

International Journal
PSYCHOLOGY
AND
PEDAGOGICS
OFFICIAL ACTIVITY

No 1

IJPPOA

2019



МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЖУРНАЛ
ПСИХОЛОГИИ и ПЕДАГОГИКИ
СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1/2019

**Psychology and Pedagogics
in Official Activity**

**Психология и педагогика
служебной деятельности**

Editorial Board

Редакционная коллегия

G.G. Ahmadov,
doctor of pedagogical sciences,
professor, Phd Law, foreign member
of Russian joint stock company

Г.Г. Ахмадов,
доктор педагогических наук,
профессор, Phd Law,
иностраный член РАО

M.N. Berulava,
doctor of pedagogics, professor,
academician of RAE, president of the
University of the Russian Academy of
Education

М.Н. Берулава,
доктор педагогических наук,
профессор, академик РАО,
президент Университета
Российской академии образования

A.O. Biankina,
doctor of philosophy, professor, rector
of Institute of social sciences

А.О. Бианкина,
доктор философии, профессор,
ректор Института социальных наук

L.A. Bokeria,
doctor of medicine, professor,
academician of RAS and RAMS,
director of the Bakoulev Center for
Cardiovascular Surgery

Л.А. Бокерия,
доктор медицинских наук,
профессор, академик РАН
и РАМН, директор
Научного центра
сердечно-сосудистой хирургии
им. А.Н. Бакулева

A.V. Vykov,
doctor of law, professor, chief of
Federal Penitentiary Service of the
Russian Federation Research Institute

А.В. Быков,
доктор юридических наук,
профессор, начальник ФКУ НИИ
ФСИН России

Archpriest Vladimir Vorobiev,
rector of St. Tikhon's Orthodox
University

Протоиерей Владимир Воробьев,
ректор Православного Свято-
Тихоновского гуманитарного
университета

A.R. Galustov,
candidate of pedagogics, associate
professor, rector of Armavir State
Academy of Pedagogics

Л.Р. Галустов,
кандидат педагогических наук,
доцент, ректор Армавирской
государственной педагогической
академии

I.R. Gafurov,
doctor of economics, professor,
candidate of physics and mathematics,
honored economist
of the Russian Federation, rector
of Kazan (Volga region) Federal
University

И.Р. Гафуров,
доктор экономических наук,
профессор, кандидат
физико-математических наук,
заслуженный экономист
РФ, ректор Казанского
(Приволжского) федерального
университета

V.I. Grishin,
doctor of economics, professor, rector
of Plekhanov Russian University of
Economics

Л.И. Гришин,
доктор экономических наук,
профессор, ректор Российского
экономического университета
им. Г.В. Плеханова

G.S. Gvetadze,
doctor of medicine, professor,
honored doctor of the Russian
Federation, corresponding member of
RAS, deputy director of Federal State
Budgetary Institution

Р.Ш. Гветадзе,
доктор медицинских наук,
профессор, заслуженный врач РФ,
член-корреспондент РАН

I.V. Groshev,
deputy director on scientific work
of the Research Institute of education
and science, doctor
of psychological sciences, doctor
of economic sciences, professor,
Honoured worker of science
of the Russian Federation

И.В. Грошев,
заместитель директора
по научной работе НИИ
образования и науки, доктор
психологических наук, доктор
экономических наук, профессор,
заслуженный деятель науки РФ

A.I. Guk,
candidate of philosophy, chief
of Ministry of Interior of the
Russian Federation Ural Institute
of Law

А.И. Гук,
кандидат философских наук,
доцент, начальник Уральского
юридического института
МВД России

V.A. Dines,
doctor of history, professor,
rector of Saratov State Social
and Economic University

В.А. Динес,
доктор исторических наук,
профессор, научный руководитель
Саратовского государственного
социально-экономического
университета

S.N. Yemelyanov,
candidate of pedagogical sciences,
associate professor, chief of the
Vladimir legal institute FSIN
of Russia

С.Н. Емельянов,
кандидат педагогических наук,
доцент, начальник

Владимирского юридического
института ФСИН России

T.O. Zhvaniya,
Paris (France), candidate of medical
sciences

Т.О. Жвания,
Париж (Франция), доктор
медицины

F.K. Zinnurov,
candidate of psychology, doctor of
pedagogics, professor, chief of
Ministry of Interior of the Russian
Federation Kazan Institute of Law

Ф.К. Зиннуров,
кандидат психологических наук,
доктор педагогических наук,
профессор, начальник Казанского
юридического института МВД
России

V.M. Igoshev,
doctor of pedagogics, professor, rector
of Ural State University
of Pedagogics

В.М. Игошев,
доктор педагогических наук,
профессор, советник ректора
Уральского государственного
педагогического университета

D.G. Ioseliani,
doctor of medicine, professor, director
of Interventional Cardioangiolog
Science Center

Д.Г. Иоселиани,
доктор медицинских наук,
профессор, директор НПЦ
интервенционной
кардиоангиологии

A.F. Kalashnikov,
doctor of pedagogics, professor

А.Ф. Калашников,
доктор педагогических наук,
профессор

I.A. Kalinichenko, candidate of
pedagogical sciences, chief of
Ministry of Interior of the Russian
Federation Moscow University
named after V.Y. Kikot

И.А. Калинин,
кандидат педагогических наук,
начальник Московского
университета МВД России
им. В.Я. Кикотя

A.G. Karayani,
doctor of psychology, professor,
corresponding member of RAS

А.Г. Караяни,
доктор психологических наук,
профессор, член-корреспондент
РАО

R.E. Kalinin,
doctor of medicine, professor, rector
of Ryazan State Medical University
named after Academician I.P. Pavlov

Р.Е. Калинин,
доктор медицинских наук,
профессор, ректор Рязанского
государственного медицинского
университета
им. академика И.П. Павлова

O.G. Karpovich,
doctor of politics, doctor of law,
professor, first deputy director of the
Institute for strategic research and
forecasts of the Russian University
of friendship of peoples, Vice-rector
for scientific work of the Russian
Customs Academy

О.Г. Карпович,
доктор политических наук, доктор
юридических наук, профессор

R. Kvaraskhelia
doctor of law, professor

Р. Кварасхелия,
доктор юридических наук,
профессор

V.V. Kovrov,
candidate of pedagogical science,
Assistant Professor

В.В. Ковров,
кандидат педагогических наук,
доцент

L.N. Kostina,
doctor of psychological sciences,
senior lecturer

Л.Н. Костина,
доктор психологических наук,
доцент

V.L. Kubyshko,
candidate of pedagogics, chief
of Public Service and Personnel
Department of the Ministry
of Interior of the Russian Federation

В.Л. Кубышко,
кандидат педагогических наук,
начальник Департамента
государственной службы
и кадров МВД России

A.A. Lobzhanidze,
doctor of pedagogical sciences,
Professor, head of the Department of
economic and social geography them.
Academician RAO
V.P. Maksakovskyy of geographical
Faculty of the Moscow State
Pedagogical University

А.А. Лобжанидзе,
доктор педагогических наук,
профессор, заведующий кафедрой
экономической и социальной
географии им. академика РАО

V.A. Maltsev,
doctor of sociology, professor,
honored higher education employee of
the Russian Federation, laureate of the
Russian Federation Government Prize
in Education, director of Nizhny
Novgorod Management Institute of
the Russian Presidential Academy of
National Economy and Public
Administration

В.А. Мальцев,
доктор социологических наук,
профессор, заслуженный работник
высшей школы РФ, лауреат премии
Правительства РФ в области
образования, директор
Нижегородского института
управления Российской академии
народного хозяйства
и государственной службы при
Президенте РФ

A.M. Martazanov,
doctor of philology, professor, rector
of Ingush State University

А.М. Мартазанов,
доктор филологических наук,
профессор. Ректор Ингушского
государственного университета

I.O. Marinkin,
doctor of medicine, professor, rector
of Novosibirsk State Medical
University

И.О. Маринкин,
доктор медицинских наук,
профессор, ректор Новосибирского
государственного медицинского
университета

S.Y. Naumov,
doctor of historical sciences, professor

С.Ю. Наумов,
профессор, доктор исторических
наук

E.A. Osaveljuk,

professor, vice-rector for academic and scientific work of the Institute of international law and Economics named after A.S. Griboyedov

E.A. Осавелюк,

профессор, проректор по учебной и научной работе Института международного права и экономики имени А.С. Грибоедова

A.S. Potapov,

doctor of pedagogy, professor, honored higher education employee of the Russian Federation, Voronezh State Pedagogical University

A.C. Potapov,

доктор педагогических наук, профессор, почетный работник высшего профессионального образования РФ, заслуженный работник высшей школы РФ, Воронежский государственный педагогический университет

T.A. Pyarova,

candidate of pedagogics, associate professor, director of the Pedagogical Institute of the Vologda State University

T.A. Пярова,

кандидат педагогических наук, доцент, директор Педагогического института Вологодского государственного университета

V.D. Prokopenko,

doctor of medical sciences, professor, Honorary doctor of Russia, chief medical officer of «Medincentre» of Main Administration for Service to the Diplomatic Corps

V.D. Прокопенко,

доктор медицинских наук, профессор, заслуженный врач РФ, главный врач КДЦ «Мединцентр» ГлавУпДК при МИД России

E.V. Protas,

doctor of pedagogical sciences, Candidate of Law Sciences, professor, Moscow polytechnical university

E.B. Протас,

доктор педагогических наук, кандидат юридических наук, профессор, Московский политехнический университет

A.A. Rean,

doctor of pedagogics, professor, Vice-Chairman of the Board of the Federal project «Strong family» party «United Russia», honoured science worker of RF, Chairman of the federal scientific- coordinating Council on family and childhood RAO, academician RAO

A.A. Реан,

доктор педагогических наук, профессор, заместитель председателя совета федерального проекта «Крепкая семья» партии «Единая Россия», Заслуженный деятель науки РФ, председатель Федерального научно-координационного совета по вопросам семьи и детства РАО, академик РАО

E.V. Savelyeva,

doctor of historical sciences, professor, dean of law department of the Astrakhan state university

E.B. Савельева,

доктор исторических наук, профессор, декан юридического факультета Астраханского государственного университета

I.O. Tyumentsev,

doctor of history, professor, rector of Volgograd branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration

I.O. Тюменцев,

доктор исторических наук, профессор, ректор Волгоградского филиала РАНХиГС

I.V. Ulyanova,

doctor of pedagogical sciences, professor (RF)

I.V. Ульянова,

доктор педагогических наук, профессор (РФ)

A.A. Fedulin,

doctor of history, professor, rector of Russian State University of Tourism and Services Studies

A.A. Федулин,

доктор исторических наук, профессор, ректор Российского государственного университета туризма и сервиса

V.M. Chuprov,

candidate of law, rector of the Novomoskovsk Institute of Advanced Training for Managers and Specialists of Chemical Industry

V.M. Чупров,

кандидат юридических наук, ректор Новомосковского института повышения квалификации руководящих работников и специалистов химической промышленности

N.Yu. Shtreker,

doctor pedagogicheskikh of sciences, professor, director of Institute of pedagogics of the Kaluga state university him K.E. Tsiolkovsky

N.Yu. Штрекер,

доктор педагогических наук, профессор, директор Института педагогики Калужского государственного университета им К.Э. Циолковского

N.D. Eriashvili,

candidate of historical sciences, candidate of law, doctor of economics, professor, laureate of the Russian Federation Government prize in science and technology

N.D. Эриашвили,

кандидат исторических наук, кандидат юридических наук, доктор экономических наук, профессор, лауреат премии Правительства РФ в области науки и техники

O.O. Yanushevich,

doctor of medicine, professor, rector of Moscow State University of Medicine and Dentistry

O.O. Янушевич,

доктор медицинских наук, профессор, ректор Московского государственного медико-стоматологического университета им. А.И. Евдокимова

N.U. Yarychev,

doctor of pedagogical sciences, Doctor of Philosophy, professor, vice rector for study of the Chechen state university

N.Yu. Ярычев,

доктор педагогических наук, доктор философских наук, профессор, проректор по учебной работе Чеченского государственного университета

Advisory Committee

Экспертный совет

*Chairman
of Advisory Committee*

A.M. Stolyarenko,
doctor of pedagogics, doctor of
psychology, a professor,
honored worker of higher school
of the Russian Federation
Scientific secretary of Advisory
Committee

А.М. Столяренко,
доктор педагогических наук,
доктор психологических наук,
профессор, заслуженный
работник высшей школы РФ
Ученый секретарь Экспертного
Совета

M.E. Kameneva,
candidate of psychology

М.Е. Каменева,
кандидат психологических наук

I.I. Aminov,
candidate of law, candidate
of psychology, associate professor

И.И. Аминов,
кандидат юридических наук,
кандидат психологических наук
доцент

I.S. Barchukov,
doctor of pedagogics, professor

И.С. Барчуков,
доктор педагогических наук,
профессор

G.M. Gogoberidze,
doctor of pedagogics

Г.М. Гогоберидзе,
доктор педагогических наук

M.T. Gromkova,
doctor of pedagogical sciences,
professor, full member
of the Academy of pedagogical
and social sciences

М.Т. Громкова,
доктор педагогических наук,
профессор, действительный член
Академии педагогических
и социальных наук

L.A. Kazantseva,
doctor of pedagogics, professor

Л.А. Казанцева,
доктор педагогических наук,
профессор

I.P. Kaloshina,
doctor of psychology, professor

И.П. Калошина,
доктор психологических наук,
профессор

A.A. Laskin,
doctor of pedagogics

А.А. Ласкин,
доктор педагогических наук

O.I. Mironova,
doctor of psychology, associate
professor

О.И. Миронова,
доктор психологических наук,
доцент

V.F. Rodin,
doctor of pedagogics, professor

В.Ф. Родин,
доктор педагогических наук,
профессор

B.A. Spasennikov
doctor of law, doctor of medicine,
professor

Б.А. Спасенников,
доктор юридических наук, доктор
медицинских наук, профессор

O.V. Shtygasheva,
doctor of medicine, professor,
rector of Katanov State University
of Khakasia

О.В. Штыгашева,
доктор медицинских наук,
профессор, ректор Хакасского
государственного университета
им. Н.Ф. Катанова

A.N. Sukhov,
doctor of psychology, professor

А.Н. Сухов,
доктор психологических наук,
профессор

N.M. Tverdinin,
doctor of philosophy, candidate
of technical sciences

Н.М. Твердынин,
доктор философских наук,
кандидат технических наук

V.L. Tsvetkov,
PhD, doctor of psychology,
professor

А.Л. Цветков,
кандидат юридических наук,
доктор психологических наук,
профессор

G.S. Chovdyreva,
doctor of medicine, doctor of
psychology professor

Г.С. Човдырева,
доктор медицинских наук,
доктор психологических наук,
профессор

L. Sharvadze,
doctor of medicine

Л. Шарвадзе,
доктор медицинских наук

CONTENTS 1 /2019

Registration certificate Russia
ПН № ФС 77-63420 от 22.10.2015 г.

Registration certificate Georgia
№ 404498744 от 05.08.2015 г.

Scientific secretary

M.E. Kameneva
candidate of psychological sciences

Chief editor

A.L. Mironov
candidate of law, associate professor

Science editor

A.M. Stolyrenko
doctor of pedagogics, doctor of psychology,
professor,
Honored worker of higher school of Russia

Responsible for issue

M.I. Nikitin

Editor-in-chief of Joint editorial

N.D. Eriashvili
candidate of historical sciences, candidate of
law, doctor of economics, professor, laureate
of the Russian Federation Government prize
in Science and Technology.
e-mail: professor60@mail.ru

CEO of publishing house «UNITY-DANA»

V.N. Zakaidze

Irina Levchenko,
Moscow, 123298

Representations

In Russia:

Crimea,

V.V. Kovrov,

candidate of pedagogical sciences, associate
professor

Tel/fax: +79780443432

e-mail: lev23@list.ru

Georgia:

Tbilisi,

M.Y. Nodia

Tel/fax: +99532 2421207/08

e-mail: sama_saqartvelo@mail.ru

USA:

Huntington Valley, Pennsylvania

D.A. Skhirtladze

Doctor of medicine

Tel/fax: +12157605939

e-mail: dr.david.skhirtladze@gmail.com

Israel:

Yokneam

L.N. Tepman

doctor of economical sciences, professor

e-mail: tepman32@list.ru

Distributed by subscription

Index 80428 in catalog of Agency

«Rospechat»

Editorial staff and external reviewers are not
responsible for the quality, accuracy and
correctness of citing of works by their authors.
Responsibility for the quality, accuracy and
correctness of citing of works solely lies with
the authors

www.unity-dana.ru

www.niion.org

A.N. SUKHOV. The Current State and Prospects of Development of National Social Psychology	7
G.S. CHOVDYROVA, O.A. PYATKINA. Assessment of the Dynamics of Socio-Psychological Adaptation of the Cadets of the Academic Units of the Mia of Russia	16
T.A. KHRUSTALEVA, Y.V. CHUMANOV, J.D. MILYUKOVA. To the Question about the Positive Image of Police Officers in Ensuring Public Order at Mass Events	27
S.Y. MIKHAILOVA, E.A. SLESAREVA. Psychological Bases of Development of Life Orientations of the Person in the Course of Educational and Service Activity in the Educational Organizations	32
V.D. SAMOILOV. Prospects for Improving the Higher Education System in Russia: Constitutional Law and Andragogical Foundations	36
V.F. RODIN, N.A. SAMOKHINA. Recommendations for the Development of Skills of Emotional and Psychological Relaxation of Law Enforcement Officers	39
E.A. DOVGAN. Verbal Culture as the Main Component of the Service Communication of the Employees of the Interior Bodies	43
E.V. KLIMOVA. About Some Problems of Development of Pedagogical Collective	46
D.V. RUSETSKAYA. Psychological Correction of Negative Mental States in Employees of Internal Affairs Bodies	52
V.A. KHROMOV, D.E. VEDENEEV, P.S. YERMOLOV. On the Need to Develop Individual Standards of Physical Fitness of Cadets of Educational Organizations of the Ministry of Internal Affairs of Russia	58
D.S. ZAGUTIN, I.A. MAYATSKAYA, S.G. MOSKALENKO Formation of a Culture of Tolerance of Youth, as a Subject of Pedagogical Analysis	61
V.A. MISHKINA. Socio-Pedagogical Aspects of Activity of Divisions on Affairs of Minors with Children from Migrant Families	65
J.A. PROSTAKISHINA. Features of the Formation of Life-Meaningful Orientations of Students of the Institute of Psychology of Service Activity of Internal Affairs Bodies of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation Named after V.J. Kikot	69
E.E. GAVRINA. The Relationship of Reputation with Interpersonal Relations of Law Enforcement Officers	71
E.A. SLESAREVA, N.V. SADOHINA, A.A. STRAKHOV. Processing the Results of Psychological Research Using MS Excel	76
РЕЦЕНЗИЯ	82
Н.Д. ЭРИАШВИЛИ, М.Г. СУЛХАНИШВИЛИ, П.Д. ГОГРИЧИАНИ. Этико-психологические аспекты в основных направлениях работы с персоналом	83

Свидетельство о регистрации в РФ
ПИ № ФС 77-63420 от 22.10.2015 г.

Свидетельство о регистрации в Грузии
№ 404498744 от 05.08.2015 г.

