

стям с альтруистическими ценностями важно помогать и сочувствовать другим: утрату эмоциональности в общении они переживают как утрату человечности;

нравственные дефекты и дезориентация личности. Возможно, сотрудник имел нравственный изъян до того, как стал работать с людьми. В случае нравственной дезориентации увеличивается вероятность безразличия и апатии к исполняемым обязанностям.

К этому перечню можно добавить следующие:

неэмоциональность или неумение общаться;

трудоголизм;

люди без ресурсов (социальных и родственных связей, экономической стабильности, здоровья и т. д.);

алекситимия (невозможность высказать словами свои ощущения).

Алекситимия как фактор, провоцирующий эмоциональное выгорание, буквально обозначает «нет слов для названия чувств». Отсутствие адекватной эмоциональной реакции провоцирует «застой» эмоций, что впоследствии приводит к формированию устойчивого синдрома, негативно сказывающегося на профессиональной деятельности сотрудников. Результаты проведенного нами исследования (использовались методики «Торонтская шкала алекситимии» и «Методика диагностики синдрома эмоционального выгорания») позволили сделать вывод о наличии взаимосвязи между развитием синдрома выгорания и алекситимическим типом личности. Развитие алекситимии, как и выгорания сотрудников УИС, прямо пропорционально стажу службы.

Итак, алекситимия как проявление синдрома эмоционального выгорания в профессиональной среде сотрудников УИС имеет такие признаки, как ограничение эмоциональной отдачи и негативное восприятие себя как профессионала; эмоционально-нравственная дезориентация; уход от обязанностей, требующих эмоциональных затрат; увеличение доли отрицательных эмоций, накопление негативных, жестких установок по отношению к осужденным. Для профилактики алекситимии руководству необходимо ослабить чрезмерную нагрузку на служащих, находящихся в группе риска. Посильные задания позволяют служащим поднять свою самооценку, будут способствовать повышению интереса к работе. Важен благоприятный социально-психологический климат в коллективе. Если люди будут чувствовать себя на работе комфортно, они легче преодолеют свои психологические проблемы.

УДК 37.017.7

Е.Э. Остапенко

МЕЖКУЛЬТУРНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ ДЛЯ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

События последнего десятилетия – террористические акты в России, США и других странах, гражданская война в Украине, политические, экономические и национально-культурные кризисы – усилили актуальность проблем межкультурного взаимодействия, формирования культуры межнациональных отношений, позволяющей людям мирно сосуществовать в условиях непрерывно-го изменения среды.

Внутренние перемещения граждан России, связанные с изменениями на рынке труда, мигранты из стран ближайшего зарубежья, беженцы из Украины – новые реалии современной России, поэтому межкультурная компетентность особенно актуальна при расследовании преступлений, совершенных на религиозной или национальной почве.

Обращаясь к опыту зарубежных стран, можно отметить два направления в противодействии преступности, охране общественного порядка, собственности, обеспечении общественной безопасности в районах компактного проживания национальных меньшинств:

комплектование территориальных органов внутренних дел лицами одной с местным населением национальности;

взаимодействие сотрудников органов внутренних дел с представителями землячеств для изучения их традиций, обычаев.

Особое значение имеет деятельность руководителя в органах внутренних дел с многонациональным коллективом. Помимо решения служебных задач, каждый руководитель в рамках профессионально-служебной и морально-психологической подготовки обязан лично заниматься обучением и воспитанием подчиненных.

Национально-психологические черты сотрудников или способствуют, или препятствуют воспитательному воздействию. Если национальная специфика вступает в противоречие с целями и задачами служебной деятельности, то необходимо предпринимать конструктивные педагогические шаги. Важно установить прочные связи с каждым членом коллектива или группой лиц одной национальности, максимально раскрывая потенциальные возможности всех этнических микрогрупп. Для успешного межкультурного взаимодействия в процессе выполнения служебных обязанностей сотруднику органов внутренних дел необходима высокая мотивация к самосовершенствованию, повышению своего интеллектуального уровня, расширению кругозора для понимания поступков людей различных национальностей.

Глобальные миграционные процессы увеличили потребность в эффективном межкультурном взаимодействии на различных уровнях – служебном, управленческом и коммуникативном. Для успешного решения различных служебных задач в процессе межкультурного взаимодействия сотруднику органов внутренних дел необходима профессиональная компетентность, предполагающая знание ценностей, норм поведения представителей различных культур, что дает возможность адекватно оценивать мотивацию людей, прогнозировать их поведение в различных нестандартных ситуациях.

УДК 159.9:34

А.Н. Пастушеня

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ КАК ФАКТОР ИХ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Социально-психологический климат (СПК) в организации (коллективе) интегрирует ряд феноменов групповой психологии, которые выступают его свойствами. СПК проявляется в общественном мнении, нормах, обычаях, ценностных ориентациях, оценочных эталонах, умонастроениях и других феноменах групповой психологии, которые выполняют регулятивные функции и обуслов-

ливают взаимовлияния членов коллектива, формирующие взгляды и позиции, побуждения и стремления, волевой и эмоциональной настрой, что в конечном итоге определяет эффективность деятельности и организационных отношений. Возникает проблема целенаправленного формирования СПК для управленческой деятельности и идеологической работы.

