

эмоциональное состояние и эмоционально-волевую устойчивость, психофизические ресурсы, правовую и психологическую культуру, уровень самообразования и самовоспитания и др.

Ядром формирования управленческого потенциала руководителя уголовно-исполнительной системы выступает его индивидуальная управленческая концепция (ИУК), которая выступает как целостная и устойчивая система психологических феноменов, детерминирующих «авторский» вариант управленческой деятельности.

Для изучения особенностей формирования и совершенствования управленческого потенциала молодых руководителей нами было проведено эмпирическое исследование, объектом которого выступили 50 руководителей уголовно-исполнительной системы со стажем службы до двух лет. Как известно, деятельность руководителя уголовно-исполнительной системы носит специфичный характер, обусловленный многоплановостью направлений деятельности: организация собственной служебной деятельности, организация служебной деятельности личного состава, организация взаимодействия учреждения с внешней средой, организация жизнедеятельности спецконтингента и др. В силу этого деятельность системы насыщена эмоциогенными факторами.

Исследование позволяет выделить следующие основные стадии формирования управленческого потенциала руководителей: профессиональная подготовка (осуществляется во время обучения в учреждениях образования, в период обучения в резерве руководящих кадров), профессионализация (происходит в первые годы службы (работы) в должности руководителя), формирование управленческого мастерства (осуществляется постоянно в процессе дальнейшей руководящей деятельности).

Что касается источников формирования и развития ИУК, то, по мнению респондентов, основными выступают такие субъективные факторы, как деловые, личностные и профессиональные качества, а также профессиональный опыт конкретного руководителя. Исходя из этого, основной акцент в развитии ИУК должен быть сделан в период нахождения сотрудника в резерве руководящих кадров. На основе проведенного исследования предлагаем следующие организационно-управленческие и психолого-педагогические меры, призванные совершенствовать управленческий потенциал молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы:

1) включение в систему самоподготовки тактико-специальной подготовки руководителей органов и подразделений со стажем в занимаемой руководящей должности до двух лет – данная новация позволит качественно повысить психологическую готовность руководителей к управленческой деятельности на этапе становления в занимаемой руководящей должности, а также станет должным фактором формирования и развития его ИУК, в основу индивидуального плана самоподготовки руководителей органов и подразделений УИС следует положить изучение следующих учебных вопросов:

особенности реализации принципов управления в уголовно-исполнительной системе и их значение;
стадии подготовки и принятия управленческих решений в органах уголовно-исполнительной системы;
сущность и содержание ИУК, особенности ее формирования;

методика эффективной организации управленческого труда (планирование, работа с документами, правила рационального использования служебного времени и др.);

2) составление вновь назначенным руководителем плана вхождения в должность, который мог бы включать следующие ключевые направления:

организационно-практическое (изучение нормативных документов, основных показателей деятельности исправительного учреждения, положительных и отрицательных динамик, тенденций, настоящего положения дел на основе информационно-аналитических материалов);

индивидуально-ознакомительное (изучение индивидуальных качеств каждого сотрудника путем личных бесед, а также бесед с психологом и представителями кадровой службы исправительного учреждения);

оперативное (изучение среды спецконтингента во взаимодействии с психологом, оперативными службами и службой исправительного процесса);

социально-ознакомительное (изучение подчиненного коллектива как единой взаимосвязанной системы, при этом особое внимание обратить на порядок взаимодействия служб и структурных подразделений исправительного учреждения, и т. д.);

3) развитие управленческого потенциала молодого руководителя уголовно-исполнительной системы в неразрывной связи с процессом его постоянного самообразования и самовоспитания, важной задачей при этом является привитие руководителям правовых и нравственных ценностей.

Таким образом, молодой руководитель уголовно-исполнительной системы укрепит свой управленческий потенциал, будет способен создать эффективную индивидуальную систему управления персоналом исправительного учреждения.

УДК 159.9:331.101.3

Ф.В. Пекарский

СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ КАК ПРИОРИТЕТ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В СЛУЖЕБНЫХ КОЛЛЕКТИВАХ

Постэлекторальная ситуация 2020 г. в Республике Беларусь выявила необходимость усовершенствования некоторых элементов системы психологической работы с личным составом по направлениям укрепления надежности и морально-психологической готовности к решению задач профессиональной деятельности, повышению стрессоустойчивости сотрудников органов внутренних дел при несении службы в особых условиях, а также развитию их конфликтологических компетенций.

При этом следует отметить, что предпринятые ранее руководством МВД шаги (прежде всего по обучению руководителей по проблематике психологии управления конфликтами) позволили в целом уверенно обеспечить спектр задач по своевременному и эффективному пресечению и предупреждению как массовых, так и точечных нарушений общественного порядка. Однако в связи с активным использованием протестными группами ряда новационных деструктивных технологий «цветных революций» (деанонимизация, буллинг родственников и членов семей сотрудников, широкое применение разнообразных информационных каналов для дезинформации и психологического давления и др.) видится очевидной необходимость расширения комплекса мероприятий психологического сопровождения и обеспечения функционирования служебных коллективов ОВД, оптимизации комплекса мероприятий психологической работы (психопрофилактика, психореабилитация, психологическое просвещение, тренинги и пр.). В первую очередь внимание должно быть уделено оптимизации психологической работы по повышению и поддержанию уровня стрессоустойчивости сотрудников, овладению ими действенными копинг-стратегиями (стратегиями совладания со стрессом).