Ученый секретарь

М.Е. Каменева
кандидат психологических наук

Главный редактор

А.Л. Миронов
кандидат юридических наук, доцент

Научный редактор

А.М. Столяренко
доктор педагогических наук,
доктор психологических наук,
профессор, заслуженный работник
высшей школы РФ

Ответственный за выпуск

М.И. Никитин

Главный редактор

Объединенной редакции

Н.Д. Эриашвили
кандидат исторических наук,
кандидат юридических наук,
доктор экономических наук, профессор,
лауреат премии Правительства РФ
в области науки и техники
e-mail: professor60@mail.ru

Генеральный директор

Издательства «ЮНИТИ-ДАНА»

В.Н. Закаидзе

123298, г. Москва
Ул. Ирины Левченко, д. 1

Представительства:

Крым:

В.В. Ковров,

кандидат педагогических наук, доцент
Тел/факс: +79780443432
e-mail: lev23@list.ru

Грузия:

Тбилиси:

М.Я. Нодия

Тел/факс: +99532 242-12-07/08
e-mail: sama_saqartvelo@mail.ru

США:

г. Хантингдон

Д.А. Схиртладзе,

доктор медицинских наук
e-mail: dr.david.skhirtladze@gmail.com

Израиль:

г. Иокнеам

Л.Н. Терман,

доктор экономических наук, профессор
e-mail: terman32@list.ru

Распространяется по подписке
Индекс 80428 в каталоге Агентства
«Роспечать»

Отпечатано в цифровой типографии
ООО «Буки Веди»
на оборудовании Konica Minolta
105066, Москва, ул. Новорязанская, д. 38,
стр. 1, пом. IV
Заказ

Редакция и внешние рецензенты
не несут ответственности за качество,
правильность и корректность
цитирования произведений авторами
статей. Ответственность за качество,
правильность и корректность
цитирования произведений несут
исключительно авторы
опубликованных материалов.

www.unity-dana.ru
www.niion.org

СОДЕРЖАНИЕ 1/2019

А.Н. СУХОВ. Современное состояние и перспективы развития отечественной социальной психологии	7
Г.С. ЧОВДЫРОВА, О.А. ПЯТКИНА. Оценка динамики социально-психологической адаптированности курсантов учебных подразделений МВД России	16
Т.А. ХРУСТАЛЕВА, Ю.В. ЧУМАНОВ, Ю.Д. МИЛЮКОВА. К вопросу о позитивном имидже сотрудников полиции при обеспечении общественного порядка на массовых мероприятиях	27
С.Ю. МИХАЙЛОВА, Е.А. СЛЕСАРЕВА. Психологические основы развития смысловых ориентаций личности в процессе учебно-служебной деятельности в образовательных организациях	32
В.Д. САМОЙЛОВ. Перспективы совершенствования системы высшего образования в России: конституционно-правовые и андрогогические основы	36
В.Ф. РОДИН, Н.А. САМОХИНА. Рекомендации по развитию навыков эмоционально-психологической разрядки сотрудников правоохранительных органов	39
Е.А. ДОВГАНЬ. Речевая культура как главная составляющая служебного общения сотрудника органов внутренних дел	43
Е.В. КЛИМОВА. О некоторых проблемах развития педагогического коллектива	46
Д.В. РУСЕЦКАЯ. Психологическая коррекция негативных психических состояний у сотрудников органов внутренних дел	52
В.А. ХРОМОВ, Д.Е. ВЕДЕНЕВ, П.С. ЕРМОЛОВ. О необходимости разработки индивидуальных норм физической подготовленности курсантов образовательных организаций МВД России	58
Д.С. ЗАГУТИН, И.А. МАЯЦКАЯ, С.Г. МОСКАЛЕНКО. Становление культуры толерантности молодежи, как предмет педагогического анализа	61
В.А. МИШКИНА. Социально-педагогические аспекты деятельности подразделений по делам несовершеннолетних с детьми из семей мигрантов	65
Ю.А. ПРОСТАКИШИНА. Особенности формирования смысловых ориентаций у курсантов института психологии служебной деятельности органов внутренних дел Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя	69
Е.Е. ГАВРИНА. Взаимосвязь репутации с межличностными отношениями сотрудников правоохранительных органов	71
Е.А. СЛЕСАРЕВА, Н.В. ЗАДОХИНА, А.А. СТРАХОВ. Обработка результатов психологических исследований с помощью приложения msexcel	76
РЕЦЕНЗИЯ	82
Н.Д. ЭРИАШВИЛИ, М.Г. СУЛХАНИШВИЛИ, П.Д. ГОГРИЧИАНИ. Этико-психологические аспекты в основных направлениях работы с персоналом	83

THE CURRENT STATE AND PROSPECTS
OF DEVELOPMENT OF NATIONAL SOCIAL PSYCHOLOGY

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ
ОТЕЧЕСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

ANATOLIY NIKOLAEVICH SUKHOV,
honorary worker of higher professional education,
awarded with the medal of K.D. Ushinsky,
the Honorary diploma of the state Duma of the
Russian Federation, Doctor of Psychology,
Professor, Head of the Department of Social
Psychology and Social Work, Ryazan State
University named for S.A. Yesenin
Email: a.suhov@365.rsu.edu.ru

АНАТОЛИЙ НИКОЛАЕВИЧ СУХОВ,
заведующий кафедрой социальной психологии
и социальной работы Рязанского
государственного университета
имени С.А. Есенина, доктор
психологических наук, профессор
Email: a.suhov@365.rsu.edu.ru

Для цитирования: А.Н. СУХОВ. Современное состояние и перспективы развития отечественной социальной психологии. Международный журнал психологии и педагогики служебной деятельности. 1/2019. С. 7—15.

Annotation. This article is devoted to theoretical, methodological and applied aspects of Russian social psychology. It reveals the state and prospect so fits development

Key words: socio-psychological theory, methodical aspect of social psychology, praxeology

Аннотация. Данная статья посвящена теоретическим, методическим и прикладным аспектам отечественной социальной психологии. В ней раскрываются состояние и перспективы ее развития.

Ключевые слова: социально-психологическая теория, методический аспект социальной психологии, праксиология

Автор данной статьи в ряде публикаций анализировал современное состояние и перспективы развития отечественной социальной психологии. Имеются в виду изданные учебные пособия по «Социальной психологии», монографии и журнальные статьи. Но назрела необходимость в систематизации материалов, характеризующих современное состояние и перспективы развития отечественной социальной психологии. В этом контексте важно отметить следующее.

Девид Майерс — автор учебного пособия «Социальная психология» (Питер, 1997 г.), иначе говоря, известный американский психолог выделяет в качестве самостоятельной американскую, европейскую социальную психологию, а также социальную психологию развивающихся стран.

Вряд ли с такой точкой зрения можно полностью согласиться. В приведенном списке

социально-психологических центров не нашлось места для Российской социальной психологии.

С одной стороны, американский социальный психолог прав. Если посмотреть на состояние Российской современной социальной психологии, то ее нельзя назвать самостоятельной в полном объеме. Практически на сегодняшний день она во многом представляет собой результат заимствования американской и европейской социальных психологий. Примеров можно привести предостаточно. В данном случае имеются в виду социально-психологические теории личности, общения, конфликтов и т.д. Сплошь иностранные фамилии.

С другой стороны, с Дэвидом Майерсом нельзя никак согласиться. Напрашивается вывод, что он просто не совсем знаком с историей мировой социальной психологии, в частности, Российской.

Дело в том, что социальная психология как таковая начала развиваться раньше в России, чем в США. Об этом говорят многочисленные факты. В России первые книги по социальной психологии вышли в конце XIX века, а в Америке в начале XX века. Первоначальный период свидетельствует в пользу именно отечественной социальной психологии. Что касается ее дальнейшего развития, то по сравнению с американской социальной психологией, оно носило проигрышный характер в силу ряда известных причин.

С конца 20-х гг. XX века — до начала шестидесятых годов XX века отечественная социальная психология находилась практически под запретом. Позже на ее развитие оказала крайне негативное влияние партийная идеология.

В то же время нельзя не сказать о том, что, не смотря на цензуру, она стремительно развивалась в различных сферах. В связи с этим самые добрые слова хочется сказать в адрес Ленинградских ученых. Именно они заложили фундамент отечественной социальной психологии. Поэтому не случайно здесь были подготовлены первые учебные пособия по социальной психологии для студентов вузов.

Ленинградские социальные психологи трудились на промышленных предприятиях, военных объектах и т.д.

Они занимались реальной социальной психологией, а не политическими спекуляциями, не создавали псевдо-теории в угоду политической конъюнктуры.

Однако писать об истории Российской социальной психологии в полном объеме пока преждевременно.

Многие фамилии, которые преподносятся студентам как символ социальной психологии, на самом деле заслуживают совершенно другой оценки. К сожалению, «оборотни» бывают не только в погонах, но и с дипломами докторов наук.

Занятие политической спекуляцией вместо разработки настоящей теории сыграло роковую роль для отечественной социальной психологии. Немалое число социальных психологов были самыми яркими сторонниками марксизма-ленинизма в период существования СССР и клеймили все то, что было связано с западной социальной психологией (американской и европейской).

С 1991 года ситуация радикально изменилась. Самые рьяные партийные проповедники и идейно убежденные стали сторонниками психоанализа и т.д.

Лишь небольшая часть отечественных психологов как в период СССР, так в период его развала оставались на действительно научных позициях. Именно они в 70-е годы XX века разрабатывали проблему конфликтов, хотя им говорили, что их нет. Мало кто знает, что тираж первой советско-европейской монографии о конфликтах был полностью уничтожен до выхода в свет. Сейчас пишут о конфликтах кому не лень. Но, увы, данные книги имеют малое отношение к реальной конфликтологии. Игра в ангажемент продолжается.

Западная социальная психология взяла немало ценного из багажа Российской социальной психологии. Там уже давно поняли, что реальными возможностями обладает социальный психоанализ, а не просто психоанализ. Имя Маркса можно часто встретить в работах по социологии и социальной психологии.

Увы, в Российской социальной психологии все обстоит наоборот. Считается чуть ли «ни криминалом» заниматься исследованием реальных социально психологических явлений с позиций настоящей научной теории. Увы, психоанализ тут не помощник. Он уходит в сторону от действительности.

На самом деле надо не продолжать мифотворческую практику, а смотреть правде в глаза, вещи называть своими именами. В частности, прежде, чем обратиться к практике гуманистической психологии, нужно преодолеть дисфункцию социальных институтов, деформацию социальных отношений и общенная, личности и групп.

Однако во ФГОСе по социальной психологии в качестве так называемых компетенций, за «разработку» которых выделена и получена немалая сумма, указываются те явления, которые носят виртуальный характер и не согласуются с реалиями.

В силу этого обстоятельства теряют свою ценность те учебные пособия по социальной психологии, в которых отсутствует ложь. Конечно, писать объективно и адекватно о стратификации и конфликтологии не просто. Для этого нужно не только профессиональная компетентность, но и гражданское мужество.

Поэтому нужна действительно методологическая основа социальной психологии. Здесь должны быть заложены истинные научные принципы, а не «подхалимажная» платформа.

Говоря о социально-психологической теории, нельзя остановиться на проблеме, связанной с ее предметом.

Отечественная социальная психология называлась по-разному: просто социальной психологией, общественной психологией, марксистской социальной психологией.

Поле деятельности социальной психологии старательно «отгораживалось» от явлений, связанных с конфликтами, законами «перевернутого мира», деформации. Эти проблемы оставались «запретной зоной», были недоступными долгое время для отечественной социальной психологии, что обедняло понимание ее предмета.

По мнению автора, подход, ориентирующий на анализ и понимание социально-психологических явлений как в норме, так и в состоянии деформации на (личностном, групповом, семейном, организационном, мезо-, макро-, т.е. массовом), различных сферах (политики, экономики, общества) и условиях (нормальных, осложненных, экстремальных) позволяет сформулировать предмет социальной психологии.

Исходя из этого, предметом социальной психологии является изучение закономерностей возникновения, функционирования и проявления социально-психологических явлений как в норме, так и в состоянии деформации на макро-, среднем и микроуровне в различных сферах (политики, экономики и общества), в нормальных, осложненных и экстремальных условиях. Собственно говоря, это предмет только одной из частей социальной психологии, ее теоретической области.

Предмет прикладной социальной психологии складывается из закономерностей социально-психологической диагностики, консультирования и социально-психологических технологий воздействия.

Если объединить предмет социально-психологической теории и прикладной социальной психологии, то образуется предмет современной социальной психологии.

Социально-психологическую теорию нельзя представить без частных теорий в различных сферах.

Структура социально-психологической теории включает следующие компоненты: методологию, которая распадается на общетеоретический (философский) и частно-теоретический уровень (теории личности; отношений, общения; стратификации общества; социальных групп; семьи; социальной организации; больших социальных групп; социальной напряженности, конфликтов; воздействия); теоретическое обоснование праксиологии, т.е. практики (диагностики, консультирования, применение технологий и техник воздействия).

Длительное соревнование за идеологическую чистоту в исследованиях породило в отечественной социальной психологии монополизм отдельных школ и направлений, выразившийся в одностороннем взгляде на социально-психологические явления.

Подобные академические теории оказались мертворожденными, например, коллектива и т.п.. Почти ни одна из них так и не «заработала» на практике. Однако немало представителей этих псевдотеорий бросились в социальную практику и, забыв про принципы своих школ, занялись бизнесом.

Понятно, что такая трансформация не могла обернуться ни чем иным, как шарлатанством. Эkleктика, основанная на механическом соединении различных теорий и практических приемов, дискредитирует социальную психологию как науку.

Таким образом, положение сейчас таково, что говорить об общей социально-психологической теории пока преждевременно. Она не имеет единой парадигмы. Ни одна из существующих социально-психологических теорий пока не может претендовать на этот статус.

Частные социально-психологические теории, например, личности, отношений и общения, социальных групп, семьи, организации, конфликтов и другие не являются универсальной объяснительной моделью. Они носят частный характер и теоретически обслуживают только определенный круг социально-психологических явлений. Причем теория теории — рознь.

Одни социально-психологические теории объясняют факторы и механизм возникновения и протекания социально-психологических явлений, другие обслуживают прикладные направления психологии: диагностику, кон-

сультирование и технику воздействия. Такое разделение сфер приложения этих теорий правомерно. Однако, к сожалению, факт специализации теории далеко не всегда учитывается, что приводит к курьезным последствиям.

Попытки придать какой-либо теории ранг общей, универсальной теории имели место как в отечественной, так и в зарубежной социальной психологии. Но подобного рода теории обладают присущими им возможностями, в рамках которых они действуют, имеют свой конкретный объект приложения. Вне этих границ они превращаются в квазитории, надуманные, искусственные конструкции, которые их создатели пытаются наложить на все без исключения социально-психологические явления и объяснить их.

С разрушением идеологических догм рухнули и социально-психологические «парадигмы», опиравшиеся на них.

Образовался вакуум, ничем не заполненная методологическая ниша.

Сразу же «хлынул» поток переводной литературы. В результате теоретическая социальная психология по своему содержанию стала представлять конгломерат знаний. Глубоко продуманная интеграция всего ценного, которое, несомненно, есть в каждой из названных теорий, пока не проведена. Но «инвентаризация» крайне необходима.

В связи с этим положения исторической психологии, социального конструкционизма, которые нацеливают на учет ментальности, должны лежать в основе общей социально-психологической теории, так как позволяют понять и объяснить природу социально-психологических явлений.

Социальную психологию невозможно представить без истории, точно так же, как нельзя понять и объяснить историю без социальной психологии.

Изучение любого социально-психологического явления (личности, общности, социальных институтов, в том числе политических, общественных и экономических) невозможно без учета влияния культурно-исторического контекста, менталитета.

В России впервые подобный подход применил Л.С. Выготский, затем Б.Ф. Поршнев и др. В.А. Шкуратов обосновал предмет исторической психологии.

Культура, ее элементы, а не что другое, имеют отношение к базовым социально-психологическим явлениям: ментальности, смыслу жизни, социальным ценностям, картинам мира и социальным чувствам. В США данный теоретический подход называется «социальным конструкционизмом».

Положения исторической психологии, социального конструкционизма, которые нацеливают на учет ментальности, с полным основанием могут лежать в основе общей социально-психологической теории, так как являются ключом для понимания социально-психологических явлений. Данные положения культурно-исторической психологии и социального конструкционизма являются базовыми, «стержневыми» для понимания сущностных характеристик и личности, и отношений, и общения, и групп, и семьи, и организаций, и массовых социально-психологических явлений.

Имеется в виду связь культуры с ведущими характеристиками перечисленных явлений, например, с ментальностью, ценностно-смысловой сферой личности, «субкультурой», нормами групп, семьи, организационной культурой и т.д. Положения культурно-исторической психологии «пронизывают» как бы «насквозь» содержание основных социально-психологических явлений.

С учетом этого обстоятельства автором была предложена следующая социально-психологическая структура личности.

Социально-психологическая структура личности включает в себя следующие характеристики: ментальность; ценностно-смысловую сферу; мотивационную сферу (направленность, жизненные цели, планы, жизненный путь); когнитивные характеристики (картины мира), в том числе «Я-концепцию», «Я-образ», самоотношение, самооценку; локус контроля, ответственность; социально-психологическую, в том числе конфликтологическую и антикризисную переговорную компетентность; репутационно-имиджевые, статусно-ролевые характеристики; эмоциональные психические состояния, социальные чувства (эйфория, страхи, депрессия, одиночество).

Из числа многих современных социально-психологических теорий личности можно выделить следующие: психодинамические теории личности, бихевиористские теории лич-

ности, когнитивные теории личности, гуманистические теории личности, ролевые теории личности, теорию А. Маслоу о самоактуализации Я, теории зеркального (Я-концепцию), экзистенциальные теории личности.

Более подробно содержание этих теорий излагается в книге А. Хьелла и Д. Зиглера «Теории личности» (1997).

Среди отечественных социально-психологических теорий личности можно выделить: теорию отношений В.Н. Мясищева, теорию установки Д.Н. Узнадзе, диспозиционную теорию личности (В.А. Ядов), структуру личности К.К. Платонова, теорию интегральной индивидуальности (В. Мерлин).

Эти теории позволяют говорить о личности не только как об индивидуальном, но и типичном социально-психологическом явлении.

Существуют различные психологические теории развития личности.

Одним из важных направлений социально-психологического анализа личности является изучение ее отношений к другим людям. Американский психолог А. Маслоу в своих работах о самоактуализации Я неоднократно подчеркивал, что один человек может относиться к другому человеку как к самому себе, а этот другой может воспринимать окружающих его людей так же, как он воспринимает вещи, и соответственно с ними обращаться.

Конкретизируя это утверждение А. Маслоу, американский ученый Э. Шостром назвал первый тип личности актуализатором, а второй — манипулятором. Э. Шостром оценивает ярко выраженных актуализаторов как цельных, самобытных людей.

Манипуляторы, по его мнению, загоняют свою самобытность вглубь и повторяют, копируют, тиражируют чьи-то поведенческие модели.

Представляется, что произведенное Э. Шостромом описание основных характеристик актуализаторов и манипуляторов актуально и для нашей действительности.

Прямо противоположно развитию — явление, получившее название «деформация личности». Ее природа раскрыта в описании «Гулаговской психологии», «Гадкий утенок», «Человека в футляре». В данном случае деформация связана главным образом с утратой «Я», субъектности.

Современные реалии заставляют в полный голос говорить не только о развитии, но и о деформации личности. В связи с этим должно быть завершено создание самостоятельной теории деформации личности. Пока имеются лишь фрагментарные теоретические положения о профессиональной и личностной деформации. Дело в том, что деформация личности проявляется не только в «эмоциональном выгорании», утрате субъектности, но и деформации социальных представлений и т.п.

Для адекватного понимания сложной природы деформации личности нельзя обойтись без апелляции к различным психологическим теориям, в том числе — психологии «выживания», вплоть до социал-дарвинизма.

Социальная психология в данном случае может сказать свое решающее слово. Связано это с тем, что деформация личности имеет социально-психологический аспект. Ее природа носит во многом социально-психологический характер, так как связана с проблемой успеха.

В настоящее время вокруг успеха фокусируются устремления (планы, карьера) большинства социальных групп. Однако в действительности трудно, а нередко практически невозможно достичь гармонии между успехом, карьерой и развитием.

Здесь возникает дилемма, конфликт: или — или:

- или успех, карьера, но без развития и самоактуализации;
- или развитие, самореализация, однако отказ от успеха и карьерного роста.

Первую модель достижения успеха безнравственна. В ее основе лежит деформация социальных представлений об успехе. Именно через соответствующие модели достижения успеха в конечном счете происходит деформация личности.

Вторая модель поведения характерна для тех, кто видит развитие через открытие, творчество с одновременным отказом от карьеры и финансового успеха. Но это тоже крайность. Синдром «Горе от ума» должен остаться в прошлом.

