

проект «Вернуть будущее» по социальной реабилитации несовершеннолетних, осужденных к наказаниям, не связанным с изоляцией от общества;

проект «Шаг навстречу» по ресоциализации и социальной адаптации несовершеннолетних, оказавшихся в социально опасном положении.

С апреля 2011 г. волонтеры сотрудничают с Детской деревней «SOS – Псков», реализуя проект «Друзья».

Тесное сотрудничество налажено с Федеральной службой Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков в рамках договора о сотрудничестве и в соответствии с планом совместных мероприятий. Каждое лето курсанты выезжают в детские лагеря для работы с трудными подростками. В 2013–2014 гг. волонтеры нашего филиала трудились в оздоровительном лагере «Космос» Великолукского района, где были вожатыми у детей из группы риска, а также работали в летнем детском лагере «Юный спецназовец», организованном Центром образования «Подросток».

Еще одно очень важное направление волонтерской работы – это участие в различных благотворительных акциях и взаимодействии с такими организациями, как Российский Красный Крест, Центр планирования и репродукции семьи, Комитет по молодежной политике и спорту и др. Курсанты Псковского филиала Академии ФСИН России участвовали в акциях «Мы за здоровый образ жизни», «День против курения», «Антивирусная эстафета», «Цветы России – мамам» и др.

С 2014 г. в нашей образовательной организации реализуется проект «Наставничество», реализуемый совместно с УФСИН России по Псковской области, УФСИН России по Псковской области, Псковским государственным университетом, управлением образования администрации г. Пскова, комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Таким образом, наставничество – это вклад в будущее страны, форма успешной работы с детьми и подростками, находящимися в трудной жизненной ситуации, а также практико-ориентированная форма обучения курсантов учебного заведения. Эта работа позволяет курсантам развивать в себе педагогическое мастерство, что предполагает высокие требования к нравственному, эмоциональному, интеллектуальному уровню.

УДК 378.016:5

Л.Е. Лойко

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЕСТЕСТВЕННОНАУЧНОЙ ПОДГОТОВКИ ЭКСПЕРТОВ-КРИМИНАЛИСТОВ

Естественнонаучная подготовка экспертов-криминалистов осуществляется в рамках учебной дисциплины «Концепции современного естествознания». Она ориентирована на формирование у курсантов интегрированного представления о содержательных приоритетах и методологических принципах естественнонаучной деятельности, возможностях использования естественнонаучных знаний в криминалистической практике.

В преподавании данной учебной дисциплины используются два научно-методических ресурса. Первый ресурс предполагает оперирование методиками освоения истории методологии естественных наук. Акцентируются объектно-предметная специфика естествознания, его классическая, неклассическая и постнеклассическая стадии, общие принципы построения научной теории. Второй ресурс связан с умением курсантов использовать знания в интегрированной форме, в их сопряженности с приоритетными направлениями и задачами деятельности правоохранительных органов в сфере судебной экспертизы. В контексте образовательных задач курсантам предлагаются темы научно-исследовательской работы, современная научная литература. В результате изучения дисциплины они узнают о физических, химических, биологических свойствах и характеристиках природных процессов, принципах осуществления исследовательской деятельности, достижениях и перспективах современного естествознания, внедрении наукоемких технологий. Обучающиеся овладевают инструментальной базой и методами обработки результатов измерения применительно к судебной экспертизе.

Курсант учится определять предмет, цель, задачи, методы исследования, подтверждать достоверность полученных результатов на практике. В процессе преподавания демонстрируются возможности чувственных и рациональных форм познания: например, трасология учит фиксировать отдельные следы пальцев, рук, ног, зубов человека или животного, идентифицировать следы механических предметов, орудий, оружия; при взятии отпечатков пальцев эксперта интересует лишь папиллярный узор, а не его цвет или личность его носителя.

Большую роль в восприятии курсантами научного знания играют жизненный опыт, круг интересов, эмоциональное состояние. Восприятие может быть произвольным и целенаправленным. Например, у каждого вида дорожно-транспортных происшествий имеется своя следовая картина, знание которой влияет на полноту и объективность восприятия конкретного ДТП. В ее основе лежит система идентификационных признаков, а формируется она из отдельных следов.

Абстрактное мышление направлено на раскрытие сущностных внутренних связей действительности. Оно призвано объяснить и предсказать законы функционирования и развития объективной реальности. Курсанты знакомятся с приборами, инструментами, аппаратурой, усваивают значимость логико-математических и формализованных языков, методов познания, норм научного этоса, в которые входят запрет на плагиат, допустимость критики, равенство перед истиной. Формулируя цели научных исследований, обучающиеся осознают объективные законы функционирования и взаимодействия объектов. Предметом естественных наук являются законы, которым подчиняются взаимосвязанные между собой уровни организации материального мира: микромир, макромир и мегамир. Без этого цель может оказаться бессмысленной.

Естествознание демонстрирует эффективность использования научных методов. Так, Д.И. Менделеев, индуктивно изучая элементы и их свойства, вывел основной закон химии, согласно которому свойства элементов стоят в периодической зависимости от их атомного веса. Затем, опираясь на этот закон, пользуясь дедуктивными рассуждениями, он открыл или предположил элементы, еще не известные химии. Ф.А. Кекуле показал возможности метода аналогии, при котором на основе сходства объектов по одним признакам заключают об их сходстве по другим признакам. Аналогии бывают ассоциативными и логическими. Формула бензола возникла у Кекуле по ассоциации при виде играющих в клетке обезьян, пять из которых в один момент образовали кольцо. Логические аналогии ученый формулирует в виде суждения о родстве явлений на основе их параллельного изучения с точки зрения внутренней сущности, например аналогии между дыханием человека и животного.