Стрессоустойчивость – интегративная способность человека успешно действовать в стрессовых условиях: активно адаптироваться к изменяющейся обстановке и ситуациям, переносить значительные эмоционально-волевые нагрузки без ущерба для здоровья, сохранять значимые межличностные связи и трудоспособность, эффективно реализовывать личностный потенциал в достижении поставленных целей. Стрессоустойчивость характеризуется взаимодействием психофизиологических, эмоционально-волевых, интеллектуальных и мотивационных компонентов психической деятельности, направленных на преодоление и противодействие стресс-факторам различной этиологии.

Психофизиологический аспект стрессоустойчивости отражает особенности психики индивида, его темперамента, состояния нервной системы в стрессогенных условиях. Его учет предполагает комплекс мероприятий по развитию навыков профессиональной деятельности в напряженной обстановке (взрывов петард и фейерверков, громких выкриков, бомбардировки камнями и иными предметами, ослепления фонарями и т. п.). Сотрудники должны уметь стабилизировать дыхание, уверенно контролировать окружающее пространство на предмет угроз личной и групповой безопасности, распределять внимание, фиксировать направления и факторы наибольшего риска, координировать свое взаимодействие с коллегами. Для эффективного обеспечения личностного психофизиологического потенциала важно соблюдать баланс труда и отдыха, восстанавливать силы и оптимально настраиваться на уверенное исполнение профессиональных функций. В этой связи самостоятельное значение имеет обучение сотрудников индивидуально подходящим психотехникам релаксации. Следует также отметить, что учет психофизиологического аспекта стрессоустойчивости в значительной степени востребует применение индивидуального подхода к психологической подготовке каждого сотрудника, особенно в отношении проработки реакций «бегство – борьба – замирание» как базовых реакций на стресс.

Эмоционально-волевой компонент стрессоустойчивости характеризует, с одной стороны, способность человека опираться на совокупный объем опыта предыдущих переживаний, с другой – способность к саморегуляции, контролю над мыслями и эмоциями в ситуации дистресса (стресса, оказывающего отрицательное воздействие на организм, дезорганизирующее влияние на деятельность и поведение). Для обеспечения данного компонента целесообразно расширить комплекс психологических тренингов, нацеленных на формирование и развитие эмоционального интеллекта сотрудников, выработку навыков проявления психологической устойчивости в условиях поведенческих и эмоциональных провокаций (персональных оскорблений, деморализации, интервенций пристыживания и вызывания комплекса вины).

Интеллектуальный компонент стрессоустойчивости отвечает за способность грамотного и взвешенного анализа ситуаций, принятия правильных решений, в том числе в условиях цейтнота. Для последовательного формирования интеллектуального компонента целесообразно периодически обеспечивать повышение квалификации сотрудников по направлениям деятельности, их участие в деловых играх с решением творческих кейсов и ситуационных задач, психологических тренингах личностного роста.

Мотивационный компонент стрессоустойчивости отражает способность личности к самоактуализации через внутреннее побуждение к деятельности соразмерно ранее определенным приоритетам. Наиболее эффективно мотивация формируется в процессе участия сотрудников в специальных психологических тренингах и при качественно налаженной системе психологического просвещения. Чтобы быть уверенным в своих силах, сотруднику нужно знать и понимать особенности психологии человеческого поведения, реакций на те или иные стимулы, логики смены процессов активизации и утомляемости (психического торможения).

Поддержание на протяжении длительного времени достаточно высокого уровня стрессоустойчивости сотрудников органов внутренних дел обусловлено рядом индивидуально-личностных и средовых факторов. Так, индивидуальные физиологические и некоторые психические особенности организма заданы от рождения или формируются в раннем детстве. Как правило, их практически невозможно скорректировать в зрелом возрасте. Поэтому сохраняет свое значение актуальная практика профессионально-психологического отбора кандидатов на службу в ОВД. Очевидно, что психограмма каждого вида правоохранительной деятельности уникальна и специалисты в нем должны иметь разный уклад характера, темперамент и даже уровень физической подготовленности.

Средовые факторы стрессоустойчивости – факторы наличия психологической поддержки и приятия в семье, служебном коллективе, со стороны друзей и ближнего социального окружения. Содействовать их актуализации могут мероприятия семейно-бытового содержания, психологической помощи, просвещения, тренинги командообразования.

Как видно из приведенных констатаций, сегодня существенно возрастает роль и значение системы психологической подготовки личного состава уже в силу того обстоятельства, что высокий уровень общей психологической устойчивости и стрессоустойчивости в частности выступают залогом эффективного исполнения сотрудниками органов внутренних дел

своих служебных функций в специфических социально-политических условиях, связанных с активным информационно-психологическим противодействием деятельности по обеспечению законности и правопорядка.