На самом деле должна быть гармония между успехом, карьерой и развитием. Это связано не только с особенностями личности, но в первую очередь с реальными условиями достижения успеха, эффективностью работы

так называемых «социальных лифтов», механизма мобильности и статусообразования.

Таким образом, анализ моделей достижения успеха позволяет понять механизм как развития, так и деформации личности. (См. Сухов А.Н. Успех, карьера и развитие: социально-психологический аспект. М., 2016). В перспективе «Социальная психология успеха» имеет все шансы стать полноценным научным направлением и внести достойный вклад в теорию и практику развития личности.

В настоящее время усиливается интерес к изучению восточно-психологических теорий личности.

Данное обстоятельство прежде всего связано с террористическими актами. По-разному объясняют данное событие. В известной мере, по мнению ряда экспертов, они объясняются наличием конфликта между Западной и Восточной культурами.

Как бы там ни было, но существует настоятельная необходимость в изучении восточной психологии. Дело в том, что ментальность восточных людей во многом определяется влиянием восточной философии, культуры и религии.

Специальных научных восточно-психологических теорий не существует.

Есть описание социально-психологических особенностей представителей Востока в религиозных и философских изданиях.

Известно, что определенные исламские движения носят экстремистский характер. Поэтому нужно знать данные психологические особенности, чтобы успешно бороться с мировым терроризмом.

Как отмечал автор в своих ранних публикациях, одной из самых серьезных форм проявления социальной напряженности и конфликтов является социальный кризис. Сущность социального кризиса составляет возникновение массовой социальной дезадаптации, т.е. достаточно высокого уровня социальной напряженности и социальных конфликтов вследствие невозможности больших социальных групп преодолеть реальные или ложно понимаемые трудности, иначе говоря, кризисогенные факторы.

Надо сказать, что история исследования данного феномена носит продолжительный характер. Но пока превалирует его обыденно-бытовое толкование. Социальная кризисология находится в стадии становления [7].

Невероятно, но факт. Общепринятой, научно разработанной теории социального кризиса нет. Не существует обоснованного понимания данного явления. Анализ существующей литературы на этот счет позволяет сделать именно такой вывод.

Пожалуй, наиболее адекватно понять суть социального кризиса позволяет функциональный подход. С этой точки зрения его существенная характеристика практически одинакова на всех уровнях (личностном, групповом, семейном, организационном, региональном, национальном и т.д.). Она заключается в невозможности, неумении или нежелании преодолеть трудности, барьеры (фрустрации) при достижении целей в течении достаточно продолжительного времени или в стремлении выполнять дисфункции, то есть те действия, которые в конечном счете приводят к крушению планов, непреодолимым трудностям в рамках использованных ранее и оказавшихся непригодными подходов к решению социально-напряженной проблемы.

Есть многочисленные теории личностного, группового, семейного и организационного кризиса. Практически все они достаточно подробно изложены автором в учебном пособии: «Социально-психологические технологии работы с различными группами населения». Под ред. Сухова А.Н. М., 2019 .

В тоже время имеются теории кризиса в различных сферах. В данном случае речь идет о теориях кризисов в той или иной сфере: социальной, экономической и политической.

На наш взгляд, классифицировать кризисы можно по различным показателям и основаниям: по сферам, интенсивности; продолжительности; цикличности; последствиям и т.п. Кроме того, по аналогии с теорией конфликта можно говорить о стадиях социального кризиса, т.е. о предкризисной ситуации, собственно кризисе (уровне, стадиях развития и др. характеристиках) и посткризисной ситуации.

Социально-психологический анализ социального кризиса предполагает раскрытие не только природы, но и технологий его преодоления.

Эффективность последних зависит от антикризисной компетентности политиков, госслужащих, менеджеров, сотрудников силовых структур, которые принимают решения, влияющие на исход кризиса. При этом одни

профессионально-личностные качества руководителей блокируют переход кризисной ситуации в собственно кризис, другие же наоборот — усугубляют [7]. В этом случае следует говорить о кризисогенности факторов, т.е. их неоднозначном, вариативном их значении, влиянии на развитие кризиса.

Как правильно отмечают многие авторы: социальный кризис по определению не массовым быть не может.

К сожалению, процесс построения адекватной теории социальной психологии в России осложняется многими факторами. Одним из них является методический аспект данной отрасли психологического знания.

Это обстоятельство в значительной степени мутирует социально-психологическую теорию. Как ни странно, сложившаяся ситуация в методической области социальной психологии связаны с компетентностным подходом. Казалось бы, все верно и правильно. Именно компетентностный подход позволяет определить то, что необходимо специалисту. Раньше так и было. Тогда шла речь о профессионализме, который складывался из профессиональной компетентности и профессионально важных качеств. В свою очередь они вытекали из профессиограммы и психограммы, в которых закладывались обоснованные требования к тому или иному специалисту со стороны практики. В настоящее время эту функцию выполняют профессиональные стандарты, которые, увы, не всегда являются примером совершенства.

В настоящее время все вроде бы осталось по-прежнему, продолжается разговор о компетентностном подходе. Правда, вместо профессиональной компетентности и профессионально важных качеств употребляют ставшее чрезвычайно модным понятие, которое звучит как «компетенция».

К сожалению, под «компетенцией» понимается и специальные знания и профессионально важные качества. Как бы два в одном.

Но суть проблемы даже не в этом. Состоит она в другом — в необоснованности так называемых «компетенций».

Так называемые «компетенции» заложены во ФГОСах. Откуда они взялись никто толком не знает. Однако именно они задают затем содержание рабочих учебных программ по дисциплинам и, в частности, по социальной психологии. Если бы они вытекали из соответствующих профессиограмм, психограмм,

профессиональных стандартов возражений быть не могло бы. Напротив. Тем не менее матрицы необоснованных компетенций продолжают выполнять свои своеобразные «услуги» по отношению ко всем отечественным отраслям науки, в том числе — и к социальной психологии.

В результате возникает потребность не в создании полноценных учебников, а в учебных пособиях по обслуживанию «компетенций». В связи с этим нужны учебные пособия для того, чтобы студенты при тестировании могли ответить на вопросы, вытекающие из «компетенций».

По мере развертывания практической социально-психологической службы в различных сферах крепла и вставала на ноги прикладная социальная психология.

Что же касается содержания прикладной социальной психологии, то ее «ядро» образуют социально-психологическая диагностика, консультирование и воздействие, т.е. социально-психологические технологии в социальной практике.

Как ни парадоксально, но самым мощным фактором, негативно влияющим на состояние «Социальной психологии», является сложившаяся практика ее применения, то есть прикладной аспект. Дело здесь состоит в следующем.

Если в развитых странах самым многочисленным отрядом психологов являются социальные психологи, то в России наблюдается несколько другая картина.

Здесь вместо профессиональных социальных психологов популярностью пользуются так называемые эксперты, «говорящие головы», массовики-затейники, именующие себя технологами. Они практически не сходят с экранов ТВ. Данные специалисты в кавычках являются авторами «формирующей», а не реальной социальной психологии. Все это сейчас называется «пиаром», но на самом деле является «игрой в дурака» (В. Костиков). Вместо реальной статистики — фэнтези; вместо доктрин, идеологии, стратегии, сценариев — рекламные ролики, хлесткие фразы, игры с публикой.

Дискредитируют социальную психологию также мошенники всех мастей и рангов: астрологи, экстрасенсы, представители магии и т.д. Они пользуются спросом. Не обделены вниманием представители и других экзотических технологий и техник, в том числе имиджеологи.

Что же касается профессионалов в области «Социальной психологии», то они остаются в тени.

Тем не менее социальные психологи не должны снимать с себя ответственность за сложившееся положение дел. В связи с этим они должны четко разработать теоретические основы психологии. В учебных пособиях по «Социальной психологии» необходимо предусматривать и раскрывать как теоретические, так и прикладные ее аспекты.

В последнее время в области прикладных социально-психологических исследований наблюдается своеобразный бум. В России возникли многочисленные центры прикладных социально-психологических исследований общественного мнения, конфликтов и других явлений, сопровождения выборов и т.д. Однако дефицит теории обесценивает их практическое значение. Прикладную функцию социальной психологии нельзя рассматривать в отрыве от теории. Проводимые многочисленные опросы общественного мнения, например, о вероятности участия респондентов в протестных выступлениях, не объединенные какой-либо теоретической конструкцией, мало продуктивны.

В связи с этим существенным образом возросло значение теоретического обоснования психологии. Отсутствие солидной теоретической базы не только снижает эффективность социально-психологических диагностики, консультирования и воздействия, но и нередко дискредитирует их. Интерпретация данных не должна проводиться без учета теорий, которые лежат в основе использованных методик. В противном случае, а это бывает еще довольно часто, происходит подрыв авторитета социальной психологии в силу смешения «все-го и вся», конгломерата полученных данных.

Что же касается практики воздействия, то здесь наблюдается «всеядность». К сожалению, «психологические шоу» пользуются успехом и приносят большой доход в отличие от занятий социально-психологической теорией. Но «болезнь роста» не должна дискредитировать прикладную социальную психологию. Бум, наблюдаемый сегодня, пройдет. Вместе с ним канет в Лету непрофессиональный и поверхностный подход, используемый в сугубо коммерческих целях.

Социально-психологическая наука не должна оставаться безучастной в решении актуальных социально-экономических и со-

циально-политических проблем, в том числе проведения социально-психологического «ликбеза».

Социальная психология помогает вести грамотную психосоциальную политику с населением в условиях кризиса, а также повышать уровень конфликтологической и антикризисной переговорной компетентности специалистов в целях предотвращения массовых эксцессов, «цветных революций» и террористических актов. Адекватная социально-психологическая теория позволяет также совершенно по-иному взглянуть на природу модернизации общества и выявить его потенциальные возможности.

В развитых странах, в частности, США поступают именно так, т.е. подобным образом. Руководство по социальной психологии там многотомно. Это обстоятельство связано с тем, что американская социальная психология носит сугубо прагматический характер.

И в России дело должно обстоять аналогичным образом. Но, увы, пока в учебных пособиях по социальной психологии в лучшем случае речь идет о сферах ее приложения.

До сих пор практически не созданы такие отрасли социальной психологии, как:

- «Социально-политическая психология»;
- «Социально-экономическая психология»;
- «Социальная психология общества» и т.д.

Пока отечественная социальная психология в основном работает на уровне личности, групп, семьи, организации. Так, социология фактически отстранилась от исследования своего предмета — явлений на макроуровне, например, общества и занимается прикладными аспектами, нередко вторгаясь в компетенцию социальной психологии. Это свидетельствует об отсутствии не столько научной, сколько гражданской позиции.

За это, т.е. уход от исследования реальных проблем, мифотворчество отечественная социально-гуманитарная наука расплачивалась и продолжает пока это делать дорогой ценой — торможением в развитии.

В книге «Социальная психология безопасности» была предпринята попытка раскрыть признаки нормального и деформированного общества. Со своей стороны автор данной статьи постарался заполнить «белые пятна» в указанных областях, подготовив ряд изданий: «Социальная психология образования», «Социальная психология организации», «Миграция

в Европе и ее последствия», а так же «Социальная психология организованной преступности».

В основе организованной преступности лежит криминальная модель достижения успеха, которая в свою очередь не осуществима без создания законспирированной преступной организации. С переходом к рыночным отношениям возможности организованной преступности резко возросли. Они были использованы преступными структурами для отмывания средств «теневой» экономики, внедрения своих представителей в экономические, а затем и властные структуры. В России появился свой рэкет, консолидировались преступные группировки, происходит разделение сфер влияния. Организованная преступность активно привлекает в свои ряды молодое поколение. Что касается социальной психологии, то в данном случае ее возможности позволяют сформулировать более или менее адекватное понимание природы организованной преступности.

Большую поддержку получила идея автора о создании самостоятельной подотрасли «Пенитенциарной психологии», которую следует называть «Социально-пенитенциарной психологией». Без этого в сфере УИС просто не обойтись.

Дело в том, что развитие социально-психологической компетентности сотрудников исправительных учреждений в значительной степени повысит их уровень профессионализма, в том числе в работе с осужденными, освобождаемыми из ИУ.

Кроме того, подготовка сотрудников исправительных учреждений в рамках «Социально-пенитенциарной психологии» позволит обеспечить их взаимодействие со службой пробации, которая рано или поздно, но будет все же создана.

Но этого явно мало, недостаточно. Чтобы профессионально решать актуальные проблемы в сфере государства, экономики и общества нужна фундаментальная разработка теоретических основ социально-психологической практики.

Таким образом, анализ показывает, что Российская социальная психология находится в непростом состоянии. Но в этом виноваты не только отечественные социальные психологи. Перспективы ее развития во многом зависят от ее востребованности со стороны различных институтов в целях профессионального решения реальных проблем и вызовов.

В заключение следует подчеркнуть: в современных условиях социальная психология должна показывать пример служению общенациональным интересам. Только это обстоятельство позволяет опровергнуть мнение Д. Майерса о том, что Российской социальной психологии нет. Она была, есть и будет.

Список литературы

1. *Андреева Г.М.* Социальная психология: учебник. М.: Аспект Пресс, 1994, 324 с. Andreeva G.M. Socialpsychology: atextbook. М.: AspectPress, 1994, 324 p.
2. *Артемьев В.А.* Введение в социальную психологию. М., 1927. Artemov V.A. Introduction to social psychology. М., 1927.
3. *Кузьмин Е.С.* Основы социальной психологии. Л., 1967, 171 с. Kuzmin, E.S. [Foundations of social psychology]. L., 1967. 171 p.
4. *Парыгин Б.Д.* Социальная психология. СПб., 2003, 616 с. Parygin B.D. Social Psychology. SPb., 2003, 616 p.
5. *Поршнева Б.Ф.* Социальная психология и история. М., 1979, 231 с. Porshnev B.F. Social psychology and history. М., 1979, 231 p.
6. *Свенцицкий А.Л.* Социальная психология: Учебник для бакалавров. СПб., 2016, 408 с. Sventsitsky A.L. Socialpsychology: Atextbookforbachelors. SPb., 2016, 408 p.
7. Социальная психология / Под ред. А.Н. Сухова 8-е изд. М., 2017, 367 с. Social psychology / Ed. A.N. Sukhova - 8th ed. М., 2017, 367 p.
8. Социальная психология / Под ред. Е.С. Кузьмина, В.Е. Семенова. Л., 1979, 288 с. Socialpsychology / Ed. E.S. Kuzmina, V.E. Semenova L., 1979, 288 p.
9. Социальная психология: учебное пособие для бакалавров. / В.Г. Крысько. Юрайт, 2016, 553 с. Social psychology: a textbook for bachelors. / V.G. Krysko. Jurait, 2016, 553 p.
10. Социальная психология: учебное пособие / Под ред. А.Л. Журавлева. М.: ПЕРСЭ, 2002, 350 с. Social psychology: study guide / Ed. A.L. Zhuravleva. М.: PER SE, 2002, 350 p.
11. *Сухов А.Н.* Социальная психология организованной преступности. М., 2007, 172 с. Sukhov A.N. Socialpsychologyoforganizedcrime. М., 2007, 172 p.
12. Социально-психологические технологии работы с различными группами населения. Под. Ред. Сухова А.Н. М., 2019, 271 с. Socio-psychological technologies of work with various groups of the population. Under. Ed. Sukhova A.N. М., 2019, 271 p.
13. *Шкуратов В.А.* Историческая психология. М., 1997, 505 с. Shkuratov V.A. Historicalpsychology. М., 1997. 505 p.
14. *Шихирев П.Н.* Современная социальная психология. М., 2000, 448 с. Shikhirev P.N. Modernsocialpsychology. М., 2000, 448 p.

УДК 159,9
ББК-88. 88.2; 88.8; 88,9

@ Г.С. ЧОВДЫРОВА, О.А. ПЯТКИНА. 2019

**ASSESSMENT OF THE DYNAMICS OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL
ADAPTATION OF THE CADETS OF THE ACADEMIC UNITS
OF THE MIA OF RUSSIA**

**ОЦЕНКА ДИНАМИКИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ
АДАПТИРОВАННОСТИ КУРСАНТОВ
УЧЕБНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ МВД РОССИИ**

GULSHAT SULEIMANOVNA CHOVDYROVA,
doctor of psychology, doctor of medical Sciences,
Professor, Professor, Department of legal
psychology, Moscow University of the MIA
of Russia for them. V.J. Kikot
Email: Gulchat 1944@ yandex.ru

ГУЛЬШАТ СУЛЕЙМАНОВНА ЧОВДЫРОВА,
доктор психологических наук, доктор
медицинских наук, профессор;
профессор кафедры юридической
психологии Московского университета
МВД России им. В.Я. Кикотя
Email: Gulchat 1944@ yandex.ru

OLGA ANDREEVNA PYATKINA,
526 trainee platoon Of the Institute
of psychology of performance of the Moscow
University of the Ministry Of internal Affairs
of Russia named after V. ya. Kikot
Email: office@unity-dana.ru

ОЛЬГА АНДРЕЕВНА ПЯТКИНА,
Слушатель 526 учебного взвода
Института психологии служебной
деятельности Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя
Email: office@unity-dana.ru

Научная специальность: 19.00.03 — Психология труда, инженерная психология, эргономика

Для цитирования: Г.С. ЧОВДЫРОВА, О.А. ПЯТКИНА. Оценка динамики социально-психологической адаптивности курсантов учебных подразделений МВД России. Международный журнал психологии и педагогики служебной деятельности. 1/2019. С. 16—26.

Annotation. In the work, on the basis of theoretical analysis of scientific data, the current state of the relevance of the study of adaptive capabilities of the individual is presented. The purpose of the study: to assess the dynamics of quality indicators of socio-psychological adaptation of future police officers (1 and 5 courses)

The scientific novelty is in the synthesis of knowledge on the assessment of the psychological characteristics of the dynamics of socio-psychological adaptation to the educational-cognitive activity of students and determining the quality of their adaptation to the learning environment, namely the coping strategies of problem situations and other indicators.

To study the goal and reliability of the proposed provisions of the hypothesis, the following tasks were solved: in addition to the analysis of previous studies, reliable methods were selected, which determined the comparative indicators of socio-psychological adaptation to the conditions of educational and cognitive activity of the 1st year cadets compared to the 5th year students, identified effective basic strategies of behavior in a stressful situation: coping strategies, motivation to succeed, avoiding failures, acceptance of yourself and others, etc.

Аннотация. В работе, на основе теоретического анализа научных данных, представлено современное состояние **актуальности** изучения адаптационных возможностей личности.

Цель исследования: провести оценку динамики качества показателей социально-психологической адаптивности будущих сотрудников полиции (1 и 5 курсов)

Научная новизна состоит в обобщении знаний по оценке психологических особенностей динамики социально-психологической адаптации к учебно-познавательной деятельности курсантов — и определении качественных показателей их адаптивности к среде обучения, а именно: копинг-стратегий выхода из проблемных ситуаций и другие показатели.

Для изучения поставленной цели и достоверности выдвинутых положений гипотезы решены следующие задачи: кроме анализа предшествующих исследований, подобраны надежные методики, которыми определены сравнительные показатели социально-психологической адаптивности к условиям учебно-познавательной деятельности курсантов 1 курса по сравнению со слушателями 5 курса, выявлены эффективные базисные стратегии поведения в стрессовой ситуации:

The empirical data of studying the quality of adaptation obtained as a result of psychological testing by 3 methods are presented. The data obtained as a result of the study can be used by psychologists of departments for the selection and selection of personnel for various positions, as well as in the training of cadets and adjuncts of educational institutions of the Ministry of internal Affairs of Russia and other scientific and practical units.

Key words: socio-psychological adaptation, coping strategy, cadets, assessment of adaptability, dynamics, indicators, experiment, methods

копинг-стратегии, мотивация на достижение успеха, избегание неудач, принятие себя и других и др.

Представлены эмпирические данные изучения качества адаптации, полученные в результате психологического тестирования 3 методиками. Данные, полученные в результате проведенного исследования, могут быть использованы психологами подразделений для отбора и подбора кадров на различные должности, а также в системе обучения курсантов и адъюнктов учебных заведений МВД России и в других научных и практических подразделениях.