Аналогия является гносеологической основой моделирования. Искусственный объект несет в себе определенные признаки реального объекта и называется моделью. Интересующие исследователя признаки изучаются на модели, а затем полученное знание переносится на реальный объект с определенной степенью вероятности. Модели бывают материальные и идеальные. Материальные модели воспроизводят признаки природных объектов, например, модель плотины на реке. Идеальные модели делятся на модельные представления, знаковые и информационные модели (например, идеальный маятник, система уравнений, логико-кибернетическая модель).

В экспертно-криминалистической деятельности широко используются эмпирические методы познания. Изучение объекта в естественных условиях составляет сущность метода наблюдения. Оно ведется целенаправленно и завершается описанием, в котором фиксируется знание о внешних свойствах объекта. Метод измерения позволяет фиксировать информацию об объекте с учетом соотношения эталона и величин, поэтому измерение тесно связано со стандартизацией и использованием приборных систем – градусников, счетчиков, датчиков, робототехники, автоматики. Созданием приборов занимается целое направление в науке. Широко разрабатывается и теория измерения. Определяющую роль в судебно-криминалистической экспертизе играет эксперимент, при котором объект изучается в искусственно заданных, контролируемых и управляемых условиях. В истории естествознания он стал предметом анализа многих методологов науки. Его разрабатывали Н. Коперник и Г. Галилей, Р. Декарт и Ф. Бэкон.

Сложные уровни реальности повышают требования к субъекту и объекту эксперимента. Внимание курсантов должно быть сосредоточено на формировании целей эксперимента, особенностях среды функционирования объекта, поскольку она может искажать показатели, влиять на приборы. Результаты эксперимента представляют собой эмпирические данные, которые требуют дальнейшего истолкования. Интерпретация полученной информации заключается в раскрытии заложенного в ней содержания с помощью гипотез, моделей, теорий.

Таким образом, естествознание дает целый комплекс практик, применение которых плодотворно и в деятельности сотрудников правоохранительных органов.

УДК 331

Т.Н. Малостева

ФОРМИРОВАНИЕ ЛОЯЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Главная задача системы безопасности организации – обеспечение максимально стабильного функционирования и достижения поставленных целей в условиях воздействия объективных и субъективных факторов риска. Одной из составляющих системы безопасности является кадровая безопасность (иногда ее называют «кадровой и интеллектуальной»). Особое место тема кадровой безопасности занимает в силовых структурах.

На практике тему кадровой безопасности рассматривают с двух сторон. Первый подход – это усиление бдительности. Стронники данного метода применяют полиграф, психологическое тестирование на правдивость, увеличивают штат службы безопасности, внедряют соглашения, видеокамеры на рабочих местах и всех участках передвижения сотрудников и т. д. Второй подход – это возвращение лояльности сотрудников и построение доверительных отношений с ними.

Считается, что кадровая безопасность включает комплекс мер, направленных на предотвращение и устранение угроз, рисков (в том числе негативных для экономического состояния организации последствий), связанных с работой сотрудников, их интеллектуальным потенциалом, трудовыми отношениями в целом. Очевидно, что кадровая безопасность занимает главенствующее положение среди других элементов системы безопасности, так как сотрудник задействован во всех процессах, происходящих в организации.

Формирование кадровой безопасности невозможно без учета степени лояльности сотрудников. В последнее время появляется большое количество материалов о лояльности сотрудников в организациях различного типа. В целом, можно выделить два основных подхода к лояльности: 1) с точки зрения служб безопасности предприятий; 2) с точки зрения служб управления персоналом. Для первого подхода характерно рассмотрение сотрудника скорее как нелояльного. При приеме на работу кандидата предлагается собрать все доступные о нем сведения, провести психологическое тестирование, оговорить в контракте условия сохранения служебной тайны. Кроме этого, должна быть продумана система материального и морального поощрения за соблюдение лояльности (С. Вихорев, А. Ефимов, 2000). Таким образом, основное внимание уделяется формальным сторонам отношений с сотрудником.

Лояльность может представляться как комбинация профессиональной пригодности и надежности; в надежности выделяют четыре группы факторов: социальные, психологические, медицинские и квалификационные (А. Ковров, 1998). Возможно также разделение мотивационных факторов, влияющих на лояльность, на две группы: моральные факторы как совокупность отношений к выбранной профессии и материальные факторы как выгоды, которые получает сотрудник от своей профессии. При этом рассматриваются четыре возможных ситуации: равенство моральных и материальных факторов, обеспечивающее максимальную лояльность; превалирование моральных факторов над материальными, что характеризует лояльных, но наивных и материально не обеспеченных сотрудников, что может означать их ненадежность; превалирование материальных факторов над моральными, характеризующее сотрудников, ищущих более выгодное место и, следовательно, не являющихся лояльными; низкий уровень моральных и материальных факторов, что ведет к максимальной нелояльности (А. Брединский, 2001). Итак, единого видения лояльности в рамках первого подхода не наблюдается.

Существует эмпирически обоснованное определение лояльности, основанное на концепции социально-психологической установки, или аттитуда: лояльность сотрудников – это доброжелательное, корректное, искреннее, уважительное отношение к руководству, сотрудникам, иным лицам, их действиям, к организации в целом: осознанное выполнение сотрудником своей работы в соответствии с целями, задачами, интересами организации, а также соблюдение норм, правил и обязательств, включая неформальные, в отношении организации, руководства, сотрудников и иных субъектов взаимодействия (В. Доминяк, 2000).

Определенный уровень лояльности сотрудников делает их поведение более предсказуемым. Следовательно, организация может рассчитывать на меньшую текучесть кадров. Это с одной стороны. С другой стороны, организацию интересует, как долго