

Так как одним из наиболее важных элементов корпоративного стиля является внешний облик сотрудника, необходимо рассмотреть его подробнее.

Дресс-код определяет нормы одежды, закрепленные в соответствующих внутриорганизационных документах. Одежда, которую подразумевает кодекс одежды на работе, не является униформой. Она может быть индивидуальной, но подобранной по закону, предусмотренному в той или иной организации. Следует отметить, что сегодня большинство государственных учреждений формируют правила к внешнему виду своих сотрудников. Общие правила поведения государственного служащего требуют от него соответствия ожиданиям общественности и обеспечения доверия общества и граждан к государственной службе, а также соблюдения позитивного имиджа и авторитета органов государственной власти и государственной службы в целом. Важно, чтобы государственный служащий не только понимал закономерности социально-экономических процессов, мог работать с информацией, прогнозировать результаты деятельности своего подразделения, умел работать с людьми, но и имел соответствующий внешний вид государственного служащего в связи с тем, что именно он говорит об уровне профессиональной культуры и придает уверенности в себе, что отражается на карьерном росте.

В Российской Федерации для государственных служащих разработан документ «Дресс-код. Рекомендации для государственных служащих», в котором разъяснены тонкости делового стиля, прописаны пять кодов для дам и шесть кодов для мужчин.

Известны основные требования к деловому образу для мужчин – сдержанность, стильность, элегантность. Элегантность одежды достигается путем сочетания цветов. Деловому наряду государственного служащего присущи традиционные цвета, на сегодняшний день они незначительно изменились. К традиционным серому, синему и черному были также добавлены темно-зеленый, бордовый.

Главное во внешнем виде деловой женщины – ухоженность, чувство меры, элегантность и целесообразность. Существует ряд общих правил, которые не могут игнорироваться. Деловой костюм, туфли на каблучке (4–5 см), колготки (даже в жаркую погоду), элегантная прическа (если волосы длинные, то правильно носить собранный низкий хвост либо пучок). Данные правила являются ключевыми элементами ухоженного внешнего вида представительницы женского пола.

Все вышеперечисленные требования относятся и к сотрудникам силовых структур. Не всегда профессиональная деятельность требует нахождения в форменной одежде. Деловые встречи, брифинги, пресс-конференции являются общественно важными мероприятиями, на которых сотрудник может находиться в деловом костюме.

Носителем корпоративного стиля, безусловно, является первое лицо организации – руководитель. Визуальный образ руководителя связывается не только с внешним видом, но и высоким профессионализмом, наличием определенного культурного уровня, профессиональной управленческой подготовки, интеллигентности, развитых моральных, нравственных и личностных качеств. Руководителю крайне важно обладать широким кругозором, свободой и вариативностью мышления, высокими организаторскими способностями, футурологической способностью предвидеть. Большинство из названных умений и навыков не приобретаются в ходе обучения в образовательных учреждениях. Чаще всего это приобретенные качества, которые вырабатываются в процессе накопления жизненного (в том числе профессионального) опыта, а также посредством самовоспитания и саморазвития.

Дресс-код – это рекомендации, а не требования, и каждый сам решает, придерживаться их или нет. Но ошибки во внешнем виде несут серьезные репутационные риски, снижают доверие к органам власти. Всегда необходимо помнить, что, находясь в суде, на проверке, официальном мероприятии, телевидении, сотрудник представляет собой ведомство.

С марта 2013 г. в органах внутренних дел действует приказ № 67, утверждающий Правила профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел Республики Беларусь. Правила определяют требования, предъявляемые к поведению сотрудников органов внутренних дел Республики Беларусь при исполнении служебных обязанностей, во внеслужебной деятельности, взаимоотношениях с коллегами, гражданами, должностными лицами других государственных органов, организаций. Глава 7 посвящена вопросам формы одежды и внешнего вида сотрудников. Так, в соответствии с п. 28 гл. 7 сотруднику не рекомендуется отращивать бороду, длинные бакенбарды, носить ювелирные украшения за исключением обручального кольца. В случае ношения гражданской одежды при исполнении служебных обязанностей сотрудник должен соблюдать деловой стиль (п. 30). Авторитет руководителя создается его безупречной репутацией, профессиональной компетентностью, служебным опытом, требовательностью и принципиальностью в сочетании с гуманным и уважительным отношением к подчиненным (п. 32 гл. 8).