Ключевые слова: социально-психологическая адаптация, копинг-стратегия, курсанты, оценка адаптированности, динамика, показатели

Введение

Актуальность направления исследования заключается в оценке динамики развития адаптационных возможностей личности будущих сотрудников системы МВД России на различных этапах деятельности, которые пока, должным образом, не изучены. Это необходимо не только для диагностики и коррекции социально-психологической адаптированности сотрудников органов внутренних дел, но и для дальнейшего профотбора, закончивших учебу, по направлениям деятельности в подразделения органов внутренних дел.

Социально-психологическая адаптация вновь принятых на учебу будущих сотрудников органов внутренних дел, вчерашних школьников предъявляет высокие требования к адаптационным возможностям личности и влечет за собой изменение индивидуально-психологических факторов, перестройку его психики под воздействием требований новых социально-психологических условий. Происходит динамический процесс, который заключается в смене прежнего способа функционирования человека на другой, соответствующий ситуации учебы в вузе.

Можно выделить следующие проблемы адаптации вновь принятых:

- неумение распределять свое время и силы; неготовность: к выполнению некоторых требований преподавателей и старших офицеров;
- работать с большим объемом новой информации;
- к самостоятельности;

- отсутствие трудолюбия, силы воли учиться и служить;
- недостаточная общеобразовательная подготовка;
- слабо развитые коммуникативные качества, а именно — навыки общения и ведения дискуссий;
- кардинальная смена статуса и отсутствие привычной опеки и контроля со стороны семьи.

В исследованиях И.А. Милославовой¹; В.И. Медведева²; А.А. Налчаджяна³; А.А. Реана⁴; Г.С. Човдыровой⁵; С.Т. Посоховой⁶; А.Г. Макалова⁷ и др., предприняты серьезные попытки изучения ресурсов развития адаптационных возможностей личности в условиях предъявления к нему повышенных требований.

Длительное негативное воздействие отрицательных социально-психологических факторов предъявляет высокие требования к адаптационным возможностям личности сотрудника. И, как следствие, возможно развитие психосоматических нарушений: неврозы, инфаркты, язва желудка, депрессивные состояния. В настоящее время наблюдаются увольнения молодых сотрудников в начальный период службы, из-за недостаточности адаптационных возможностей, результатом чего является некомплект штатной численности на первичных офицерских должностях. Спектр задач, решаемых сотрудником органов внутренних дел широк и разнообразен, если сотрудник органов внутренних дел на должном уровне не адаптируется к специфике деятельности, то в последствии это приводит

к эмоциональному выгоранию и дезадаптации в виде посттравматического стрессового расстройства (ПТСР).

Термин «адаптация» (от лат. *adapto, adaptare, adaptatio* — приспособление) берет свое начало от второй половины XIX века 1865 года и связано с именем немецкого физиолога Германом Аубертом (*Hermann Aubert*), «который использовал его для характеристики явлений приспособления органов зрения к воздействию внешних раздражителей путем повышения или понижения порога чувствительности»⁸.

Понимание этого понятия конкретизируется на различных уровнях: философском, педагогическом, психолого-педагогическом, социально-психологическом. Мы пытаемся исследовать сферу социально-психологической адаптации личности, которая стала бы основой при всестороннем рассмотрении аспектов процесса и результата адаптации личности к социальным условиям деятельности.

В целях решения данной проблемы необходимо ориентироваться на явные критерии диагностики уровня развития социально-психологической адаптированности. В настоящий момент исследователи рассматривают и диагностируют лишь отдельные ее компоненты. Поэтому в данной работе, мы предпримем попытку исследовать уровень социально-психологической адаптации будущих сотрудников органов внутренних дел и оценить различные показатели адаптированности к особенностям учебной деятельности.

На сегодняшний день в литературе на тему социально-психологической адаптации имеются самые разнообразные трактовки. При рассмотрении западной литературы по теме нами изучены исследования Германа Аубертом (*Hermann Aubert*), Ганса Селье, Амирхана, Роджерса и др.

Теоретико-методологической основой исследования сотрудников органов внутренних дел являются предположения, на основе анализа взаимосвязи физиологических, психологических и социальных компонентов адаптации, которые рассматривают: (Реан А.А., Кудашев А.Р., Баранов А.А.)⁹; И.К. Кряжева¹⁰; Ф.Б. Березин¹¹; Г. Селье¹²; Р. Лазарус¹³; Г.С. Човдырова¹⁴ и др.

Практическая значимость и недостаточная теоретическая разработанность данной про-

блемы обусловила выбор данной темы научного исследования и определила контекст более расширенного изучения и оценки социально-психологической адаптации сотрудников органов внутренних дел, таких как *копинг-стратегии*.

«Копинг (от англ. «*cope; coping*» — справиться, выдержать, совладать) — психические процессы и поведение, направленные на преодоление и переживание стрессовых (кризисных) ситуаций, особенно психосоциального характера. Это стабилизирующий фактор, помогающий личности поддерживать психосоциальную адаптацию в период воздействия стресса. В свою очередь, копинг-поведение — адаптивное поведение, поддерживающее равновесие в проблемной ситуации»¹⁵

Для реализации цели оценки качественных показателей адаптации и изучения динамики адаптационного процесса у курсантов 1 и слушателей 5 курсов обучения была выдвинута рабочая **гипотеза исследования**: показатели социально-психологической адаптированности во взаимодействии «индивид-среда», курсантов 1 курса и слушателей 5 курса, имея зависимость как от социально-психологических условий, так и от индивидуально-психологических факторов, по-видимому, будут отличаться по каким-то личностным показателям или иметь тенденцию к этому;

1) в частности, мы предположили, что социально-психологическая адаптированность у слушателей 5 курса должна находиться на более высоком уровне в отличие от курсантов 1 курса;

2) на успешную социально-психологическую адаптированность курсантов возможно влияют такие личностные показатели адаптированности как: копинг-стратегии, самооценка адаптивности, доминирование, принятие себя и окружающих и другие.

Объект исследования: оценка личностных показателей социально-психологической адаптированности курсантов МосУ МВД России им. В.Я. Кикотя к условиям учебно-познавательной деятельности.

Предмет исследования: сравнительная динамика процесса социально-психологической адаптации курсантов начинающих и завершающих учебный процесс.

Цель исследования: провести оценку динамики личностных показателей социально-

психологической адаптированности будущих сотрудников полиции на основе анализа теорий и экспериментального изучения этого процесса путем сравнения личностных особенностей адаптации начинающих и завершающих учебу слушателей.

Для изучения данной цели и достоверности выдвинутых положений гипотезы перед нами встала необходимость решения следующих задач: кроме анализа предшествующих исследований, необходимо было подобрать надежные методики и определить сравнительные показатели социально-психологической адаптированности к условиям учебно-познавательной деятельности курсантов 1 курса и сравнить их со слушателями 5 курса; выявить эффективные базисные стратегии поведения в стрессовой ситуации: копинг-стратегии, самооценку адаптированности, принятие себя и других, доминирование, эскапизм и другие показатели социально-психологической адаптированности.

Научная новизна данного исследования состоит в обобщении психологических знаний по оценке психологических особенностей динамики социально-психологической адаптированности к учебно-познавательной деятельности курсантов — будущих сотрудников органов внутренних дел и определении личностных показателей адаптированности курсантов к среде обучения, а именно — их стратегий выхода из проблемных ситуаций и другие моменты.

Методы

Выборку составили курсанты 1 курса и слушатели 5 курса ИПСД МосУ МВД России имени В.Я. Кикотя, преимущественно женского пола, в возрастном интервале 17—22 года. Для достижения цели и реализации задач был применен комплекс научных методов, который был объединен рамками эмпирического исследования.

Как основной инструментарий исследования использовались следующие методики: методика «Диагностика социально-психологической адаптации» К. Роджерса и Р. Даймонда в модификации А.К. Осницкого¹⁶ методика «Самооценка психологической адаптивности» Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова¹⁷ методика «Индикатор копинг-стратегий» (Coping Strategy Indicator, CSI) разра-

ботана Дж. Амирханом в адаптации Н.А. Сироты и В.М. Ялтонского¹⁸.

1. Рассмотрим *методику «Диагностика социально-психологической адаптации»*, разработанную Карлом Роджерсом и Розалин Даймондом (Carl Rogers, Rosalind Dymond) в модификации Осницкого. «Направлена методика на выявление степени социально-психологической адаптации в социальной сфере и связанных с этим черт личности. Выделяются следующие семь интегральных личностных показателей: «адаптация»; «самопринятие»; «принятие других»; «эмоциональный комфорт»; «интернальность»; «стремление к доминированию»; «эскапизм». Опросник содержит утверждения о человеке, его образе жизни, его переживаниях, мыслях, стиле поведения, привычках.

2. Следующая *методика «Самооценка психологической адаптивности»* Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова. Показатель будет свидетельствовать о степени психологической гибкости человека в процессе деятельности. Данный опросник определяет уровни социально-психологической адаптированности: высокий, выше среднего, средний, ниже среднего и низкий.

3. *Методика «Индикатор копинг-стратегий»* (Coping Strategy Indicator, CSI) разработана Дж. Амирханом в адаптации Н.А. Сиротой и В.М. Ялтонского. Создана Дж. Амирханом, который на основе факторного анализа изученных копинг-ответов на стресс разработал «индикатор копинг-стратегий», который является одним из наиболее удачных инструментов исследования базисных стратегий поведения человека. «Идея этого опросника заключается в том, что все поведенческие стратегии, которые формируются у человека в процессе жизни, можно разделить на три стратегии:

а) **стратегия разрешения проблем** — это *активная поведенческая стратегия*, при которой человек старается использовать все имеющиеся у него личностные ресурсы для поиска возможных способов эффективного разрешения проблемы;

б) **стратегия поиска социальной поддержки** — это *тоже активная поведенческая стратегия*, при которой человек для эффективного разрешения проблемы *обращается за помощью* и поддержкой к окружающей его среде: семье, друзьям и значимым для него другим людям;

в) **стратегия избегания** — это *поведенческая стратегия, при которой человек старается избежать контакта с окружающей его действительностью, уйти от решения проблем.*

Г. Селье называл эти стратегии по своему: борьба, сотрудничество и бегство. Человек может использовать пассивные способы избегания, например, уход в болезнь или употребление алкоголя, наркотиков, может совсем «уйти от решения проблем», используя негативный способ избегания — суицид.

Многие ученые склонны считать что стратегия избегания — одна из ведущих поведенческих стратегий при формировании *дезадаптивного, псевдосовладающего* поведения. Она направлена на преодоление или снижение дистресса человеком, который находится на более низком уровне развития и использование этой стратегии обусловлено недостаточностью развития личностных копинг-ресурсов и навыков активного разрешения проблем. Такой взгляд в некоторых случаях можно оспорить, так как не всегда гибкость и уступчивость можно расценивать как бегство — эскапизм. Выбор стратегии поведения в проблемных ситуациях должен быть в зависимости от ситуации разнообразным и асертивным.

Методика адаптирована в психоневрологическом научно-исследовательском институте им. В.М. Бехтерева. Н.А. Сиротой и В.М. Ялтонским (1994—1995). Опросник состоит из 33 утверждений, респондент выбирает один из трех наиболее приемлемых вариантов ответов для каждого утверждения: полностью согласен; согласен; не согласен. Ответы респондента сопоставляются с ключом. Нормы для оценки результатов теста, соотносятся с уровнями копинг-стратегии: очень низкий; низкий; средний; высокий.

Кроме методов психодиагностики, методами научного исследования были: изучения научных источников, качественно-количественный анализ эмпирических данных, методы математической и статистической обработки данных: U-критерий (непараметрический критерий для несвязанных малых выборок) Висконсон-Мана-Уитни, критерий Колмогорова-Смирнова, функция нормализации, коэффициент ранговой корреляции R_s Спирмена.

Для обработки эмпирических данных применялись так же программы Microsoft Office Excel 2007 и SPSS Statistics; были исполь-

зованы два способа определения нормальности распределения, первый из них:

1) соблюдения правила трех ошибок E_x и A_s : $A_s < 3 S_a$, $E_x < 3 S_e$;

2) через коэффициент Колмагорова-Смирнова, при этом данные попадают под кривую нормального распределения и это позволяет провести процедуру нормализации сырых баллов, с целью определения диапазона.

Результаты исследования

Рассмотрим подробнее результаты исследования, полученные по методике «Диагностики социально-психологической адаптации» К. Роджерса и Р. Даймонда в модификации А.К. Осницкого. Формула в программе Microsoft Office Excel 2007: данные представлены в табл. 1.

В методике содержится одна шкала неинтегральная и 6 шкал, которые называются «Интегральными показателями», они в свою очередь включают два противоположных вида шкал. В результате были получены следующие данные по 1 и 5 курсам.

1. В «Интегральный показатель адаптивности», входит:

- шкала «Адаптивность», которая определяет уровень приспособления человека к данной среде, соответствие ее требованиям и соответствие своих потребностей, интересов и мотивов с ней;
- шкала «Деадаптивность», определяющая невротические отклонения, незрелость личности, дисгармонию в сфере принятия решений, неуспешные попытки человека в реализации своих целей. Разница в интегральном показателе между 1 и 5 курсом, в сторону повышения последнего составляет: 2,05%.

2. В «Интегральный показатель принятия себя», входит:

- шкала «Принятие себя», является результатом самооценки и определяет степень удовлетворенности личности своими характеристиками.
- шкала «Непринятия себя», данная шкала противоположна шкале «Принятие себя» и определяет степень неудовлетворенности своими личностными характеристиками. Разница в интегральном показателе между 1 и 5 курсом — составляет: 6,5%.

Таблица 1. Сравнительные данные методики
«Диагностика социально-психологической адаптации» К. Роджерса и Р. Даймонда

Шкалы	Респонденты			
	1 Курс		5 Курс	
	Среднее значение	Стандартное отклонение	Среднее значение	Стандартное отклонение
Адаптивность	70,55	9,33	72,6	10,66
Самопринятие	72,95	13,02	79,45	14,21
Принятия других	73,7	10,68	73,9	8,75
Эмоциональная комфортность	74,25	12,35	73	14,19
Интернальность	75,8	12,10	74,9	13,38
Стремление к доминированию	57,6	13,70	56,1	12,15
Эскапизм (Уход от проблем)	11,85	5,55	10,75	5,42

3. В «Интегральный показатель принятия других», входит:

- шкала «Принятия других», определяет уровень потребности личности во взаимодействии, совместной деятельности и общении;
- шкала «Непринятия других», является противоположной шкале «Принятие других». Разница в интегральном показателе между 1 и 5 курсом — составляет: 0,2%.

4. В «Интегральный показатель эмоциональной комфортности», входит:

- шкала «Эмоциональный комфорт», определяет степень определенности эмоционального отношения к происходящей действительности, окружающим предметам и явлениям;
- шкала «Эмоциональный дискомфорт», измеряет неопределенность в эмоциональном отношении к окружающей действительности (подавленность, вялость, неуверенность и т.д.). Разница в интегральном показателе между 1 и 5 курсом, в сторону уменьшения последнего, составляет: 1,25%.

5. В «Интегральный показатель интернальности», входит:

- шкала «Внутренний контроль», определяет интернальный локус контроля, т.е. ответственность за события происходящие в жизни человек берет на себя.

- шкала «Внешний контроль», определяет экстернальный локус контроля, причины происходящего в жизни человека, приписываются судьбе, окружающей среде, случаю, но не самому человеку. Разница в интегральном показателе между 1 и 5 курсом — составляет: 0,9%.

6. В «Интегральный показатель доминирование», входит:

- шкала «Доминирование», выявляет уровень стремления человека к лидерству.
- шкала «Ведомость», определяет уровень стремлений быть подчиненным и выполнять задачи кем-то поставленные. Разница в интегральном показателе между 1 и 5 курсом — составляет: 1,5%.

7. Заключительная шкала «Эскапизм (уход от проблем)», определяет уровень избегания проблемных ситуаций и уход от них.

Разница в интегральном показателе между 1 и 5 курсом составляет: в сторону уменьшения у последних 1,48%.

Сравнительная оценка показала, что существуют различия между показателями адаптивности курсантов 1 и 5 курсов обучения в сторону лучшего формирования адаптивности у 5 курса. Это подтвердила также шкала «Искренности ответов» (шкала достоверности ответов). Статистически значимые различия выявлены по шкале самопринятия. Данные различия обусловлены тем, что при обработке

данных мы получили, что все результаты по слушателям 5 курса обучения достоверны. А у курсантов 1 курса обучения оказалась высокая шкала «лжи». Это может говорить о том, что слушатели 5 курса *не стараются казаться лучше*, принимают себя такими какие они есть и что они становятся более независимыми и самостоятельными, и к 5 году обучения научились решать требования социума самостоятельно.

Анализируя следующие шкалы, мы обратили внимание на показатели эмоционального комфорта, так как у 5 курса эмоциональный комфорт был ниже, чем у 1 курса. Скорее всего это обусловлено тем, что 5-му курсу предстоит будущее трудоустройство, и они озабочены этим обстоятельством — относительной неопределенности статуса.

Таблица 2. **Уровень самооценки психологической адаптивности в % выражении**

Уровни самооценки	1 курс	5курс
Высокий	40	61,9
Выше среднего	20	14,3
Средний	15	4,8
Ниже среднего	15	14,3
Низкий	10	4,8

Второй методикой, нашего эмпирическом исследовании стала методика «Самооценка психологической адаптивности» Н.П. Фети-

скина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова. Результаты, представлены в табл. 2 и на рис. 2. для наглядности.

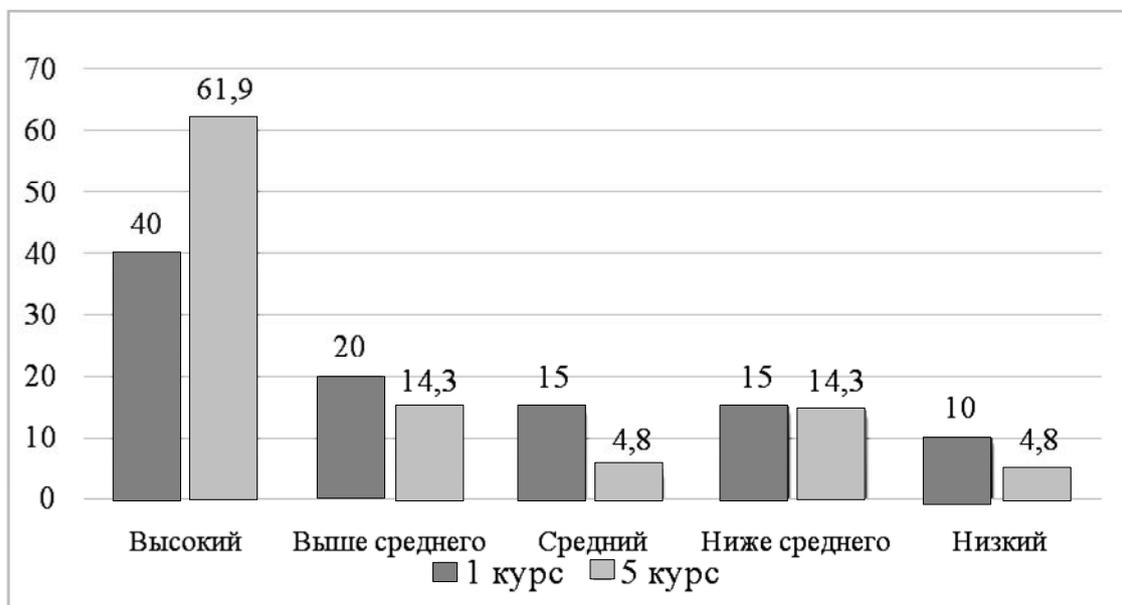


Рис. 2. Результаты уровня самооценки в % по методике «Самооценка психологической адаптивности» Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова

В ходе интерпретации мы обнаружили, что в методике «Самооценка психологической адаптивности» показатели адаптированности находятся на достаточно высоком уровне как у 1 курса, так и у 5 курса, но испытуемые показали значительное расхождение в области высоких показателей, где разница составляет в 1,5 раза или в 21,9%. Различия статистически достоверны так как была анализирована их корреляция с «Интегральным показателем адаптивности», p -level ($p < 0,05$); Spearman — $R = 0,39$.