Важно обосновать те свойства СПК, которые являются факторами эффективности организации. Вначале необходимо определить индивидуально-психологические предпосылки эффективной деятельности работника и, основываясь на них, установить, какие социально-психологические явления в коллективе будут способствовать их формированию и поддержанию. Индивидуально-психологические предпосылки эффективной служебной деятельности сотрудника органа внутренних дел образуют его профессиональный потенциал, а именно: 1) профессиональный опыт и стремление его обогащать; 2) мотивацию выполнять служебные функции качественно и быстро; 3) соблюдение законности, служебной дисциплины и профессиональной этики; 4) коллективистскую позицию (готовность оказывать помощь коллегам, влияя на пользу делу, поддерживая организационную субординацию); 5) удовлетворенность профессией и благоприятный эмоционально-волевой настрой. Теперь определим, какие социально-психологические явления должны быть присущи коллективу ОВД для формирования и поддержания указанных составляющих профессионального потенциала сотрудников.

1. Обогащению профессионального опыта способствуют следующие социально-психологические ресурсы: а) общепризнанная в коллективе ценность и престижность профессионального мастерства и основанный на них критерий уважительного к нему отношения; б) стимулирующая поддержка профессионализма и стремления к нему; в) общение для обмена положительным профессиональным опытом (в отличие от обмена негативным опытом); г) оказание помощи коллегам в освоении профессионального опыта.

Руководителям необходимо подчеркивать профессиональную компетентность и мастерство как достоинство сотрудника; использовать их в качестве главных критериев оценки деятельности сотрудников; информировать коллег о примерах проявления профессионального мастерства сотрудников; нацеливать сотрудников совершенствовать методику выполнения функций, профессиональное мастерство, оказывать помощь в освоении профессионального опыта; отмечать выразительные примеры безупречной деятельности, оказания высокопрофессиональной помощи; организовывать обмен мнениями по выработке эффективных моделей выполнения профессиональных функций.

2. Стремлению выполнять служебные функции качественно и с необходимой активностью способствуют: а) преобладающее в коллективе отношение к служебным функциям и задачам как к делу, имеющему высокую социальную значимость; б) доминирование мнения о необходимости выполнять свои функции качественно для достижения высоких результатов (в отличие от ориентации на их формальное выполнение), престиж успешности в работе; в) определяющий критерий общественного мнения о работе сотрудника в зависимости от его старательности (уважение добросовестности и неавторитетность вследствие халатности); г) взаимно стимулирующее влияние сотрудников (одобрение и критичность); д) преобладание позитивных ожиданий результатов деятельности и уверенности в собственных возможностях; е) осознание справедливости оценки руководством деятельности сотрудников и ее стимулирования; ж) неформальное обсуждение вопросов профессиональной деятельности в позитивном ключе.

Развитию этих социально-психологических явлений будет способствовать управленческое и воспитательное влияние руководителей: акцентирование социальной значимости деятельности сотрудников ОВД; уважительное отношение к деятельности каждой службы; моральная поддержка старательного отношения к выполнению служебных функций; преобладание позитивных примеров и стимулирующих влияний в публичном информировании и оценке руководителями сотрудников; включение сотрудников во взаимную оценку отношения к деятельности (на основе общего стремления к высокому коллективному профессиональному результату).

3. Укреплению законности, служебной дисциплины и соблюдению профессиональной этики способствуют: а) общественное мнение о непреложном соблюдении законности, недопущении коррупционных действий, ценностная ориентация на правовую безупречность и моральную порядочность; б) непримиримое отношение к коррупционным деяниям, служебным злоупотреблениям и иным нарушениям законности и к лицам, которые их совершают; в) одобрение законопорядочности, дисциплинированности в неформальном общении; г) установка на положительное взаимовлияние сотрудников, удерживающее их от нарушений закона.

Формирование этих внутригрупповых явлений обеспечивается: приоритетностью соблюдения законности и профессиональной этики в служебной деятельности; моральным обличением встречающихся в органах внутренних дел нарушений, коррупционных деяний и лиц, совершающих такие деяния; использование в числе основных критериев персональной оценки деятельности сотрудников соблюдение ими законности и профессионально-нравственной культуры; публичное одобрение поучительных примеров и фактов соответствующего поведения сотрудников; включение сотрудников в обсуждение случаев нарушений законности, дисциплины и этической культуры для дальнейшего их недопущения с возможностью поручительства для смягчения ответственности.

4. Проявлению коллективистского поведения способствуют: а) ценностная значимость служебного коллектива (как профессионального братства), успехов коллектива и уважения со стороны граждан и системы ОВД; б) принятие принципа личного вклада в результативность и авторитетность коллектива, а также ответственности перед коллективом; в) оказание содействия коллегам, если они нуждаются в помощи; г) оказание влияния на товарища в случае халатного выполнения им обязанностей и для удержания его от правонарушающих и иных отрицательных поступков; г) поддержание организационной субординации и готовности участвовать в совершенствовании служебной деятельности.

Эти явления формируются в результате воспитательно-управленческих воздействий: подчеркивания значимости коллективного результата и авторитета коллектива для каждого сотрудника; разъяснения необходимости взаимопомощи и взаимной ответственности; оценки профессиональной деятельности и поведения сотрудников с точки зрения их значения для коллектива; проведения мероприятий, создающих положительное впечатление об отношениях в коллективе.

5) Удовлетворенность профессией и благоприятный эмоционально-волевой настрой сотрудников обуславливается: а) преобладающим в коллективе мнением о достоинстве профессии и ее положительном личном значении; б) доминированием позитивного эмоционального настроения, уверенности в возможности решения проблем; в) волевой мобилизованностью и увлеченностью работой; г) развитием взаимной эмоционально-психологической поддержки.

Упомянутые социально-психологические ресурсы формируются в коллективе в результате: уважения личного достоинства сотрудников и справедливой оценки их труда и профессиональных качеств; личного оптимизма руководителей, деловитости, недопущения высокомерия, боязни и т. п.; преобладания в публичной оценке деятельности сотрудников положительных примеров (отрицательные факты должны преподноситься дозированно и обсуждаться персонально); проведения мероприятий культурного досуга и празднований.