принимать значимые для группы решения; достаточная информированность членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении; удовлетворенность принадлежностью к коллективу; высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи в ситуациях, вызывающих состояние фрустрации (обмана, расстройств, разрушения планов) у кого-либо из членов коллектива; принятие на себя ответственности за состояние дел в группе каждым из ее членов и т. д.

Как результат, характер морально-психологического климата в целом зависит от уровня группового развития. Оптимальное управление деятельностью и морально-психологический климат в любом коллективе требуют от руководящего состава специальных знаний и навыков. В качестве специальных мер обычно применяются научно обоснованный подбор, обучение и периодическая аттестация руководящих кадров; комплектование первичных коллективов с учетом фактора психологической совместимости членов коллектива; применение социально-психологических методов, способствующих выработке у членов коллектива навыков эффективного взаимопонимания и взаимодействия; применение соответствующего стиля руководства.

Академия МВД представляет собой особый коллектив сотрудников из числа лиц постоянного и переменного состава. Можно выделить различия в состоянии морально-психологического климата в курсантских коллективах по курсам и факультетам, в коллективах кафедр, отделов и служб, иных подразделений. Соответственно и идеологическое сопровождение деятельности всех названных типов коллективов должно быть различным по своим приоритетным целям и задачам.

Конечно, особое внимание при организации идеологической работы в направлении формирования здорового морально-психологического климата, в первую очередь, должно быть уделено первокурсникам. Большинство из них, закончив школу, вынуждены претерпевать серьезные неудобства в связи с прохождением первичной адаптации к абсолютно новым для них условиям самостоятельной взрослой жизни, учебы и службы. Решающую роль в этом процессе должно играть руководство факультетов, курсовое звено, кураторы и наставники учебных групп. Во многом от того, насколько удастся с первых же дней установить надежный контакт и обратную связь с первокурсниками, зависит степень их самоотдачи в процессе усвоения требований и норм курсантского быта, успешность в изучении комплекса учебных дисциплин, а также качество формирования культуры социально-правового мышления будущих офицеров ОВД.

На протяжении всех пяти лет обучения в Академии этим ребятам приходится проходить психологическую закалку, готовясь к несению службы в комплекующих органах внутренних дел по предназначению. Они формируют свое представление о будущей профессии, глядя на своих старших товарищей и командиров, своих непосредственных начальников и преподавателей, офицеров Академии МВД. Очень важно при этом уже с первых дней задать им верный и высококачественный образец поведенческой и мировоззренческой культуры, который станет для них надежным ориентиром на все последующие годы.

Приближается время зачисления первокурсников нового набора. К сожалению, нельзя сказать заранее, насколько все абитуриенты Академии МВД психологически готовы к этому важному повороту в их судьбе. Ежегодно приходится сталкиваться с самыми разными случаями возникновения психологических проблем у вновь поступивших. Большая их часть, как правило, наследуется первокурсниками из прошлого жизненного опыта, но немалая доля психологических проблем приобретается впервые.

В настоящее время наблюдается процесс смены поколений. На смену старой приходит новая формация. Современная молодежь по-иному воспринимает мир, имеет иные ценностные ориентации и даже по-иному относится к самим себе по сравнению с 17–18-летними предшественниками десятилетия назад. К этим молодым людям уже требуется новый подход.

Нельзя слепо руководствоваться ранее наработанными методиками психологического сопровождения. Новое поколение требует инновационных технологий, нового взгляда на привычные вещи. А значит, нам придется учить этих молодых людей и одновременно учиться у них самим. Учиться учить, взаимодействовать и понимать новое поколение. Учиться творчески воспринимать новые реалии исторического времени.

УДК 616.89

*А.А. Урбанович*

### **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВОЗДЕЙСТВИЯ ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ СИТУАЦИЙ И ФОРМИРОВАНИЯ У СОТРУДНИКОВ СИЛОВЫХ СТРУКТУР НАВЫКОВ ПРЕОДОЛЕНИЯ СТРЕССОВЫХ И КРИЗИСНЫХ СОСТОЯНИЙ**

Здоровье, как системный феномен, имеет свою специфику проявления на физическом, психологическом и социальном уровнях рассмотрения. В свою очередь, понятие «здоровый образ жизни» есть концентрированное выражение взаимосвязи образа жизни и здоровья челове-

ка. Вопросы поддержания здоровья и здорового образа жизни актуальны для деятельности сотрудников силовых структур. Часто обыденные «технологические» формы выполнения сотрудниками служебных обязанностей (проверка документов, замечание в адрес нарушителя, профилактическая беседа и т. д.) наполнены психическим напряжением и способны перерасти в острейшее противоборство. Вот почему от умений действовать слаженно в экстремальных условиях, сохраняя при этом свое здоровье, зависит не только эффективность выполнения служебно-боевых задач, но и способность сотрудника сохранять на долгое время свой потенциал как специалиста при решении достаточно специфических задач обеспечения безопасности государства, укрепления правопорядка.

Умение действовать в нестандартной, сложной ситуации, не терять способности адекватно реагировать на возникающие трудности всегда были в числе наиболее актуальных психологических проблем. Практика постоянно подтверждала необходимость самого внимательного отношения и изучения экстремальных ситуаций. Ряд исследований свидетельствует, что, с одной стороны, до 60 % столкновений, гибели и посадок судов на мель, до 75 % летних происшествий, от 20 до 50 % отказов различного рода оборудования происходит только из-за ошибок команд и обслуживающего персонала. С другой стороны, выявлено, что формирование готовности к действиям в экстремальных ситуациях уменьшает количество аварий и происшествий в среднем на 25–30 %.

Экстремальные условия деятельности неизбежны для сотрудников силовых структур, что заставляет обратить внимание на формирование готовности каждого сотрудника к действиям в экстремальных ситуациях.

По мнению В.Д. Провоторова, экстремальная ситуация представляет собой происходящее в течение короткого времени неожиданное и резкое изменение условий окружающей человека среды, приводящее его к персональному порогу адаптивности. Другими словами, в основе действия любой экстремальной ситуации лежит угроза. При этом основными объектами воздействия ЭС выступают жизнь человека, его здоровье и его имущество.

Примерами экстремальных ситуаций в деятельности сотрудников ОВД обычно выступают задержание вооруженных преступников и хулиганов, применение оружия на поражение, гибель товарища по службе, покушение на особо важное лицо и т. д. При этом, по мнению И.О. Котенева, сотрудников ОВД необходимо рассматривать не как экстраординарных людей, занятых обычным делом, а как обычных людей, выполняющих экстремальную работу.