Таким образом, можно сделать вывод, что психологическая гибкость в процессе деятельности у 5-го курса, развита на высоком уровне, в отличие от 1-го курса, что свидетельствует об их большей уверенности в себе и гибкости в коммуникативных сферах среды.

Третья методика, — это «Индикатор копинг-стратегий» (Coping Strategy Indicator, CSI) разработан Дж. Амирханом в адаптации Н.А. Сироты и В.М. Ялтонского. Полученные данные следующие данные в таблице 3.

Таблица 3. Результаты исследования методикой «Индикатор копинг-стратегий» Дж. Амирхана (адаптация Н.А. Сиротой и В.М. Ялтонским)

Курсы	Стратегия разрешения проблем		Стратегия поиска социальной поддержки		Стратегия избегания	
	Число в баллах	Процент	Число в баллах	Процент	Число в баллах	Процент
1	471	71,36%	422	63,93%	308	46,66%
5	502	76,06%	455	68,93%	339	51,36%

Разница в «Стратегии разрешения проблем» между 1 и 5 курсом составляет в сторону повышения у 5 курса составляет 4,7% (в баллах 31), — в «Стратегии поиска социальной поддержки» — составляет: 5% (в баллах 33), а «Стратегия избегания» — составляет: 4,7% (в баллах 31).

По полученным данным прослеживается, что у 5 курса все стратегии несколько выше, чем у 1 курса, что свидетельствует о развитии гибкости и зрелости при принятии решений, в зависимости от ситуации, — к 5 курсу.

В данной методике все поведенческие стратегии, которые формируются у человека в процессе жизни, разделены на три вышеуказанные стратегии. Конечно, в целях эффективности необходимо использовать все три поведенческие стратегии, которые соответствуют ситуации. В одном случае человек может справиться самостоятельно, в другом с помощью окружающих, в третьем он просто должен суметь выгодно уйти от проблемной ситуации.

В вышеприведенном описании стратегий представленной методики мы рассмотрели в обобщенном виде каждую, но статистически

значимые результаты (отличия p -level = 0,4), получились только по копинг-стратегии «поиск социальной поддержки» (у 5 курса достоверно выше).

Многие исследователи данной области отмечают, что стратегия «поиска социальной поддержки» является более эффективной стратегией совладения с трудностями среды, со стрессом. Существует несколько способов оказания социальной поддержки: эмоциональное участие, выражается в симпатии, любви или сопереживании; материальное, моральное.

Таким образом, копинг-стратегия — «поиск социальной поддержки», является значимой в адаптации курсантов и на данный момент показатели курсантов 1 курса существенно ниже, чем показатели слушателей 5 курса. Это говорит нам о том, что личность курсанта формируется постепенно и к моменту получения первого офицерского звания, стратегия ресурсов среды (окружение, в котором живет человек, а также умение искать находить, принимать и оказывать социальную поддержку) достигает должного уровня. Так как к 5 курсу слушатели обзаводятся доста-

точным количеством друзей, сочувствующего окружения и коммуникативным умением получить поддержку как в результате обучения, так и накопления жизненного опыта.

Анализ по методике «Индикатор копинг-стратегий» Дж. Амирхана показала, что слушатели 5 курса отличаются от курсантов 1 курса лишь по показателю «Стратегии поиска социальной поддержки»

В заключение мы провели корреляционное исследование полученных данных, используя

коэффициент ранговой корреляции R_s Спирмена. Данный коэффициент определяет степень тесноты связи порядковых признаков, которые в этом случае представляют собой ранги сравниваемых величин. Величина коэффициента линейной корреляции Спирмена лежит в интервале +1 и -1, характеризуя направленность связи между двумя признаками:

$$RS = 1 - \frac{6 \sum d^2}{(n^3 - n)}$$

Таблица 4. Сравнительная оценка интегральных показателей социально-психологической адаптивности 1 и 5 курсов обучения в вузе

<i>Интегральные показатели адаптивности</i>	<i>Spearman — R</i>	<i>p-level</i>
Эмоциональный комфорт	0,83	p < 0,05
Интернальность (Локус Контроль)	0,94	p < 0,05
Эскапизм (Уход от проблем)	-0,78	p < 0,05
Стремление к доминированию	0,66	p < 0,05
Принятие других	0,47	p < 0,05
Самооценка психологической адаптивности	0,39	p < 0,05
Стратегия разрешения проблем	0,35	p < 0,05
Принятие себя	0,35	p < 0,05

Индивидуально-психологические свойства личности, которые влияют на успешность в адаптации существенно улучшаются к 5 курсу такие компоненты как: копинг-стратегии, избегания неудач, принятие себя и окружающих, психологическая гибкость в процессе деятельности.

Полученные результаты подтвердили предположение о влиянии данных компонентов на успешную адаптацию.

Это положение подтверждается корреляцией данных компонентов с интегральной шкалой адаптивности $p < 0,05$, что свидетельствует о непосредственном влиянии на успешность социально-психологической адаптивности ряда этих личностных качественных показателей.

Заключение и выводы

Таким образом, корреляционное исследование показало достоверность сравниваемых

отличий. Эти показатели подтвердили все предположения, выдвинутые нами в гипотезе о том, что по личностным показателям адаптированности курсантов имеются отличия в сторону формирования гибкости адаптационных механизмов копинг — стратегий к 5 курсу в зависимости от ситуации.

Адаптация будущих сотрудников органов внутренних дел на различных этапах протекает *неоднообразно*, так как процесс динамичен и постоянно происходит усвоение личностью социальных условий, а результатом является изменение психологических адаптационных показателей личности в сторону достоверного повышения их гибкости к 5 курсу.

В данной работе сделана попытка обобщить как практический, так и теоретический материал, в котором ключевым вопросом является оценка адаптированности курсанта к социально-психологическим условиям, в котором проходит его учебно-познавательная деятельность.

В целом, решение проблем адаптации человека жизненно необходимо, так как это является наиболее значимым условием поддержания гомеостаза внутри организма и сбалансированности системы «организм — среда», сохранение которого ведет к совершенствованию эффективности деятельности. В основе эффективной адаптации выступает психически и физически здоровая гармонично развитая, способная быстро и адекватно реагировать на различные изменения требований среды, а также достигать успеха в учебе и деятельности.

В стрессовую ситуацию курсанты 1 курса попадают с первых дней обучения из-за смены жизненных стереотипов и роста требований к профессиональной компетенции. В первое время состояние характеризуется тревогой, напряженностью и растерянностью. Специфика деятельности в ведомственном учебном заведении требует от курсанта мобилизации физических и интеллектуальных сил. Процесс адаптации проходит у всех курсантов по-разному от трех месяцев до конца первого года обучения.

Проведенное эмпирическое исследование возможности оценки социально-психологической адаптированности курсантов осуществлялось с помощью методик: «Диагностика социально-психологической адаптации» К. Роджерса и Р. Даймонда в модификации А.К. Осницкого; «Самооценка психологической адаптивности» Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова; «Индикатор копинг-стратегий» (Coping Strategy Indicator, CSI) разработана Дж. Амириханом в адаптации Н.А. Сироты и В.М. Ялтонского.

В ходе научного исследования основная цель была достигнута, поставленные задачи решены и подтверждены выдвинутые нами гипотезы.

Из всего вышеизложенного можно сделать следующие **выводы**.

1. В дальнейшем необходима направленность на эффективное социально-психологическое сопровождение процесса адаптации, а также изучение феномена стресса, который рассматривается в литературе как неотъемлемая часть адаптационного процесса, и при благоприятных условиях может трансформироваться в оптимальное рабочее состояние.

В дальнейшем разработка проблем качества адаптации будет важным направлением наших исследований, в особенности, ее практическая направленность. Так как это является основой знаний в области сохранения психологического благополучия личности, оптимизации его труда и отдыха, а также повышения работоспособности и успешности в учебе и деятельности.

2. Выбор и использование методик, кроме основной их цели, показал, что в дальнейшем нами к использованным методикам, для полноты дальнейших анализов, необходимо добавить и другие методики, шире определяющие поведенческую сторону процесса адаптации.

3. Определение сравнительных показателей оценки социально-психологической адаптированности и выявление эффективных базисных стратегий поведения в стрессовой ситуации: адаптивности, эмоционального комфорта, самооценки адаптивности, копинг-стратегии, адаптивности, принятие себя и других — показали убедительно более высокую (статистически достоверно) развитость возможностей выхода из проблемных ситуаций у курсантов 5 курса. Эти данные косвенно показывают и эффективность качества обучения в данном подразделении.

4. Результаты проведенного исследования, в целом, показали, что адаптация будущих сотрудников органов внутренних дел на различных этапах протекает неоднобразно, улучшаясь от 1 курса к 5 курсу, так как процесс динамичен и постоянно происходит изменение социальных условий и требований к личности, а результатом является изменение адаптационного потенциала личности, от чего зависит и выбор копинг-стратегий личности.

5. Копинг-стратегия — «поиск социальной поддержки», является значимой в адаптации курсантов и на данный момент показатели слушателей 5 курса достоверно выше, чем показатели 1 курса. Это говорит нам о том, что личность курсанта формируется постепенно и к моменту получения первого офицерского звания, стратегия владения ресурсами среды (окружение, в котором живет человек, а также умение искать находить, принимать и оказывать социальную поддержку) достигает должного уровня к 5 курсу.

К 5 курсу слушатели обзаводятся достаточным количеством друзей, сочувствующего окружения и коммуникативным умением получить поддержку как в результате накопления знаний, так и накопления жизненного опыта. В то же время они научились в нужный момент уходить гибко от проблем. Необходимость предстоящего решения вопроса о трудоустройстве, видимо, снижает у них чувство эмоционального комфорта и заставляет обращаться к ресурсам среды и прибегать ко всем возможным копинг-стратегиям больше, чем на 1 курсе.

Практические рекомендации по адаптации сотрудников органов внутренних дел

На основании полученных результатов, мы с уверенностью можем рекомендовать практическим психологам, использованные в работе методики, для применения оценки адаптированности сотрудников к деятельности. Данные рекомендации могут служить дополнением к основным методикам, которые используются для диагностики уровня развития социально-психологической адаптированности вновь принятых сотрудников органов внутренних дел. Использованные нами методики позволили оценить качественные показатели адаптивности курсантов к среде обучения. Поэтому мы с уверенностью в их надежности для измерения и оценки адаптивности рекомендуем следующий перечень методик: «Диагностика социально-психологической адаптации» К. Роджерса и Р. Даймонда в модификации А.К. Осницкого; «Самооценка психологической адаптивности» Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова; «Индикатор копинг-стратегий» (Coping Strategy Indicator, CSI) разработана Дж. Амирханом в адаптации Н.А. Сироты и В.М. Ялтонского.

¹ Милославова И.А. Понятие и структура социальной адаптации: автореф. дис. ... канд. филос. наук. Л., 1974. 24 с.

² Медведев В.И. О проблеме адаптации // Компоненты адаптационного процесса. Л., 1984. С. 3—16.

³ Налчаджян А.А. Социально-психическая адаптация личности (формы, механизмы и стратегии). Ереван: Изд-во АН Армянской ССР, 1988. 263 с.

⁴ Реан А.А. К проблеме социальной адаптации личности // Вестник СПбГУ. Сер. 6. 1995. Вып. 3. № 20. С. 74—79.

⁵ Човдырова Г.С. Проблема стресса, психической дезадаптации и повышения стрессоустойчивости личности в условиях социальной изоляции // Проблемы деятельности ОВД и ВВ в экстремальных условиях. М.: ВНИИ МВД России, 1997. 293 с.

⁶ Посохова С.Т. Психология адаптирующейся личности: субъектный подход: дис. ... д-ра психол. наук. СПб., 2001. 393 с.

⁷ Маклаков А.Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях // Психол. журн. 2001. Т. 22. № 1. С. 16—24.

⁸ Aubert H. Physiologieder Netzhaut [Text] // Hermann Aubert [Esther von Krosigk (Hrsg.)]. Saarbrücken: Vdm Verlag Dr. Müller, 2007. 412 p. (Edition Classic). ISBN 978—3836411530.

⁹ Реан А.А., Кудашев А.Р., Баранов А.А. Психология адаптации личности. СПб.: Прайм-17. ЕВРОЗНАК, 2008. 79 с.

¹⁰ Кряжева И.К. Социально-психологические факторы адаптированности: дис. ... канд. психол. наук. М., 1980. 200 с.

¹¹ Березин Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека. Л., 1988. 270 с.

¹² Селье Г. Очерки об адаптационном синдроме. М.: Медгиз, 1960. 254 с.

¹³ Lazarus R.S. Enyironvental Planning in the Context of Stress and Adaptation: Symposium «Society, stress and disease». Stocholm, Oxford. April, 1970. 436 p.

¹⁴ Човдырова Г.С. Этапы адаптации сотрудников органов внутренних дел к напряженным условиям профессиональной деятельности // Психопедагоги правоохранительных органах. 2018. № 4(75). С. 5—10

¹⁵ Большой психологический словарь / Под ред. Б. Мецерекова, В. Зинченко. СПб.: Еврознак, 2003. 516 с.

¹⁶ Осницкий А.К. Определение характеристик социальной адаптации // Психология и школа. 2004. № 1. С. 43—56

¹⁷ Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., Изд-во Института Психотерапии. 2002. С. 467—470.

¹⁸ Amirkhan J.H. A factor analytically derived measure of coping: the coping strategy indication // J. Person. Soc. Psychol. 1990. V. 59. № 7.

УДК 159.9
ББК 88.8

@ Т.А. ХРУСТАЛЕВА, Ю.В. ЧУМАНОВ, Ю.Д. МИЛЮКОВА. 2019

**TO THE QUESTION ABOUT THE POSITIVE IMAGE
OF POLICE OFFICERS IN ENSURING PUBLIC ORDER
AT MASS EVENTS**

**К ВОПРОСУ О ПОЗИТИВНОМ ИМИДЖЕ СОТРУДНИКОВ
ПОЛИЦИИ ПРИ ОБЕСПЕЧЕНИИ ОБЩЕСТВЕННОГО ПОРЯДКА
НА МАССОВЫХ МЕРОПРИЯТИЯХ**

**TATYANA ALEKSANDROVNA
KHRUSTALEVA,**

deputy head of the Department of legal psychology
of UNK PSD candidate of psychological sciences,
associate Professor Kikot Moscow University
of the Ministry of Internal Affairs of Russia
Email: khrustalev100@mail.ru

YURI VIKTOROVICH CHUMANOV,
teacher-Methodist of the faculty of training
scientific-pedagogical and scientific personnel,
candidate of psychology sciences Kikot
Moscow University of the Ministry
of Internal Affairs of Russia
Email: yvc90@mail.ru

JULIA DMITRIEVNA MILYUKOVA,
commander of the Department of the Institute of
performance psychology Kikot Moscow University
of the Ministry of Internal Affairs of Russia
Email: milyukova.jd@mail.ru

ТАТЬЯНА АЛЕКСАНДРОВНА ХРУСТАЛЕВА,
заместитель начальника кафедры
юридической психологии УНК ПСД
кандидат психологических наук,
доцент Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя
Email: khrustalev100@mail.ru

ЮРИЙ ВИКТОРОВИЧ ЧУМАНОВ,
преподаватель-методист факультета подготовки
научно-педагогических и научных кадров,
кандидат психологических наук Московского
университета МВД России имени В.Я. Кикотя
Email: yvc90@mail.ru

ЮЛИЯ ДМИТРИЕВНА МИЛЮКОВА,
командир отделения института психологии
служебной деятельности Московского
университета МВД России имени В.Я. Кикотя
Email: milyukova.jd@mail.ru

Научная специальность: 19.00.03 – Психология труда, инженерная психология, эргономика

Для цитирования: Т.А. ХРУСТАЛЕВА, Ю.В. ЧУМАНОВ, Ю.Д. МИЛЮКОВА. К вопросу о позитивном имидже сотрудников полиции при обеспечении общественного порядка на массовых мероприятиях. Международный журнал психологии и педагогики служебной деятельности. 1/2019. С. 27—31.

Annotation. The article deals with the role of positive image of law enforcement officers in ensuring public order during mass events. The authors also presented a content-functional model that clearly reflects the role of the image of the police officer in the performance of operational tasks. The components included in the model are considered and described: purpose, objectives, principles, criteria and final result, as well as factors influencing the formation of a positive image of a police officer.

Key words: police officer, mass events, image, public security, content-functional model

Аннотация. В представленной статье рассматривается роль позитивного имиджа сотрудников правоохранительных органов при обеспечении ими общественного порядка во время массовых мероприятиях. Также авторы представили содержательно-функциональную модель, которая наглядно отражает роль имиджа сотрудника полиции при выполнении оперативно-служебных задач. Рассмотрены и описаны включенные в модель компоненты: цель, задачи, принципы, критерии и конечный результат, а также факторы, влияющие на формирование позитивного имиджа сотрудника полиции.

Ключевые слова: сотрудник полиции, массовые мероприятия, имидж, общественная безопасность, содержательно-функциональная модель

Профессиональная деятельность сотрудников полиции в целом носит открытый характер. При реализации поставленных оперативно-служебных задач, сотрудники полиции взаимодействуют с гражданским населением, цель которого заключается, в первую очередь, в обеспечении защиты жизни и здоровья гражданина, охраны общественного порядка, а также обеспечение общественной безопасности [1].

Одним из основных направлений государственной власти Российской Федерации являются снижение уровня преступности в стране, обеспечение охраны общественного порядка и общественной безопасности [2].

Ввиду сложившихся экономических, политических и социальных условий обеспечение правопорядка при проведении массовых мероприятий является сложной задачей, которая требует неотложного принятия решений, а также выделения большого количества сил и средств различных подразделений, в том числе и подразделений полиции.

Взаимодействие сотрудников органов внутренних дел и гражданского общества многообразно и осуществляется при выполнении практически всех задач, возложенных на сотрудников ОВД (пресечение административных правонарушений, выявление и раскрытие преступлений, охрана общественного порядка и общественной безопасности при проведении массовых мероприятий, а также при возникновении чрезвычайных ситуаций и т.д.)

Под массовыми мероприятиями мы понимаем организованную активную форму реализации прав, свобод и законных интересов больших групп людей в общественных местах, а также некий способ удовлетворения различных потребностей граждан (экономических, политических, социальных, религиозных).

В связи с тем, что «массовые мероприятия имеют различную направленность (общественно-политическая, культурно-массовая, спортивно-зрелищная и др.), то правоохранительным органам необходимо учитывать специфические черты каждого вида мероприятия» [3].

Стоит отметить, что участие в подготовке подобных мероприятий принимает большое количество субъектов (общественные организа-

ции, государственные органы, административные здания и сооружения, а также организации, непосредственно обеспечивающие безопасность и правопорядок).

Ныне отмечаются некие сложности во взаимоотношениях полиции и гражданского общества, в частности в период проведения подобных мероприятий.

Сегодня СМИ помимо того, как рекламируют, еще и поощряют асоциальное поведение сотрудников полиции, а также активно распространяют негативные сюжеты, в которых сотрудники недолжным образом выполняют оперативно-служебные задачи и обязанности, настраивая тем самым граждан на экстремистские действия.

«Факторы нравственного и духовного воспитания граждан, а также формирования мотивов правопослушного поведения выходят на первый план. В реалиях сегодняшнего дня одним из главных видов деятельности руководства МВД России является формирование позитивного имиджа сотрудника полиции и повышение престижа службы в ОВД»[4].

События, происходившие на рубеже XX—XXI веков в нашем государстве, позволили сделать вывод, что в период массовых мероприятий на месте их проведения создается наиболее обостренная обстановка, характеризующаяся рядом особенностей [5]. Как правило, она оказывает негативное влияние на жизнедеятельность людей, проживающих на данной территории. В первую очередь, нарушается обычный ритм жизни граждан. Кроме того, возрастает и опасность возникновения групповых нарушений общественного порядка, а также угроз жизни и здоровью граждан. И это связано с наличием массового скопления людей на ограниченной территории. В тоже время, вероятно, скоротечное осложнение оперативной обстановки, связанное со спонтанным и динамичным формированием неформальных группировок, оказывающих отрицательное влияние на состояние общественного порядка и безопасности.