Резюмируя, отметим, что добросовестность в работе, уважительное отношение к гражданам, соблюдение культуры общения и профессионального этикета, надлежащий внешний вид являются важными элементами профессиональной культуры, определяющими поведение лиц, уполномоченных на выполнение функций государства при исполнении служебных обязанностей. Опираясь на вышеперечисленные критерии, общественность оценивает добропорядочность, беспристрастность и эффективность деятельности органов правопорядка в общем и каждого сотрудника в отдельности.

УДК 343.1 + 343.8

А.Н. Пастушеня

ПРЕОДОЛЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ БАРЬЕРОВ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБЩЕНИИ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ С ГРАЖДАНАМИ

Речевое общение выступает важнейшим инструментом любой профессиональной деятельности, предусматривающей взаимодействие с другими людьми. В правоохранительной деятельности посредством общения решается ряд важнейших задач, среди которых можно выделить два их класса: познание человека, с которым осуществляется профессиональное

взаимодействие, включающее оценку его личностных свойств, а также психической активности и актуального состояния как внутренних предпосылок поведения; влияние на человека (на его психику), которое может иметь различные цели, включающие в себя управление его поведением. Если интерпретировать задачи, решаемые посредством профессионального общения через профессиональные функции сотрудников правоохранительных органов, то они заключаются в доведении до граждан юридически значимой информации, получении информации в процессе раскрытия и расследования противоправных деяний и изучения криминогенной обстановки, проведении профилактической и исправительной работы.

Результативность решения правоохранительных задач и реализации профессиональных функций в значительной мере определяется психологической правильностью (оптимальностью) профессионального общения сотрудников правоохранительных органов с гражданами. Такая правильность выражается в правильном содержании преподносимой человеку речевой информации, правильной ее последовательности, правильном стиле ее преподнесения и взаимодействия. Психологическая оптимальность общения определяется исходя из понимания механизма восприятия человеком информации, преподносимой в общении, и реагирования на нее. Этот механизм включает в себя ряд составляющих: восприятие информации на уровне ощущений (что человек услышал, увидел и иным образом ощутил воспринимаемая речевое сообщение); понимание информации и придание ей субъективного значения; возникновение впечатления об информации и в целом от воспринятого сообщения, включая воспринятое отношение к себе и значимость сообщения; психическое реагирование на сообщение, в том числе возникновение побуждения и эмоциональной реакции; фиксация сообщения и его последующая умственная и иная психическая переработка.

Восприятие сообщения в совокупности его составляющих с реагированием на него существенно зависит от состояния воспринимающего субъекта, обуславливающего предрасположенность к особенностям такого восприятия. Восприятие сообщения может быть благоприятным либо неблагоприятным для целей речевого воздействия сотрудника правоохранительного органа на гражданина. Неблагоприятное восприятие обусловлено состоянием воспринимающего, которому могут быть присущи психологические барьеры. Определение психологического барьера в научной литературе представлено в двух вариантах. Первый – это психическое состояние, препятствующее выполнению тех или иных действий, решению задачи, достижению взаимопонимания, ответу на вопрос и т. п. Второй – это психическое состояние, проявляющееся как неадекватная пассивность, препятствующая выполнению тех или иных действий. Оба варианта определений не вполне отвечают правилам логики, в связи с чем предлагается следующее определение. Психологический барьер – это психическое состояние и (или) свойство, обуславливающее препятствование определенным актам психической деятельности, детерминирующее ограничения в осуществлении определенных действий в деятельности, социальном поведении, общении и иных формах внешне проявляемой активности человека. В этом определении психологический барьер может рассматриваться как ситуативно детерминированное психическое состояние и как устойчивое явление в виде психического свойства личности. Важно отметить, что проявления психологических барьеров в виде препятствования осуществлению психических действий могут обуславливать не только их блокировку, но и искажения в психических процессах и внешне проявляемой активности.

