

соответствия позитивным представлениям о себе. Лояльность является достаточно устойчивым и стабильным фактором, определяющим особенности поведения в типичных ситуациях (например, в определенных ситуациях правоприменения или профессионального взаимодействия).

В современных условиях, характеризующихся многоаспектностью социальной жизни, множеством различных групп принадлежности, потенциально равнозначных и доступных статусов и ролей, разнообразных внегрупповых воздействий, у людей чаще всего отсутствуют безусловно доминирующие идентичности. Тем не менее и в современных социальных условиях лояльность человека по отношению к различным группам существует. Ее недооценка может затруднить анализ служебного поведения. Потенциальное многообразие социальных идентичностей государственных служащих предопределяет рассмотрение служебной лояльности как комплекса или системы лояльностей, возникающих у служащих в конкретных условиях в среде профессионально-служебной деятельности.

Помимо официальных идентичностей и ролей, предполагаемых служебным статусом, служащий может приобретать и другие идентичности, связанные с его околодолжностными характеристиками: срок службы, отношение к коррупционным действиям, отношение к карьере, принадлежность к определенному узкопрофессиональному сообществу (оперуполномоченных, психологов и т. д.), а также идентичности в неформальных группах, объединенных сходством культур, личных характеристик и интересов их участников. При этом самоидентификация с официальными группами и настоящая лояльность по отношению к ним могут возникнуть лишь в случае, когда помимо официального статуса их членов объединяет также и психологическое сходство, имеются общегрупповые мотивационные основания объединения и функционирования этих групп.

У сотрудников может быть одна или одновременно несколько лояльностей в служебной сфере либо они могут отсутствовать.

Наличие, структура и содержание служебной лояльности сотрудника правоохранительных органов влияет на осуществление служебной деятельности. Например, порядок группы, которой лоялен сотрудник, определяет, какие из положений регламентирующих профессионально-служебную деятельность документов и официально рекомендуемых стратегий будут использованы в полной мере, какие частично, а какие будут игнорироваться. Требования руководителей и нормативных документов будут преломляться сотрудниками с развитой лояльностью той или иной группе, функционирующей в служебной сфере, через базовые положения группового нормопорядка – общегрупповые убеждения, мифы, ценности, цели, нормы, традиции и т. д.

В ходе опросов, проведенных нами среди практических работников уголовно-исполнительной системы России, проходящих обучение в Академии ФСИН России, большинство опрошенных, отметивших наличие у них лояльности (прежде всего в отношениях с малыми неформальными группами) в служебной сфере, подтвердили, что требования руководителей и регламентирующих документов скорее учитываются в их профессионально-служебной деятельности, чем составляют ее фундамент.

С одной стороны, данное явление можно рассматривать как негативное, снижающее управляемость процессов функционирования правоохранительных органов, особенно, если сотрудники лояльны неформальным группам, имеющим негативные ценности, традиции и нормы. С другой стороны, наличие лояльности в отношении неформальных групп коллег, даже имеющим негативные нормы и традиции, позволяет прогнозировать поведение сотрудника, в какой-то мере стабилизирует его и создает возможности для групповой коррекции служебного поведения через работу с лидерами, со структурой группы и с условиями служебной деятельности. Если же в группе преобладают позитивные традиции и нормы, лояльность ей повышает стабильность деятельности, выступает страховкой, амортизирует реализацию конъюнктурных, непродуманных, оторванных от жизни управленческих решений, способных оказать негативное влияние на законность и безопасность в обществе.

Опрошенные сотрудники пенитенциарных учреждений высказали мнение, что попытка разрушить неформальные общности сотрудников (в том числе и функционирующие на базе формальных) и лояльность сотрудников в целях искоренения негативных явлений не оправдывает себя, так как реально снижает контроль и прогнозируемость индивидуального служебного поведения, повышает вариативность возможных нарушений и злоупотреблений. В ситуации увеличения нагрузки и снижения возможности проведения индивидуальной воспитательной работы с сотрудниками это повышает вероятность чрезвычайных происшествий и снижает профессиональную преемственность, нарушая систему работы.

УДК 32.001

А.М. Данильченко

РОЛЬ ОФИЦЕРСКИХ СОБРАНИЙ В ИДЕОЛОГИЧЕСКОМ СОПРОВОЖДЕНИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Сегодня органы внутренних дел Республики Беларусь, являясь неотъемлемым звеном механизма государственной идеологии, как никогда нуждаются в сотруднике-гражданине, готовом и способном эффективно трудиться не только ради собственного благополучия, но и на благо Отчизны.

Говоря о долге, чести, достоинстве сотрудников органов внутренних дел, нельзя оставить без внимания такой важнейший общественный институт, как офицерское собрание, которое стало подлинной школой высокой нравственности, духовности, социальной защиты, справедливости, достоинства, хранителем и достойным продолжателем культурных традиций офицерского корпуса, а также организатором культурно-досуговых мероприятий.

Интерес к истории становления данного института в деятельности органов внутренних дел на современном этапе обусловлен возрастающей ролью офицерских собраний в системе профессионального воспитания сотрудников органов внутренних дел, в становлении офицерского корпуса, опыта патриотического и нравственного воспитания офицеров. История института офицерских собраний складывалась на протяжении нескольких веков, путь становления проходил очень непросто, но такая форма работы была необходима армии и обществу. На первом ее этапе – в конце XVIII в. – совместное времяпрепровождение офицеров проходило без определенных правил. В начале XIX в. для деловых встреч стали использоваться небольшие дома или отдельные помещения (дежурные комнаты), где офицеры могли беседовать на различные темы, читать книги и газеты, играть в карты и бильярд, шахматы и шашки, проводить время в организованных офицерских ресторациях. Такая форма общения в свободное от службы время стала популярной в военной среде. В этот период вырабатываются первые правила работы и организации сборов офицеров, которые позднее получили название «офицерские собрания».