Безусловно, развитие позитивных взаимоотношений между органами внутренних дел и гражданами повышает уровень социальной и правовой культуры, их активности, а также

способствует понижению уровня противоправного поведения людей в обществе, делает информационно открытой правоохранительную систему и повышает уровень престижа, авторитета и доверия к ней.

Проанализировав ряд исследований по проблеме имиджа, Р.М. Султанова и Ю.В. Чуманов, предприняли попытку дать собственное научное определение *имиджа сотрудника органов внутренних дел*, под которым они понимают «обобщённый образ личности, отражающий профессиональные и психологические характеристики субъектов оперативно-служебной деятельности, которые являются представителями исполнительной власти и призваны исполнять определяемые законом нормы при обеспечении общественной безопасности» [6].

Отметим и тот факт, что эффективность работы сотрудников правоохранительных органов в период обеспечения охраны общественного порядка и общественной безопасности часто зависит и от оказанного содействия со стороны гражданского общества, начиная с предоставления информации о предполагаемых правонарушениях, заканчивая предоставлением полиции технических средств (транспортного средства, телефонной связи и т.д.), необходимых, к примеру, для поимки и задержания лица, совершающего противоправные действия.

«С целью формирования позитивного имиджа МВД России необходимо использовать современные пиар-технологии, которые направлены непосредственно на повышение имиджа сотрудников правоохранительных органов. Поскольку, с одной стороны, благодаря им граждане видят людей, обеспечивающих общественную безопасность и осознают, что при нарушении их прав, свобод и законных интересов они могут обратиться к сотрудникам полиции, а те, в свою очередь, исполняют свой профессиональный долг» [7].

С.В. Фёдоров и С.А. Поляков предполагают, что «имидж силовых структур характеризуется представлениями, идеями и впечатлениями населения, что в значительной степени определяет их установки и действия. В зависимости от того, насколько высок и полноценен имидж со-

трудников полиции, настолько и будут поддержаны населением принимаемые сотрудниками полиции решения, что, в конечном счете, позволяет сопоставлять между собой имидж и социальную эффективность власти» [7].

В связи с вышеуказанным, мы попытались разработать содержательно-функциональную модель роли имиджа в служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел, обеспечивающих охрану общественного порядка и общественной безопасности в период проведения массовых мероприятий (рис. 1), которая призвана обеспечить более наглядное выражение всех аспектов обсуждаемой проблемы, начиная со среды функционирования модели. Безусловно, центрообразующую линию модели должно составить взаимодействие цели профессиональной деятельности сотрудников полиции (обеспечение общественной безопасности) и *ожидаемого результата*.

Функционирование модели и взаимодействие ее компонентов будет происходить непосредственно вокруг процесса обеспечения общественной безопасности в период проведения массовых мероприятий. В качестве субмодуля выступает непосредственно имидж сотрудника полиции. В общем виде модель существует исключительно в определенной среде, которая и оказывает на нее влияние, а также сама изменяется под ее воздействием, как достигнутого результата, так и микропроцессов, обеспечивающих достижение промежуточных результатов на этапах реализации процесса обеспечения общественной безопасности. Для этого в модель включены: цель, задачи, принципы, критерии и конечный результат.

В нашем случае средой функционирования модели выступает оперативно-служебная деятельность сотрудника правоохранительных органов.

Существование данной модели обусловлено совокупностью ряда факторов: социальный заказ и социальные ожидания; ведомственные традиции и ценности. Данные факторы можно рассматривать как *условие существования* модели.

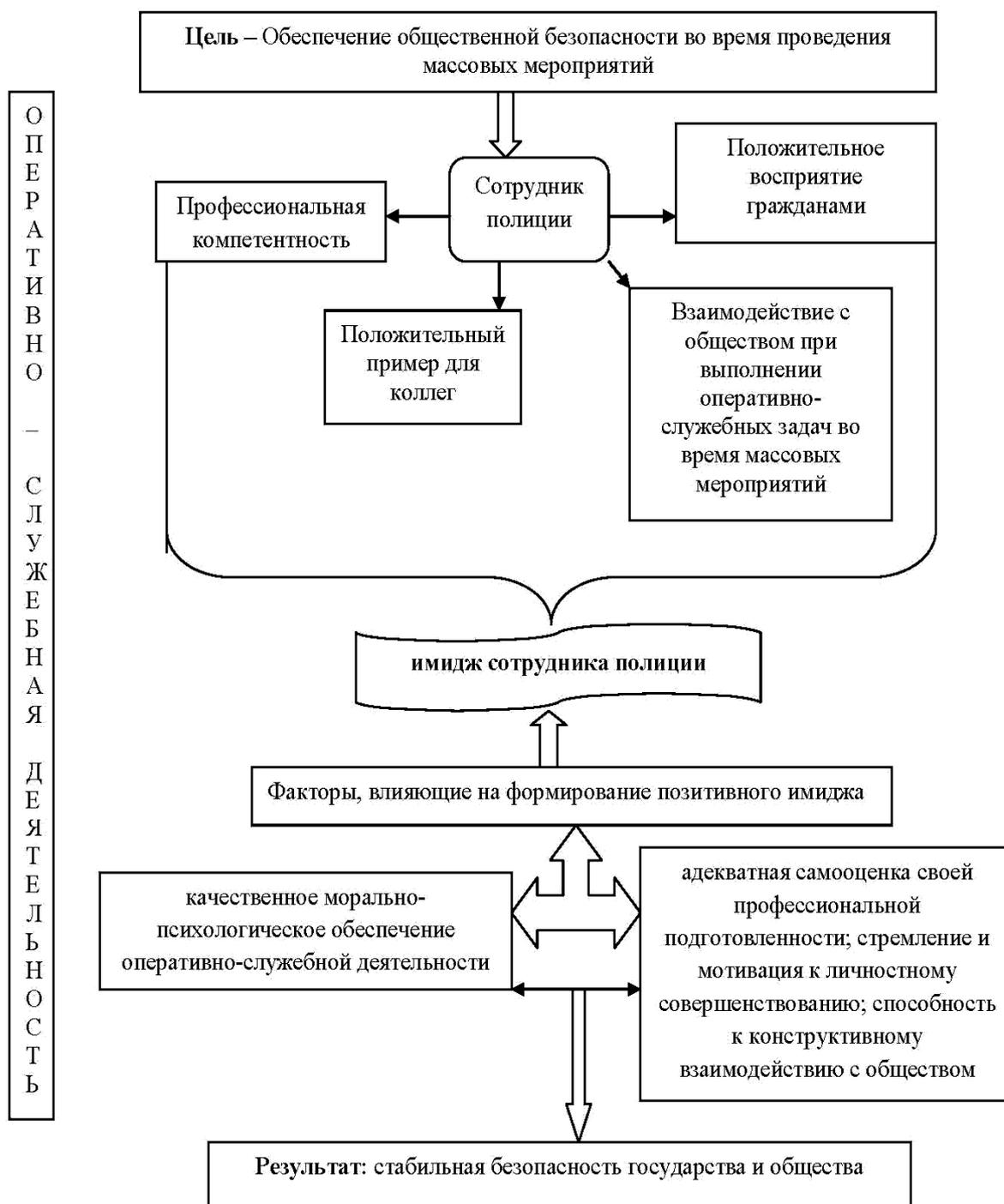


Рис. 1. Содержательно-функциональная модель роли имиджа в сотрудниках полиции при обеспечении массовых мероприятий

Обязательными компонентами модели являются *цель* и *факторы ее осуществления*, причем необходим контрольно-измерительный инструмент, который позволил бы контроли-

ровать правильность вектора движения к заданному результату, а также вносить поправки при объективных изменениях в среде функционирования модели.

Таким образом, проведенный анализ проблемы имиджа сотрудника полиции при обеспечении общественной безопасности во время проведения массовых мероприятий и разработанная модель, будут способствовать дальнейшим исследованиям данной проблемы и обогащению психологической и юридической науки.

Список литературы

1. Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ (ред. от 29.07.2018) «О полиции» // Собрание законодательства РФ, 14.02.2011, № 7, ст. 900.

2. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 345 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Обеспечение общественного порядка и противодействие преступности» // <http://www.consultant.ru>

3. Федеральный закон от 19.06.2004 № 54-ФЗ (ред. от 07.06.2017) «О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях» // Собрание законодательства РФ, 21.06.2004, № 25, ст. 2485.

4. *Евсеева И.Г., Осокин Р.Б., Чуманов Ю.В., Русецкая Д.В., Милукова Ю.Д.* Формирование законопослушного поведения и правовое воспитание учащейся молодежи: практическое пособие / И.Г. Евсеева, Р.Б. Осокин, Ю.В. Чуманов, Д.В. Русецкая, Ю.Д. Милукова. Рязань: ИП Коняхин А.В. (Book Jet), 2019. 91 с.

5. *Рожков А.А., Хрусталева Т.А.* Психологические и педагогические особенности формирования готовности сотрудников органов внутренних дел к пресечению противоправных действий // Прикладная юридическая психология. 2016. № 4. С. 88–92.

6. *Султанова Р.М., Чуманов Ю.В.* Роль имиджа сотрудников полиции при обеспечении общественной безопасности во время массовых мероприятий // Прикладная юридическая психология. 2018. № 4. С. 102–108.

7. *Алтатова О.Б., Милукова Ю.Д.* Формирование позитивного имиджа сотрудника полиции посредством проведения военно-спортивных мероприятий с учащейся молодежью // В сборнике: Профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел. Педагогика и психология служебной деятельности: состояние и перспективы. Сборник научных трудов II Международной конференции имени В.Я. Кикотя «Профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел. Педагогика и психология служебной деятельности: состояние и перспективы» (06–07 июня 2018 г.). С. 422–426.

8. *Поляков С.А., Фёдоров С.В.* Социально-психологические аспекты формирования имиджа российских силовых структур // Современная психология: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Пермь, июль 2014 г.). Пермь: Меркурий, 2014. С. 31–33.

УДК 378
ББК 74

@ С.Ю. МИХАЙЛОВА, Е.А. СЛЕСАРЕВА. 2019

**PSYCHOLOGICAL BASES OF DEVELOPMENT
OF LIFE ORIENTATIONS OF THE PERSON
IN THE COURSE OF EDUCATIONAL AND SERVICE
ACTIVITY IN THE EDUCATIONAL ORGANIZATIONS**

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ
СМЫСЛОЖИЗНЕННЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ЛИЧНОСТИ
В ПРОЦЕССЕ УЧЕБНО-СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

SVETLANA YURIEVNA MIKHAILOVA,
Lecturer, Department of Psychology Moscow
University of the Ministry of Internal Affairs
of Russia named after V. Ya. Kikot
Email: mixff@mail.ru

СВЕТЛАНА ЮРЬЕВНА МИХАЙЛОВА,
преподаватель кафедры психологии
УНК ПСД Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя
Email: mixff@mail.ru

EKATERINA ALEKSANDROVNA SLESAREVA,
Candidate of Psychology Associate Professor
at the Department of Informatics and Mathematics
Moscow University of the Ministry of Internal
Affairs of Russia named after V. Ya. Kikot
Email: vremya-ne-jdet@ya.ru

ЕКАТЕРИНА АЛЕКСАНДРОВНА СЛЕСАРЕВА,
кандидат психологических наук доцент
кафедры информатики и математики
Московского университета МВД России
имени В.Я. Кикотя
Email: vremya-ne-jdet@ya.ru

Для цитирования: С.Ю. МИХАЙЛОВА, Е.А. СЛЕСАРЕВА. Психологические основы развития смысложизненных ориентаций личности в процессе учебно-служебной деятельности в образовательных организациях. Международный журнал психологии и педагогики служебной деятельности. 1/2019. С. 32—35.

Annotation. In article results of research of the problem of the peculiarities of life orientations in the process of educational work of students of the Moscow University of the MIA of Russia named after V.J. Kikot.

Key words: life orientation, system of values; value orientations terminal, instrumental values

Аннотация. В статье приводятся результаты исследования проблемы особенностей смысложизненных ориентаций в процессе учебно-служебной деятельности курсантов Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя.

Ключевые слова: смысложизненные ориентации, система ценностей; терминальные ценностные ориентации; инструментальные ценностные ориентации

В условиях социально-экономических преобразований в стране, затронувших в полной мере и правоохранительную систему, остро встал вопрос о повышении эффективности деятельности органов внутренних дел. При решении этой проблемы в первую очередь нужно обратить внимание на качество профессиональной подготовки и готовность

курсантов, будущих сотрудников правоохранительных органов выполнять свои профессиональные обязанности в условиях напряженной криминогенной обстановки. Возрастающая сложность задач, стоящих перед органами внутренних дел, вынуждает искать новые подходы и пути для их решения, уделять все более пристальное внимание профессио-

нальной подготовке сотрудников в образовательных учреждениях МВД.

В настоящее время проблема изучения и развития смысложизненных ориентаций индивида остается наименее изученной в психологии личности, что в равной степени относится как к отечественным, так и к зарубежным исследованиям. Вместе с тем, важность этой проблемы не подлежит сомнению, поскольку вопрос о развитии смысложизненных ориентаций тесно связан с проблемой развития личности в целом.

В ходе изучения проблемы особенностей смысложизненных ориентаций индивидов юношеского возраста различных профессиональных групп нами было проведено исследование, в котором приняли участие 90 курсантов Московского Университета МВД России им. В.Я. Кикотя в возрасте от 17 до 20 лет. Наибольший интерес вызвали курсанты 2 и 3 года обучения (2 курс — 50 человек, 3 курс — 40 человек).

В качестве диагностического инструментария была использована авторская анкета, методика «Тест смысложизненных ориентаций» Д.А. Леонтьева и методика «Ценностные ориентации» М. Рокича. Данные методики позволили рассмотреть два вида ценностей: терминальные (ценности-цели) и инструментальные (ценности-средства).

Проведенный анализ данных, полученных по методике М. Рокича, позволил выявить наиболее значимые для курсантов, обучающихся на разных курсах, индивидуальные ценностные ориентации.

Было определено, что важными и значимыми ценностями-целями для курсантов второго курса являются: счастливая семейная жизнь, любовь и здоровье. Ценности наименее значимые: счастье других, красота природы и развлечения. Ценности-средства для данной категории распределились следующим образом: жизнерадостность, образованность и воспитанность. Высокие запросы и непримиримость имеют наименьшее значение.

Курсанты третьего года обучения в качестве основных ценностей-целей отдают первосте-

пенное значение таким категориям, как: здоровье, счастливая семейная жизнь и любовь. Наименее значимыми целями — курсанты выделили: познание, творчество и счастье других.

В качестве важных ценностей-средств, курсанты третьего года обучения выделяют: воспитанность, честность и образованность. Наименее значимые ценностями-средствами, курсанты считают: высокие запросы и непримиримость с недостатками.

Так же, нами был произведен корреляционный анализ по Спирмену для данных по методике М. Рокича «Ценностные ориентации».

Проведение корреляционного анализа терминальных и инструментальных ценностей на втором курсе показал нам следующие результаты: жизненная мудрость и любовь (0,72), жизненная мудрость и наличие друзей (0,78), активная деятельностная жизнь и общественное признание (0,59), жизненная мудрость и познание (0,76), познание и наличие друзей (0,92), здоровье и развитие (0,72), познание и развитие (0,85), познание и свобода (0,81), развитие и свобода (0,74), здоровье и развлечение (0,85), общественное признание и творчество (0,76), развлечение и развитие (0,69).

На третьем курсе выявлены следующие корреляционные связи: жизненная мудрость и материальное обеспечение (0,65), активная деятельностная жизнь и материальное обеспечение (0,63), жизненная мудрость и наличие друзей (0,67), наличие друзей и продуктивная жизнь (0,75), красота природы и развитие (0,65), счастливая семейная жизнь и жизненная мудрость (0,58), интересная работа и счастливая семейная жизнь (0,61), счастье других и активная деятельностная жизнь (0,62), красота природы и творчество (0,65), материальное обеспечение и уверенность в себе (0,78), счастье других и счастливая семейная жизнь (0,65), аккуратность и воспитанность (0,87), твердая воля и аккуратность (0,74), воспитанность и непримиримость (0,65), воспитанность и твердая воля (0,68), жизнерадостность и твердая воля (0,85), исполнительность и честность (0,7), независимость и ответственность (0,76), непримиримость и чуткость

(0,74), образованность и ответственность (0,68), образованность и самоконтроль (0,76), ответственность и терпимость (0,68), рационализм и эффективность (0,67), чуткость и честность (0,72). Результаты анализа выбора терминальных ценностей показали, что более изменчивый выбор ценностей со 2 по 3 курс пал на активную деятельностную жизнь, свободу, интересную работу и познание. Более стабильный выбор на всех 2 курсах выпал на такие ценности как любовь, развлечение, общественное признание, продуктивная жизнь, наличие друзей и жизненная мудрость. Изменчивый выбор можно объяснить тем, что при переходе на курс выше, у курсантов возникают новые потребности в жизни, что и вызывает изменение ценностей на каждом этапе своей жизни. Что же касается стабильного выбора, то тут можно сказать, что эти ценности являются для них уже сформированы и осмыслены в их жизни.

Результаты анализа данных по инструментальным ценностям показали, что курсанты со 2 по 3 курс сошлись в выборе ценностных ориентаций таких как: честность, аккуратность, смелость, воспитанность и жизнерадостность. Что же касается изменчивого выбора курсантов ценностных ориентаций, то тут выбор был сделан на такие ценностные ориентации как: образованность, терпимость, ответственность, независимость и твердая воля. Данное явление объясняется особенностями воспитанием респондентов до поступления на службу в органы внутренних дел. Но нельзя сказать, что в процессе службы, курсанты смотрят в призму своей будущей профессии и тем самым стараются менять свои ценности, стараясь их подстроить на свою будущую работу.

Таким образом, с течением обучения у курсантов изменяются ценностные ориентации. Так, например, на втором году обучения появляется необходимость в счастливой семейной жизни, любви и здоровья, а на третьем году появляется необходимость в укреплении ценностей, которые у них преобладали на втором курсе.

Анализируя иерархию ценностей, следует обратить внимание на их тенденцию изменения на протяжении со 2 по 3 курс. Мы определили как меняется выбор каждой смыслозначимой ориентации у курсантов с повышением курса, а так же ценностных ориентаций которые остаются на протяжении 3 курсов неизменными (всегда выбор остается неизменным).

Результаты анализа выбора терминальных ценностей показали, что более изменчивый выбор ценностей со 2 по 3 курс пал на активную деятельностную жизнь, свободу, интересную работу и познание. Более стабильный выбор на всех 2 курсах выпал на такие ценности как любовь, развлечение, общественное признание, продуктивная жизнь, наличие друзей и жизненная мудрость. Изменчивый выбор можно объяснить тем, что при переходе на курс выше, у курсантов возникают новые потребности в жизни, что и вызывает изменение ценностей на каждом этапе своей жизни. Что же касается стабильного выбора, то тут можно сказать, что эти ценности являются для них уже сформированы и осмыслены в их жизни.

Анализ данных по инструментальным ценностям показал, что курсанты второго и третьего курса сошлись в выборе следующих ценностных ориентаций: честность, аккуратность, смелость, воспитанность и жизнерадостность. Следует отметить, что такие ценностные ориентации как: образованность, терпимость, ответственность, независимость и твердая воля, изменялись по мере взросления курсантов. Данное явление объясняется особенностями воспитания респондентов до поступления в Московский университет МВД России имени В.Я. Кирюхи. Но нельзя сказать, что в процессе обучения курсанты стремятся менять свои ценности, стараясь их подстроить на свою будущую работу.

На втором курсе наблюдается этап становления себя как личности, курсанты уже адаптировались к новой обстановке и определяют в какой стезе они хотят в дальнейшем двигаться. Однако на третьем курсе на первое место вновь выходят характеристики связанные с ролью в семье.