Обращаясь к анализу психологических барьеров в речевом общении, необходимо отметить возможность их проявления на каждой из стадий (составляющих механизма) восприятия речевого сообщения и реагирования на него. Их проявления могут выражаться, например: в отсутствии внимания к определенному содержанию или форме речевой информации, в том числе к ее субъекту; невосприимчивости определенных содержательных составляющих информации; неприятию доводимого ценностно-смыслового значения информации; отсутствию фиксации информации в памяти как значимой для принятия решений и осуществления действий. В силу такого рода барьеров возможны искажения в восприятии речевой информации, которые могут касаться ее содержания и ценностно-смыслового значения, обуславливающего мотивацию реагирования на нее в общении и принятии решений в поведении и жизнедеятельности. Проявление психологических барьеров в общении может быть обусловлено: неподготовленностью внимания к восприятию информации, когда оно ориентировано на иную субъективно значимую информацию или деятельность воспринимающего; директивностью преподнесения информации и управляющих влияний, которая неадекватна ее субъективной допустимости для воспринимающего; негативным отношением воспринимающего к источнику информации и (или) человеку, выдающему информацию, осуществляющему речевое воздействие; негативным отношением к содержанию информации (о чем она), несогласием с ней; пресыщением восприятия определенной тематики, содержания и стиля преподнесения информации, а также определенных речевых воздействий.

Для преодоления психологических барьеров в профессиональном общении сотрудников правоохранительных органов, повышения его результативности и в целях решения задач их деятельности можно предложить следующие подтвержденные практическим опытом рекомендации.

1. Формирование и поддержание положительного образа сотрудника, а также целей его деятельности и взаимодействия. Сотрудник должен восприниматься как человек компетентный, умный в решении жизненных проблем, обладающий личностной силой и лидерским потенциалом, желающий человеку добра, даже несмотря на требовательность и применение мер юридической ответственности. Для формирования такого образа сотруднику целесообразно доводить до сведения гражданина положительные цели своей деятельности и взаимодействия.

2. Использование информационных влияний, направленных на формирование у гражданина представления о самостоятельности в оценке правильности и полезности для него преподносимых ему идей и рекомендаций, а также при принятии решений в своих действиях (внушение свободы воли).

3. Использование косвенного информационного влияния (внушающего и убеждающего) посредством описания поступков другого человека и анализа их последствий (как этот человек действовал, какие были результаты и последствия от этих действий). Такое информирование встречает меньшее сопротивление в отличие от прямого воздействия, обращенного к самому гражданину с рекомендациями, как ему следует поступать и чего не допускать.

4. Обращение к здравому смыслу при оценке гражданином своего поведения и необходимости без обмана посмотреть на его значение и последствия – убеждение в необходимости объективной самооценки.

5. Использование предварительной позитивной оценки определенных положительных поступков и личностных качеств гражданина, что настраивает на принятие информации и затем обсуждение действий, которые не следует допускать, и личных недостатков, которые необходимо преодолевать.

6. Предварительная актуализация положительных ценностных ориентаций и стремлений их реализовать, а затем обсуждение проблем, связанных с допускаемыми правонарушениями и личными качествами, выступающих их внутренними предпосылками.

7. Использование понимающего, принимающего стиля общения, а также стимулирующего слушания, что располагает к откровенности и принятию советов.

8. Доведение до сознания гражданина сути его психологических барьеров и защит, что снижает их подсознательное влияние.