Под термином «офицерское собрание» в то время подразумевался род клуба, объединяющего офицеров отдельной воинской части (гарнизона). Председателями собраний являлись командиры воинских частей (начальники гарнизонов). Офицерское собрание содействовало сближению офицеров, поддержанию между ними товарищеских отношений, развитию общего и военного кругозора, облегчению их материального положения и развлечению в свободное время.

Основными целями офицерских собраний были: сбор денежных средств для взаимного сближения его членов и поддержки между офицерами правильных товарищеских отношений, соответствующих духу и требованию военной службы; содействие развитию в среде офицеров военного образования; организация досуга офицеров. Именно для достижения этих целей в частях учреждались офицерские собрания с библиотекой, столовой, фехтовальным и гимнастическим залами, бильярдной, тирами и т. п. Живыми носителями традиций армии в офицерском собрании являлись ветераны. Они пользовались огромным уважением. Популярность офицерских собраний в армии была очень большой, они появлялись во многих частях армии.

История становления института офицерских собраний многогранна – от ухода в небытие и возвращения в практику действующих подразделений Вооруженных Сил и правоохранительных органов. Живой интерес к истории офицерских собраний проявился в конце 1980-х гг. 20 мая 1989 г. был подписан приказ Министра обороны СССР № 186 о введении в действие Временного положения об офицерском собрании в Вооруженных Силах СССР, которое получило окончательную редакцию в Приказе Министра обороны СССР № 480 от 14 декабря 1990 г.

В целях возрождения и приумножения лучших традиций, сплочения офицерского корпуса и служебных коллективов органов внутренних дел, формирования в них товарищеских отношений, основанных на соблюдении чести и достоинства, в 2012 г. был создан новый для Министерства внутренних дел институт – офицерское собрание. Это постоянно действующее объединение офицеров, которому отведена особая роль в деле поддержания престижа службы в органах внутренних дел, обеспечения защищенности сотрудников и членов их семей, повышения влияния на состояние дисциплины, формирования активной жизненной позиции и здорового образа жизни в служебном коллективе.

На сегодняшний день основными действующими формами работы офицерских собраний подразделений ОВД являются собрания (в том числе торжественные), проведение офицерских ритуалов, что не в полной мере способно обеспечить выполнение поставленных задач. С нашей точки зрения, необходимо развивать практику использования офицерских собраний в идеологической работе в органах внутренних дел. В работе важно применять инновационные формы и методы офицерских собраний в совокупности с традициями офицерского корпуса с целью формирования у сотрудников нетерпимого отношения к любым негативным проявлениям в служебных коллективах. Также необходимо подробно изучать практику функционирования офицерских собраний в истории силовых структур. Раскрытие традиций и ритуалов будет способствовать, по нашему мнению, повышению уровня значимости офицерских собраний в решении поставленных перед органами внутренних дел задач; формированию и поддержанию в служебных коллективах здоровой морально-психологической и нравственной обстановки; достижению высокой степени мотивационной готовности сотрудников к безусловному и качественному выполнению служебных обязанностей, воспитанию офицерской чести и достоинства, а также профессиональной культуры.

Основным принципом в работе офицерских собраний должен оставаться индивидуальный подход. При обсуждении вопросов, принятии решений следует видеть конкретного человека с его взглядами, особенностями характера, семейными и жизненными обстоятельствами.

УДК 378.016:802

С.С. Денисова

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ИНОЯЗЫЧНОЕ ОБЩЕНИЕ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

Одной из актуальных проблем современной методики преподавания иностранных языков является совершенствование обучения иностранному языку как средству общения, поскольку сам по себе процесс обучения иностранному языку является обучением общению при помощи иностранного языка. Общение играет ведущую роль в жизни и деятельности каждого человека и представляет собой одну из важнейших форм взаимодействия людей. Деятельность человека как социального субъекта невозможна вне общения. Профессиональное общение сотрудников правоохранительных органов является одной из основных составляющих успешного выполнения служебной деятельности в противодействии различным видам преступной деятельности. В настоящее время такие виды преступной деятельности, как торговля наркотиками, преступность в сфере IT-технологий, борьба с миграцией, торговля людьми и другие, являются транснациональными. В связи с этим сотрудники правоохранительных органов действуют совместно с представителями зарубежных стран в борьбе с преступностью, что, в свою очередь, предполагает постоянное профессиональное общение на иностранном языке. Особое место в деятельности правоохранительных органов в современном мире отводится не только проведению совместных операций по противодействию преступности, но и проведению международных встреч, семинаров, симпозиумов по выработке совместных действий в борьбе с преступностью, что требует от сотрудников правоохранительных органов высокого уровня владения иностранным языком.

В процессе своей профессиональной деятельности сотрудники правоохранительных органов постоянно вступают в процессы общения, и речевое общение имеет существенное значение для успешного осуществления профессиональной деятельности. Важно, чтобы учебные занятия по иностранному языку были приближены к реальным условиям речевой деятельности сотрудников правоохранительных органов. Именно на занятиях по иностранному языку обучающиеся пользуются иностранным языком как средством профессионального общения, осуществляя взаимодействие в ходе выполнения поставленных учебных целей.

Общение – это один из видов деятельности, изначальным компонентом которой является ее мотив, то, что побуждает человека совершить то или иное действие. Предпосылками формирования мотива деятельности являются потребности человека. Использование ситуаций общения, которые постоянно возникают в профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов, формирует положительную мотивацию у обучающихся на занятиях по иностранному языку. В соответствии с мотивом у обучающегося формируется цель определить систему действий (произвести речевое высказывание на иностранном языке). Положительная мотивация