По полученным данным «Теста смысловые ориентации» Д.А. Леонтьева, прослеживается тенденция: курсанты в большей степени ориентированы на цели и процесс (по этим показателям подсчитанные баллы больше всего превышают среднее значение). Особенно важно планировать будущее и «насыщать», тем самым определять настоящее, но и прошлое является не менее значимым.

Высокие баллы по шкале «Локус контроля — Я» соответствуют представлению о себе как о сильной личности, обладающей достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями и представлениями о смысле жизни, а высокие баллы по шкале результат жизни отражают оценку пройденного отрезка жизни, ощущение того, насколько продуктивна и осмыслена была прожитая ее часть.

По результатам СЖО полученные значимые различия по шкале «Локус контроля Я» между всеми курсами. Выявилась общая тенденция: в процессе обучения, перехода с одного курса на другой, неудовлетворенный потребностью является потребность в свободе. Есть значения на втором году жизни, затем снижается на третьем году.

Таким образом, в ходе проведенного эксперимента удалось выявить наиболее значимые для курсантов, обучающихся на разных курсах, индивидуальные ценностные ориентации: на втором году обучения появляется необходимость в счастливой семейной жизни, любви и здоровье, а на третьем курсе появляется необходимость в укреплении ценностей, которые преобладали на втором курсе.

Список литературы

1. Слесарева Е.А., Михайлова С.Ю., Мирзахмедов Д.Ш. Особенности взаимосвязи ценностно-смысловых факторов и ценностных ориентаций курсантов и слушателей Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя // Вестник Московского университета МВД России № 3, 2017
2. Михайлова С.Ю., Слесарева Е.А., Мирзахмедов Д.Ш. Сравнительный анализ ценностных ориентаций курсантов и слушателей Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя // Международный журнал психология и педагогика служебной деятельности № 4, 2016
3. Николаева Ю.В. Кадровый менеджмент в системе органов внутренних дел (учебное пособие) // М.: Издательство Руссимпо, 2013.

УДК 378
ББК 74

@ В.Д. САМОЙЛОВ. 2019

**PROSPECTS FOR IMPROVING THE HIGHER
EDUCATION SYSTEM IN RUSSIA: CONSTITUTIONAL
LAW AND ANDRAGOGICAL FOUNDATIONS**

**ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ: КОНСТИТУЦИОННО-
ПРАВОВЫЕ И АНДРОГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ**

VASILII DMITRIEVICH SAMOILOV,
doctor of pedagogical Sciences, Professor, Russian
Union of veterans, Colonel of the reserve, retired
Colonel of internal service
Email: office@unity-dana.ru

ВАСИЛИЙ ДМИТРИЕВИЧ САМОЙЛОВ,
доктор педагогических наук, профессор,
Российский Союз ветеранов, полковник запаса,
полковник внутренней службы в отставке
Email: office@unity-dana.ru

Для цитирования: В.Д. САМОЙЛОВ. Перспективы совершенствования системы высшего образования в России: конституционно-правовые и андрогогические основы. Международный журнал психологии и педагогики служебной деятельности. 1/2019. С. 36—38.

Annotation. The forms and methods of improving the system of higher education in modern Russia from the standpoint of the existing constitutional and legal norms in relation not to pedagogical, but to the real andragogical foundations of the educational process, which reflects the functioning of educational organizations (institutions), as well as universities of the Ministry of defense of Russia, the Ministry of internal Affairs of Russia, Regiment and others.

Key words: improving the system of higher education, the constitutional and legal framework, andragogical basis

Аннотация. Обоснованы формы и методы совершенствования системы высшего образования в современной России с позиций действующих конституционно-правовых норм применительно не к педагогическим, а к реальным андрогогическим основам образовательного процесса, который отражает функционирование образовательных организаций (учреждений), а также вузов Минобороны России, МВД России, Росгвардии и других

Ключевые слова: совершенствование, система высшего образования, конституционно-правовые основы, андрогогические основы

Преамбула. В соответствии с предложенной автором темой доклада перед уважаемым сообществом реально действующих коллег-профессоров, представляется резонным опираться на опыт великих гуманистов Прошлого, прежде всего, Яна Амоса Коменского, тем более по случаю его Дня рождения 28 марта 1592 г. (427 лет!) [3, 7]. Его *Великая Дидактика* ориентирует нас и соотечественников на героев Великой Победы в Великой Отечественной войне (1941—1945), на Суворовскую *Науку Победить* не числом, а умением, что в последние годы демонстрирует наша Россия своей несокрушимой военной мощью

в Сирийской Арабской Республике, даже пребывая под гнетом различных американо-европейских санкций [4].

Основная часть. Экспертно-аналитическая оценка конституционно-правовых аспектов функционирования системы высшего военного образования для профессиональной подготовки высококачественных кадров трех традиционных уровней (стратегического, оперативного и тактического) выявила ряд существенных проблемных вопросов. Рассмотрим их.

1) Наличие статусных различий в наименовании вузов (образовательных организаций или ОО, образовательных учреждений или ОУ),

что вызывает недоумение: а) интерпретация конституционного понятия «ОУ или образовательное учреждение» [1, ч. 2 и 3 ст. 43] в структурах силового и гражданского блоков; б) снижение статуса ряда категорий обучающихся, например, слушатели Военной академии Генерального штаба Минобороны России (далее — ВАГШ МО РФ) и Академии управления МВД России (далее — АУМВД России) отнесены к категории «*магистры*» и обязаны в период обучения (за два года) разработать и защитить «выпускную магистерскую диссертацию», а адъюнкты — за три года обучения представить Отчет о разработанной НКР (при этом обучаясь за бюджетные денежные средства своего федерального органа исполнительной власти или ФОИВ) [2, 10—13];

2) В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» (далее — ФЗ–273)[10 — 13] выделен только один уровень профессионального образования, а именно, среднее профессиональное образование (далее — СПО), а также только одна некая компетенция: а) как автор диссертации на тему «Совершенствование системы высшего образования офицеров Вооруженных Сил Российской Федерации»[8, 9], с одной стороны, приветствую разработчиков ФЗ — 273, с другой — следует внести коррективы в ст. 2 данного закона в части представления уровней профессионального образования в РФ (в самом деле, термин «офицер» ориентирует на профессионально подготовленного обучающегося); б) если компетенция одна (по ФЗ — 273), то тогда почему обучающиеся должны осваивать одновременно несколько групп компетенций (общекультурные, профессиональные, универсальные и т. д.)?

3) Система высшего образования в России (далее — СВО) предназначена для профессионального образования (обучения) специалистов или магистров? *Во-первых*, слушатели ВАГШ ВС РФ в подавляющем большинстве на предыдущей академической ступеньке были подготовлены как специалисты соответствующего профиля; *во-вторых*, что же выше с позиций профессиональной подготовки магистры или специалисты (ведь у многих слушателей ВАГШ ВС РФ их дети также обучаются в качестве магистров после обучения в качестве бакалавров) [3, 5—7]?

4) В чем же состоит принципиальная юридическая необходимость разделения Минобрнауки России на Минобрнауки России и Минпросвещения России? Чем объективно обусловлено такое разделение? Неужели теперешние *юзеры*-школьники испытывают потребности в «луче — просвете из царства тёмного невежества»? Но ведь приветствуется и семейное образование для детей! К тому же, и министр Минобрнауки России М.М. Котюков, отвечая 7 февраля 2019 г. на один из вопросов в Колонном зале Дома Союзов заявил, что в некоторых случаях его сын — школьник просвещает своего отца (министра).

Перспективы совершенствования системы высшего образования с андрогого-педагогических позиций должны соответствовать конституционно-правовым нормам. Это утверждение представляется аксиоматическим. В связи с этим, гражданин РФ в соответствии со ст. 60 Конституции РФ «может самостоятельно осуществлять в полном объеме свои права и обязанности с 18 лет». Именно в указанном возрасте ребенок остается таковым только для его родителей (да и то не всегда), но юридически становится взрослым или *андросом*. Следовательно, профессиональное образование (обучение) должны осуществлять андрогоги (взрослые граждане РФ обучают граждан РФ, которые достигли возраста 18 лет или андросов), но не педагоги (военные, школьные) [3, 5—7, 12—13]. Конечно, есть условия поступления абитуриентов в структуры СВО, в том числе указываются возрастные характеристики.

На основе вышеизложенного подчеркну, что не сразу издательство ЮНИТИ-ДАНА опубликовало мой учебник «Педагогика и психология высшего образования. Андрогогическая парадигма» (М., 2013—2018). Только в 2015 г. указанным издательством был издан учебник «Андрогогические основы педагогики и психологии в системе высшего образования России» и продолжается его ежегодное переиздание [3, 13. с. 347].

Резюмируем: экспертно-аналитическая оценка феномена «андрогогика — наука о взрослых и для взрослых обучающихся и профессорско-преподавательского состава» ориентирует должностных лиц, принимающих

решения в составе органов государственной власти (органов государственного и военного управления), на внедрение в систему высшего образования России учебной дисциплины «Андрогогика», а на переходный период — учебной дисциплины «Андрогогические основы педагогики и психологии».

При этом для совершенствования системы высшего образования в России с позиций действующих конституционно-правовых норм, по нашему мнению, не потребуется существенная переработка вполне устоявшихся *форм* (лично-социально-деятельный подход; компетентностный подход) и *методов* (способов, стилей, правил, путей, принципов и приемов) *обучения*.

Список литературы

1. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. // СЗ РФ. № 31. 04.8.2014. ст.4398.
2. Постановление Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. № 842 «О порядке присуждения ученой степени».
3. *Самойлов В.Д.* Андрогогические основы педагогики и психологии в системе высшего образования России: учебник / В.Д. Самойлов. М.: ЮНИТИ-ДАНА; Закон и право, 2015. 295 с.
4. *Самойлов В.Д.* Информационная безопасность в системе высшего образования России (компетентностный подход в подготовке специалистов): монография / В.Д. Самойлов. М.: РУСАЙНС, 2018. 170 с.
5. *Самойлов В.Д.* Методика преподавания юридических дисциплин в системе высшего образования России: курс лекций / В.Д. Самойлов. М.: РУСАЙНС, 2018. 320 с.
6. *Самойлов В.Д.* Методология преподавания юриспруденции в системе высшего образования России: монография / В.Д. Самойлов. М.: ЮНИТИ-ДАНА; Закон и право, 2016. 367 с.
7. *Самойлов В.Д.* Педагогика и психология высшей школы. Андрогогическая парадигма: учебник / В.Д. Самойлов. М.: ЮНИТИ-ДАНА; Закон и право, 2018. 207 с.
8. *Самойлов В.Д.* Развитие теории и практики военного образования в вузах Вооруженных Сил Российской Федерации: монография / В.Д. Самойлов. М.: ОА ВС РФ, 2001. 131 с.
9. *Самойлов В.Д.* Совершенствование системы высшего образования офицеров Вооруженных Сил Российской Федерации: дис. ... д-ра пед. наук / В.Д. Самойлов. М., 2002. 534 с.
10. *Самойлов В.Д.* Перспективы совершенствования системы высшего образования в России: конституционно-правовые и андрогогические основы // Сборник тезисов по итогам профессорско-го форума 2019 «Наука. Образование. Регионы». Москва Калуга, 2019. 314 с. (С. 209—211).
11. Федеральный закон от 29 декабря 2013 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
12. *Самойлов В.Д.* О совершенствовании государственной миграционной политики Российской Федерации // Право и безопасность. 2005. № 3. С. 82—88.
13. *Самойлов В.Д.* Педагогическая антропология: учебник. М.: ЮНИТИ-ДАНА; Закон и право, 2013. 271 с.

УДК 378
ББК 74

@ В.Ф. РОДИН, Н.А. САМОХИНА. 2019

**RECOMMENDATIONS FOR THE DEVELOPMENT
OF SKILLS OF EMOTIONAL AND PSYCHOLOGICAL
RELAXATION OF LAW ENFORCEMENT OFFICERS**

**РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ НАВЫКОВ
ЭМОЦИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАЗРЯДКИ
СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ**

VLADIMIR FEDOROVICH RODIN,
Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,
Academician of the Russian Academy
of Natural Sciences, Professor of the
Department of Legal Psychology, UNK PSD,
Moscow University of the Ministry of Internal Af-
fairs of Russia named after V. Ya. Kikoty
Email: akademikvrodin@mail.ru

NATALIA ALEXANDROVNA SAMOKHINA,
Cadet 324 training platoon police sergeant
of the Moscow University of the Ministry
of Internal Affairs of Russia named after V. Ya. Kikot
Email: samoxina@yandex.ru

ВЛАДИМИР ФЕДОРОВИЧ РОДИН,
Доктор педагогических наук, профессор,
академик РАЕН, профессор кафедры
юридической психологии УНК ПСД Московского
университета МВД России имени В.Я. Кикотя
Email: akademikvrodin@mail.ru

НАТАЛИЯ АЛЕКСАНДРОВНА САМОХИНА,
Курсант 324 учебного взвода сержант
полиции Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя
Email: samoxina@yandex.ru

Научная специальность: 19.00.01 — общая психология, психология личности, история психологии

Для цитирования: В.Ф. РОДИН, Н.А. САМОХИНА. Рекомендации по развитию навыков эмоционально-психологической разрядки сотрудников правоохранительных органов. Международный журнал психологии и педагогики служебной деятельности. 1/2019. С. 39—42.

Annotation. This article considers the influence of stress factors on the professional activity of law enforcement officers. The role of individual and collective psychological preparation of employees is grounded, and a set of relevant exercises is proposed.

Key words: law enforcement agencies, professional activities, psychological training, stress resistance

Аннотация. В данной статье рассмотрено влияние фактора стрессоустойчивости на профессиональную деятельность сотрудников правоохранительных органов. Обоснована роль индивидуальной и коллективной психологической подготовки сотрудников, а также предложен комплекс соответствующих упражнений.

Ключевые слова: правоохранительные органы, профессиональная деятельность, психологическая подготовка, стрессоустойчивость

Стрессоустойчивость является качеством, которое характеризует реакцию целостного субъекта профессиональной деятельности — профессионала на возникающие условия — и раскрывает его способности эффективно решать задачи деятельности в различных условиях с минимальной психофизиологической ценой.

Факторами повышения уровня стрессоустойчивости являются:

1) изменение направленности личности (в частности усиление потребности в достижениях);

2) смещение локуса субъективного контроля личности к интернальному от экстернального;

3) развитие реакций адаптации: тренировки и активации;

4) снижение уровня защитной рефлексии переживания отрицательных эмоций (страха неудачи, стыда, чувство вины);

5) работа с текущим уровнем психической напряженности: ослабление взаимосвязи личностных компонентов (тревожности, локуса контроля, эмоций, и пр. и ее адаптационных реакций (тренировки, активации, стресса). В.А. Шевченко, в ходе экспериментальных исследований по изучению воздействия информационного стресса выявил, что эффективность деятельности людей с различными типологическими особенностями в ситуации маловыраженного психического напряжения может повышаться, однако при возрастании уровня психической на-

пряженности нарушение деятельности у людей со слабой нервной системой происходит быстрее, то есть индивиды, обладающие сильной нервной системы, имеют больше шансов справиться с напряженной ситуацией [4].

В целях повышение уровня стрессоустойчивости сотрудников в рамках психологической подготовки представляется необходимым систематическое проведение социально-психологического тренинга в составе подразделений.

Обратимся к рассмотрению методов работы, доступных современному специалисту-психологу, работающему с проблемами развития навыков эмоциональной разрядки и повышения стрессоустойчивости сотрудников правоохранительных органов (таблица 1).

Таблица 1. Виды и сущностная характеристика методов эмоционально-психологической разрядки

Релаксационные техники	Аутотренинг, прогрессивная мышечная релаксация, индивидуальные техники психической саморегуляции, методы ускоренного восстановления работоспособности и оптимизации функционального состояния, применяемые в авиационной и спортивной медицине. Данные методы легко применять и без помощи специалиста
Дыхательные техники	Изучение и использование определенных типов дыхания. Например, глубокое диафрагмальное дыхание с удлиненным выдохом приводит организм в комфортное расслабленное состояние всего за 3—5 минут
Психокоррекционные методики с использованием специального оборудования	Позволяют отслеживать физиологические параметры (ЭЭГ, КГР и пр.), косвенно свидетельствующие о психоэмоциональном состоянии человека и регулировать его в игровой форме или с помощью специальных упражнений
Психотерапия	В процессе работы при необходимости психотерапевт может осуществить коррекцию личностных особенностей и деструктивных типов отношений, в том числе семейных, являющихся источниками хронического стресса для руководителей. Особенно важно это в случае, если человек игнорирует свой психологический дискомфорт, обращая внимание исключительно на соматическую составляющую

Важно также сформировать у сотрудника правоохранительных органов рациональное отношение к соблюдению режима сна и отдыха. Поскольку полноценный ночной сон является обязательным условием для дости-

жения высокого уровня стрессоустойчивости, необходимо объяснить значение правильного распределения режима «сон-бодрствование», «релаксация-концентрация».

Также специалист может помочь определить наиболее удобные способы распределения времени с целью изменения устоявшихся привычек и коррекции режима дня.

Не мене важным представляется работа с режимом питания. Очевидно, что стрессоустойчивость человеческого организма во многом зависит от состояния эндокринной и нервной систем: необходимо употреблять в пищу все нутриенты, обеспечивающие полноценную работу данных систем. Специалист-психолог не имеет права назначать диету, однако необходимо убедить человека отказаться от чрезмерного употребления алкоголя, курения и злоупотребления сладким, мучным или острым, что может являться как последствиями, так и источниками хронического стресса. В случае расстройства пищевого поведения возможна разработка индивидуальных программ с участием как специалиста-психолога, так и диетолога.

Также возможно использование данных методов в рамках тренинга: саморегуляции (нервно-мышечная релаксация, аутогенная тренировка, медитация), коммуникативного (групповые варианты поведенческого и социально-психологического тренинга), стимулирующего личностный рост (развитие отдельных сторон личности участников тренинга), обучающего (совершенствование навыков, необходимых для профессий, где определяющим фактором является эффективность общения).

Однако необходимо отметить, что психологическое сопровождение формирования стрессоустойчивости сотрудника правоохранительных органов должно основываться на обращении к индивидуальному опыту человека и его внутреннему ресурсу, т.е. необходимо учитывать уже сформированные стратегии саморегуляции в стрессовых ситуациях, привычки.

Проведение психопрофилактических и психогигиенических мероприятий может быть регулярным, однако нельзя допускать чрезмерной зависимости сотрудника от встреч с психологом. Таким образом, существует множество инструментов и способов влияния на ценностные ориентации, само-

отношение и стрессоустойчивость руководителей как в профессиональной деятельности, так и вне ее. Психологическое сопровождение в данном случае направлено на создание условий для систематического саморазвития и самореализации управленцев, на что необходимо обращать особое внимание.

Кроме психологической подготовки, реализуемой должностными лицами, нельзя забывать об индивидуальной психологической подготовке, осуществляемой самими сотрудниками с использованием ранее полученных психологических знаний, умений и навыков [2]. Это обусловлено потребностью самостоятельно противостоять возникающим негативным эмоциональным переживаниям, возникающим под воздействием психогенных факторов профессиональной деятельности. Возникающая потребность в необходимых навыках саморегуляции, позволяющих сотрудникам в экстремальных условиях быстро преодолевать утомление, в значительной степени восстанавливать работоспособность.

Таким образом, в развитии навыков эмоционально-психологической разрядки необходимо сочетать чисто психологические и воспитательные методы. Только в результате системной и комплексной работы можно развить у сотрудника профессионально-важные качества имеющие значение для успешного решения служебных задач.

Также в ходе психологической подготовки для профилактики возникновения стрессовых состояний сотрудников правоохранительных органов необходимо иметь в подразделении и регулярно использовать комнаты психологической разгрузки [1].

Пребывание в специально оборудованной комнате психологической разгрузки позволяет предупредить или снять физическую усталость, способствовать предупреждению развития эмоционального выгорания, минимизировать результат воздействия длительной стрессовой ситуации; способствовать развитию поведенческих реакций личности адекватных жизненным и профессио-

нальным ситуациям. Занятия в комнате психологической разгрузки позволяют снизить психологическое утомление и тем самым способствуют сохранению общего и психологического здоровья.