УДК 378.016:159.9

Ф.В. Пекарский

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ ПО ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ ОТ НЕГАТИВНОГО ИНФОРМАЦИОННОГО ВЛИЯНИЯ

События постэлекторальной кампании 2020 г. существенно повысили значимость вопроса совершенствования подходов к формированию общей психологической подготовленности сотрудников ОВД, поддержанию их стрессоустойчивости и морально-психологической готовности к решению задач профессиональной деятельности в любых условиях. Решение перечисленных задач возможно через оптимизацию мероприятий служебной подготовки, занятий по психологическому просвещению личного состава и психологических тренингов для наработки необходимых навыков и умений противодействия информационно-психологическому воздействию, через внедрение новых курсов повышения квалификации, совершенствование системы переподготовки кадров для государственных органов обеспечения национальной безопасности. Действующие сотрудники нуждаются в комплексном обновлении и углублении имеющихся знаний, поскольку в их отношении используются новейшие психотехнологии воздействия.

Деструктивное информационно-психологическое воздействие – это направленное влияние информационных материалов на сознание человека, которое в силу своей структуры и содержания вызывает дестабилизацию (дезориентацию, деморализацию и общую дезорганизацию) его психоэмоционального состояния. Это воздействие может быть как произвольным, случайным, так и целенаправленным, например, со стороны заинтересованных социально-политических сил по отношению к оппонентам, и обособленно – к сотрудникам силовых структур. В последнем случае речь, как правило, идет о специальном применении комплексных психотехнологий информационно-психологического влияния, объединенных наименованием «технологии цветных революций». Особую известность сегодня имеют в интересующем нас контексте наработки американского политтехнолога Д. Шарпа, который предложил 198 способов так называемой ненасильственной борьбы против власти в своей книге «От диктатуры к демократии. Стратегия и тактика освобождения» (1993 г.).

Прямое деструктивное информационно-психологическое воздействие на сотрудников осуществляется посредством печатных и электронных (независимых) СМИ, которые стремятся дискредитировать роль, назначение и характер их отдельных действий при несении службы, как якобы нарушающих общечеловеческие моральные нормы. Основные инструменты здесь нацелены на выведение сотрудников из состояния психологического равновесия, провоцирование неоправданных агрессивных действий с их стороны или отказ от выполнения поставленных задач.

Косвенное деструктивное информационно-психологическое воздействие реализуется через псевдоавторитетную (со стороны так называемых независимых экспертов-политологов) критику государства и органов государственной власти, официальных СМИ, системы государственных органов обеспечения национальной безопасности, законодательной сферы, принципов экономики, международной и внутренней политики, традиционных устоев общества, семьи и брака, норм и обыкновений повседневной общественной жизни, национально-государственных символов.

Для уверенного противостояния методам деструктивного информационно-психологического воздействия необходимо знать эти методы, техники и приемы (прежде всего особенности техник манипулятивного убеждения и внушения), понимать особенности и ограничения их применения; поддерживать собственный высокий уровень морально-психологической готовности и стрессоустойчивости в экстремальных ситуациях профессиональной деятельности; уверенно владеть психотехниками самопомощи, эмоционально-волевой саморегуляции, а также оказания первой психологической помощи другим.

Уверенной реализации морально-психологической готовности в ситуациях интенсивного негативного информационного влияния способствует владение техниками защиты от манипуляций. К ним относятся:

1) уход, заключающийся в полном прекращении внимания к деструктивному источнику;

2) игнорирование (избегание доверия к конкретным источникам информации, которые отвергаются вообще либо как минимум до получения подтверждения или разъяснения от доверительных источников, интернет-ресурсам, нацеленным на деструктивную деятельность, в результате чего они отсеиваются, а их усилия воздействовать на сознание сотрудников пропадают совсем);

3) нейтрализация (перевод внимания на другие темы, которые автоматически оцениваются как более важные, изменение восприятия ситуации, например, через юмор; если не удается, то найти опровержение тревожащей информации на другом информационном ресурсе или у руководителя).