Некоторые важные шаги в усовершенствовании комплекса мероприятий психологической работы в служебных коллективах уже делаются, определенные – еще только предстоит осуществить в самое ближайшее время.

УДК 37.017

М.А. Подъячева

ФОРМИРОВАНИЕ ДУХОВНО-НРАВСТВЕННОЙ КУЛЬТУРЫ И ОФИЦЕРСКОЙ ИДЕОЛОГИИ У КУРСАНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИИ

Русские офицеры во все времена были образцом порядочности, благородства, мужественности, стойкости и преданности Отчизне. Им не чужды понятия чести, достоинства, великодушия. Слово «официум» в переводе с латинского означает «долг». Сподвижник Петра I, – Яков Брюс в труде «Юности честное зерцало» заложил основу кодекса чести русского офицера: «жизнь – Родине, честь – никому!».

Вторая мировая война принесла немало бед и разочарований, но вместе с тем внесла значительный вклад в духовно-нравственную культуру и офицерскую идеологию. В этот исторический период рождается представление об офицерстве как о своеобразном культе доблести, чести, достоинства и отваги.

Служба в правоохранительных органах выстраивается на заложенных фундаментах военной службы и перенимает на себя определенные черты офицерской идеологии. Однако, как самостоятельная область, она имеет свои отличительные черты, качественно подчеркивающие ее самостоятельность. Сложности состоят в том, что, с одной стороны, органы внутренних дел являются непосредственными представителями закона, которые ближе всего находятся к народу, с другой – обладают определенными властными полномочиями, которыми способны регулировать общественные отношения. Эти два фактора накладывают определенные обязательства и призывают к наличию крепкого «внутреннего стержня», так как в силу обстоятельств человек – существо духовно слабое. Консолидируя вышеизложенное, следует отметить, что воспитание духовно-нравственной культуры и офицерской идеологии необходимо в первую очередь для того, чтобы избежать казусов, возникающих с появлением определенных властных полномочий в рядах сотрудников полиции.

Служба в ОВД предъявляет высокие требования к моральному облику и профессионально-этическим качествам сотрудников, независимо от занимаемой должности и специального звания. В этой связи репутация и авторитет сотрудников органов внутренних дел, их поведение в различных ситуациях как в быту, так и в служебной деятельности должны поддерживаться на уровне, соответствующем высоким стандартам общечеловеческой и профессиональной морали.

Формирование духовно-нравственной культуры и офицерской идеологии курсантов, несомненно, является одной из важнейших задач, стоящих перед профессорско-преподавательским составом и офицерским составом образовательной организации МВД России.

Понятие «духовность» – свойство души, состоящее в преобладании духовных, нравственных и интеллектуальных интересов над материальными. Известно, что формирование высокой духовности, эмоциональных чувств сотрудников органов внутренних дел, необходимых в служебной деятельности, представляет собой сложный процесс, органически сливающийся со всей системой обучения и воспитания кадров, имеющий первостепенное значение для нравственного становления личности молодых сотрудников.

Процесс духовно-нравственного становления человека включает в себя формирование:

нравственных чувств – совести, долга, чести, великодушия, веры (при этом необязательно имеется в виду религия), ответственности, гражданственности, патриотизма;

нравственного облика – терпения, милосердия, незлобивости, благородства, стойкости, мужества, спокойствия;

нравственной позиции – способности к различению добра и зла, проявлению самоотверженной любви, готовности к преодолению жизненного испытания, четких жизненных ориентиров и принципов;

нравственного поведения – готовности служения людям и Отечеству.

Воспитательная работа представляет собой процесс систематического, целенаправленного воздействия на духовную составляющую. Важно понимать, что деятельность профессорско-преподавательского состава образовательных организаций МВД России оказывает важное влияние на формирование у курсантов главных ценностей своей будущей профессии, связанных с духовностью, нравственными ценностями, развитием качеств патриота и чувств гражданской позиции к своей Родине. Известный педагог В.А. Сухомлинский убедительно доказывал, что воспитание без учета эмоционального и эстетического компонентов невозможно.

Действующий офицер, являясь наставником молодого специалиста, должен научить стажера решать любые поставленные перед ним задачи в рамках правового поля: правильно реагировать на различные проявления агрессии, уметь быстро сосредоточиться и принять правильное решение; считать чувство справедливости и законности высшим критерием оценки своей деятельности; при решении служебных вопросов указывать на норму права и морали, офицер не должен преступать закон ни на службе, ни в быту; быть эталоном вежливости, порядочности и законопослушания; при решении любых служебных задач действовать не в собственных интересах, а в интересах прав граждан.

Усилия работы профессорско-преподавательского состава, наставников с молодым поколением курсантов – будущих офицеров полиции, несомненно, отражаются в их облике, душе и сознании. Важным становится роль личного примера. По-