При оформлении и оборудовании комнаты психологической разгрузки необходимо помнить, что ее основное предназначение — создание оптимальных условий для быстрого и эффективного снятия эмоционального напряжения, восстановления работоспособности, проведения психотерапевтических и психогигиенических мероприятий. Она должна способствовать снижению риска появления негативных психических состояний, прежде всего у сотрудников, профессиональные обязанности которых связаны с негативными эмоциями или особой концентрацией внимания.

При наличии специализированного оборудования и техники в комнате психологической разгрузки имеется возможность, кроме методов активной саморегуляции, проводить сеансы ароматерапии, цветотерапии, музыкотерапии, видеотерапии, что является одним из немаловажных ее достоинств. Применение перечисленных выше методик благотворно сказывается на развитии стрессоустойчивости сотрудников, так как в ходе сеанса происходит довольно быстрое расслабление и последующее восстановление психоэмоционального состояния, снятие напряжения и тревожности.

Таким образом, развитие стрессоустойчивости у сотрудников правоохранительных органов представляется возможным в ходе проведения целенаправленной психологической подготовки, которая осуществляется в рамках повседневной деятельности и профессиональной учебы и непосредственного выполнения профессиональных задач.

При этом происходит развитие профессионально-важных качеств сотрудников, повышается уровень их профессионализм, а систематическое воздействие на структурные компоненты стрессоустойчивости способствует ее развитию.

Список литературы

1. *Денисова О.В., Яшкова А.Н.* Проектирование комнаты психологической разгрузки как среды эмоционального здоровья личности // Актуальные проблемы и перспективы развития современной психологии. 2017. № 1. С. 111—116.
2. *Зеленцова О.Н.* Психологические условия преодоления стресса сотрудниками органов внутренних дел / О.Н. Зеленцова, В.В. Простяков // Юридическая психология. 2009. № 1. С. 18—24
3. *Лебедев И.Б., Родин В.Ф., Цветков В.Л., Кикоть В.Я., Эриашвили Н.Д.* Юридическая психология. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. 458 с.
4. *Родин В.Ф., Грошев И.В., Калинин И.А., Эриашвили Н.Д.* и др. Психология. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. 245 с.
5. *Шевченко В.А.* Развитие профессионализма как фактор повышения стрессоустойчивости персонала организации / В.А. Шевченко, А.П. Катунин // Успехи современной науки и образования. 2016. № 2. С. 109—111

УДК 378
ББК 74

@ Е.А. ДОВГАНЬ. 2019

VERBAL CULTURE AS THE MAIN COMPONENT
OF THE SERVICE COMMUNICATION
OF THE EMPLOYEES OF THE INTERIOR BODIES

РЕЧЕВАЯ КУЛЬТУРА КАК ГЛАВНАЯ
СОСТАВЛЯЮЩАЯ СЛУЖЕБНОГО ОБЩЕНИЯ
СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

EVGENY ALEKSANDROVICH DOVGAN,
Deputy Head of the Department of Special
Disciplines, Police Colonel Rostov Law
Institute of the Ministry of Internal Affairs
of Russia Volgodonsk branch
Email: office@unity-dana.ru

ЕВГЕНИЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ ДОВГАНЬ,
заместитель начальника кафедры специальных
дисциплин, полковник полиции
Ростовского юридического института
МВД России Волгодонского филиала
Email: office@unity-dana.ru

Научная специальность: 13.00.08 — Теория и методика профессионального образования

Для цитирования: Е.А. ДОВГАНЬ. Речевая культура как главная составляющая служебного общения сотрудника органов внутренних дел. Международный журнал психологии и педагогики служебной деятельности. 1/2019. С. 43—45.

Annotation. The paper addresses questions about the culture of business speech police. The author of the article highlights the fact that the study of the culture of speech of a police officer, on the one hand, fix its sign character and structural organization, and on the other, define it as a specifically human form of information accumulation.

Аннотация. В работе рассматриваются вопросы о культуре деловой речи полицейского. Автор статьи выделяет тот факт, что изучение культуры речи работника полиции, с одной стороны, зафиксировать ее знаковый нрав и структурную организацию, а с иной, — определить ее как специфически людскую форму накопления информации. Дальше внимание читателя обращено к дополнительным определениям, которые требуются для рассмотрения представления в деловой речи работника ОВД. В статье коротко характеризуются функции и свойства деловой речи. В завершении автор приходит к итогу о том, что это — трудное устройство. Деловая речь непрерывно формируется и прогрессирует.

Key words: speech culture, business language, normativity, normative aspect

Ключевые слова: культура речи, язык деловой речи, нормативность, нормативный аспект

Культура речи является основой жизни всякого человека. Она воспитывается с начала становления личности. Формируя нормы культуры речи с раннего детства, проходит процесс становления основы грамотной, точной, колоритной письменной речи; также воспитывается культура [3, с. 20].

В деловой сфере человеку необходимы две формы общения — устная и письменная

речь. Данная форма речи является обязательным условием и одной из составляющих делового образа работника органов внутренних дел.

Рассматривая требования современного социума, работники органов внутренних дел обязаны обладать навыками делового речевого общения и письма. Служебные дела осуществляются в процессе коммуникации, следст-

венно сотрудник полиции должен грамотно, разумно и верно строить свое устное деловое высказывание [1, с. 16]. Следственно, современный человек должен в совершенстве обладать громадным многообразием стилей делового письма. Это обуславливается информационным подходом к сущности делового общения и к основным категориям передачи и хранения информации — к представлениям языка и текста. Впрочем, рассмотрение представления деловой речи требует дополнительных определений, так как речь идет о разных объектах постижения — определение культуры речи представляет сложности, в отличие от представления текста деловых документов.

Речь работников полиции реализуется в 2-х системах. Грамматика письменной речи работника органов внутренних дел имеет глобальное значение в сфере деятельности. Культура деловой речи удовлетворяет надобность социума в документальном оформлении различных актов государственной, социальной, политической, экономической жизни. Работник полиции должен трудиться над улучшением своей культуры письменной и устной деловой речи, формировать устойчивое представление о владении культурой деловой речи как неотделимом качестве современного делового человека. Данная речь должна быть нормированной.

В процессе коммуникации, мы создаем личный образ беседы. От искусства общения зависят наши вероятности быть принятыми не только в высокопрофессиональный круг общения, но и быть хорошим работником. Следственно, деловой текст в коммуникативном акте выступает источником для получателя.

К речи работников полиции 21 столетия предъявляются специальные требования. Речь должна быть положительной в орфоэпическом, лексическом и грамматическом отношении, но и стилистически рациональной и дифференцированной. Современные ученые в наше время уделяют большое внимание динамике функциональной стилистике.

Устная речь занимает значимое место в профессиональной коммуникации работников полиции. Устное деловое общение должно отвечать дальнейшим требованиям: публичности, диалогичности, опосредованности, готовности, официальности. Данное общение

неизменно имеет сурово формальный подход (доклады, выступления на конференциях, лекции для обучающихся), менее официальным (выступления в дискуссиях на рабочих совещаниях), полуофициальным и неофициальным (повседневное служебное общение) [2, с. 45].

Среди стилей устной деловой речи выделяются следующие жанры: деловая беседа, рабочие переговоры, отчет о работе; выступление на совещании, ораторское выступление перед публикой.

В устной деловой речи возможны ошибки различного рода: лексические, грамматические. Существует много сложностей, встречающихся в построении устной деловой речи.

Значимую роль в служебном общении играют элементы, участвующие в звуковой организации речи, а также кинесические средства: жесты, мимика и позы участников общения. Они дублируют лексические и синтаксические средства языка либо противоречат им. Следственно, звук голоса, жест, взор человека могут сказать огромное, чем произнесенная им фраза. Выходит, грамотное речевое поведение современного работника полиции дополняется правильным невербальным поведением, — это его визитная карточка. Правда, о профессионализме мы судим не по словам, а по определенным поступкам, следственно, деловая культура — это основа образа работника ОВД [6, с. 84].

Всякое всеобщее дело полагает взаимодействию всех участников коммуникационного акта как одно из основных средств обеспечения его результативности. Действие не может ни появиться, ни осуществляться без насыщенного общения.

Деловое общение представляет собой специальную форму взаимодействия людей в процессе определенного вида трудовой деятельности, которая помогает установлению типичной нравственно-психологической атмосферы труда, создает данные для производительного сотрудничества в достижении важных целей, обеспечивая триумф всеобщего дела.

Форма делового общения — это общественно-важное совместное действие людей, которое полагает согласованность действий,

осознанность принятие всем ее участником целей, задач.

Цель делового общения — организация, оптимизация и локализация определенного вида совместной предметной деятельности.

Главный и необходимый элемент общения и воздействия на собеседника является слово. Речь может вызывать правильные и негативные эмоции в итоге меняется и самочувствие, и работоспособность.

Сотрудники полиции проводят время на совещаниях, согласованиях. В этом случае значимо обнаружить нужную форму общения, тональность, аргументацию. Интонация подчеркивает и изменяет сущность слов и смысловую информативность. Отлично подобранные доводы — это средства, которые характеризуют ярус культуры речи и содействуют установлению психологического контакта собеседников. Знание воспринимать устную речь является одним из основных показателей образованности. Каждый из нас хочет видеть в своем собеседнике внимательно и дружески настроенного слушателя. Значимой частью публичного выступления являются результаты на заданные вопросы. Никогда не нужно уклоняться от результатов: если не знаешь, то надобно попросить собеседника зайти к вам и подготовить результат.

В жизни современного работника полиции множество обстановок, и во всей из них он должен ощущать то, что хочет продемонстрировать. Штампы, клише никогда не производят ощущения на аудиторию, а вот ораторские способности выступающего, бесспорно, привлекут внимание. Скажем, если сжимать кулак, крепко уменьшать мускулы тела, то дозволено довести себя до высокого физического напряжения, которое зачастую понимается аудиторией как проявление мощного характера [6, с. 120].

Многие думают, что речь каждого лишь оформитель мыслей человека. Следственно, проведенные изыскания подтвердили, что это

не так. От культуры речи зависят итоги беседы, а при публичном выступлении — степень убежденности аудитории в правоте ваших слов. Люди, как водится, не примечают, что даже их поведение программируется теми словами, которые они употребляют. Языковые нормы предоставляют вероятность обществу 21 столетия реализовать коммуникативные, прогностические, информативные способности. Люди по-разному применяют данные вероятности. Всякий коллега ОВД должен знать итоги употребления им языковых средств и выбирать те, что работают на творчество, а не на уничтожение. [1, с. 56].

Таким образом, деловая речь предстает как трудное устройство, хранящее разнообразные коды, способное трансформировать получаемые сообщения и порождать новые. Следственно, деловая речь работника органов внутренних дел непрерывно формируется и прогрессирует. С этой целью следует регулярно пополнять словарный резерв, читая классическую художественную литературу, наблюдательно вслушиваясь в выступления дикторов радио и телевидения, лекторов, преподавателей, перенимая их речевые циклы, образность языка.

Список литературы

1. Быстрова А.Н., Киселев В.А. Мир культуры и культура мира. Изд-во Новосибирск, 2017. 234 с.
2. Крижанская Ю.С., Третьяков В.П., Грамматика общения. Изд-во ЛГУ, 2015. 425 с.
3. Кроник А.А., Кроник Е.А. Психология человеческих отношений. М., 2018. 276 с.
4. Пшенко А.В. Делопроизводство и основные нормативные требования к документам: Учебное пособие. М.: Изд-во «Юридический колледж МГУ», 2015. 85 с.
5. Технология делового общения. М.: Экономпресс, 2019. 542 с.
6. Чучин-Русов А.Е. Конвергенция культуры. М.: 2017. 354 с.

УДК 378
ББК 74

@ Е.В. КЛИМОВА. 2019

ABOUT SOME PROBLEMS OF DEVELOPMENT
OF PEDAGOGICAL COLLECTIVE

О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ РАЗВИТИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА

ELENA VLADIMIROVNA KLIMOVA,
MBOU «Secondary school № 26 of» the city of
Kaluga, the Director of the school, philologist
Email: Klimova8—34@rambler.ru

ЕЛЕНА ВЛАДИМИРОВНА КЛИМОВА,
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа
№ 26» г. Калуги, директор школы, филолог
Email: Klimova8—34@rambler.ru

Научная специальность: 13.00.08 — Теория и методика профессионального образования

Для цитирования: Е.В. КЛИМОВА. О некоторых проблемах развития педагогического коллектива. Международный журнал психологии и педагогики служебной деятельности. 1/2019. С. 46—51.

Annotation. in article on the basis of the analysis of the activities of MBOU «Secondary school № 26» the city of Kaluga were a number of judgments about a number of issues for the development of the teaching staff: the results of the work of different schools in the city of Kaluga, in General, differ slightly; the quality of the child's knowledge depends on which teacher he gets to school; the results of the teachers « work can vary significantly; it is necessary to organize professional interaction of teachers within the school so that each child gets the maximum amount of knowledge and parents did not matter to which teacher the child goes, but it is important to which school he got (confidential, professional interaction in the team).

Key words: Russian Federation, subject of the Russian Federation, Kaluga region, Kaluga city, legislation, normative legal act, Federal law of the Russian Federation, Federal law of the Russian Federation «On education in the Russian Federation» of December 21, 2012, education, training, education system, basic General education, secondary General education, teaching staff

Аннотация. в статье на основе анализа опыта деятельности МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 26» г. Калуги высказано несколько суждений о решении ряда проблем развития педагогического коллектива: результаты работы разных школ города Калуги, в целом, различаются незначительно; качество знаний ребенка зависит от того, к какому учителю он попадает в школе; результаты работы учителей могут существенно различаться; необходимо организовать профессиональное взаимодействие учителей внутри школы таким образом, чтобы каждый ребенок получил максимальное количество знаний и родителям было не важно, к какому учителю идет ребенок, а важно, в какую школу он попал (доверительное, профессиональное взаимодействие в коллективе).

Ключевые слова: Российская Федерация, субъект Российской Федерации, Калужская область, город Калуга, законодательство, нормативный правовой акт, федеральный закон РФ, Федеральный закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 21 декабря 2012 г., образование, обучение, воспитание, система образования, основное общее образование, среднее общее образование, педагогический коллектив

Предметом данной статьи является деятельность педагогического коллектива в образовательной организации в Российской Федерации¹.

Профессия учителя всегда была одной из самых обсуждаемых и «видимых». Практически все «знают», как воспитывать и чему учить. Реформирование законодательства об

образовании (в частности, принятие Федерального закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 21 декабря 2012 г.²), возлагает ответственность на педагога за результат нововведений без права на профессиональное выгорание, отсутствие компетенций и мотивации³.

Руководитель образовательной организации может сделать многое, чтобы она (организация) стала современной: укрепить материально-техническую базу, разработать инновационную программу развития организации, но наполнить школу новыми смыслами, «минуя голову учителя», ему не удастся.

Традиционные способы: наставничество молодых педагогов, внешние курсы повышения квалификации, система контроля — уже не так эффективны, а иногда и затратны, и предполагают в некотором роде профессиональное одиночество учителя. В связи с этим стоит обратить внимание на внутренний ресурс коллектива.

Педагоги (в большинстве своем) не имеют привычки профессионального взаимодействия, в то время как в новых образовательных стандартах одним из требований к результатам обучения является освоение способов совместной деятельности. Педагоги просто не рассматривают возможности повышения личного профессионализма внутри организации. Кажется, что они в своем подавляющем большинстве не испытывают никакого профессионального интереса к другим своим коллегам, искренне полагая, что за редким исключением, они ничему научиться и узнать что-нибудь полезное у коллеги не могут. Хорошие педагоги, как правило, сильно перегружены, что значительно увеличивает скорость их выгорания.

Кроме того, профессионал может оставаться таковым, только если рядом с ним тоже профессионалы, иначе он начинает работать хуже. Таким образом, перед нами стоит

проблема профессионального одиночества педагога: в принятии решений, в получении морального удовлетворения от высоких результатов деятельности и т.д.

Проблема наращивания социального капитала — это та проблема, которую рано или поздно придется решать каждой организации. До недавнего времени я считала, что проблем, связанных с взаимодействием, общением в коллективе, которым я руковожу, практически нет, или их количество незначительно. В 2014 году в 100 школах Калужской области было проведено исследование уровня социального капитала образовательных организаций под руководством К.М. Ушакова.

Получив результаты исследования, первое, что я испытала — это удовлетворение, потому что увидела, что многие мои представления о коллективе подтвердились: формальные и неформальные лидеры, правильный подбор администрации, назначение руководителей МО, да и сама я получилась «мать родная».

Мои убеждения о том, что коллектив должен быть большой дружной семьей, я считала абсолютно верными, думала, что высокий уровень удовлетворенности педагогов — это хорошо, не предполагая, что это не приводит к лучшему выполнению работы и может рассматриваться как фактор, сдерживающий развитие организации.

Но должна признать, наверное, я не совсем правильно, даже точнее, совсем неправильно оценивала профессиональные взаимодействия между учителями. А здесь как раз и крылось, как выяснилось, большинство проблем.

Декларируемый уровень доверия к коллегам достаточно высок — 86%	Фактически — 13%
Наличие команд совместной деятельности — 53%	Фактически — 15%
Потенциальные профессиональные связи — 213 (из них 29 взаимных)	Фактически — 181 (из них 21 взаимная)
Личных связей 219	Взаимных 51

Это лишь некоторые показатели. Совершенно очевидным стало то, что все мы предпочитаем не замечать или просто не хотим признавать: учителя в большей своей части не хо-

тят ходить друг к другу на уроки, тем более приглашать на уроки к себе. Уровень так называемого горизонтального доверия низкий. Все понимают, как надо, но по факту так не делают.

Администрацией были представлены данные результаты коллективу, это было по-настоящему интересное совещание, в итоге было принято решение о разработке инновационного проекта. Честно скажу, что первой это решение приняла я и очень постаралась заинтересовать всех.

Проблема, решаемая проектом: «Как организовать горизонтальное взаимодействие педагогов, чтобы повысить уровень развития педагогического коллектива?»

Цель: Создание оптимальных условий для повышения уровня горизонтального взаимодействия педагогов.

Задачи: изменить реальную (неформальную) структуру организации (школы); расширить профессиональное сотрудничество; сформировать отношение к взаимодействию и сотрудничеству в коллективе как к корпоративным нормам и ценностям.

Ожидаемый результат: повышение профессионального уровня педагогов; уменьшение профессиональной и личной изоляции; увеличение срока эффективной работы педагога (предотвращение профессионального выгорания).

Командой, под руководством К.М. Ушакова, был разработан курс «Управленческая сто дневка» для тех, кто заинтересовался проблемой наращивания социального капитала.

Программа занятий, включающая в себя и теоретические, и практические занятия, контрольные работы, тесты, вебинары, просмотр фильмов, обмен опытом и многое другое, оказалась, как никогда, кстати, потому что сами бы мы не смогли организовать работу в этом направлении системно и грамотно. Мы получили прекрасную возможность организовать своеобразный курс повышения квалификации на базе школы, без отрыва от рабочего процесса, под on-line руководством организаторов проекта. Это дало импульс к поиску внутренних ресурсов собственной организации.

Начали мы с проведения теоретических занятий с коллективом. «Основы социального капитала», «Сотрудничество как работа», «Стратегия преодоления сопротивления», «Кураторская методика» — вот некоторые из тем, которые вызвали интерес у педагогов.

В течение всего учебного года велась диагностическая работа. Хочу привести примеры некоторых исследований.

Анкета для педагогического коллектива школы «Доверие и взаимодействие» (анкета показала, что уровень профессионального взаимодействия низкий, сравнительный анализ профессионального взаимодействия показал, что количество взаимопосещенных уроков незначительно, но увеличилось, среди основных причин указывают отсутствие условий для взаимопосещения). Есть над чем задуматься администрации. Наибольшую активность проявили молодые учителя. Среди ответов положительная динамика наметилась по следующим вопросам:

«Считаете ли Вы, что все Ваши коллеги компетентны, что они выполняют работу не хуже Вас?» (на 17% стало больше положительных ответов).

«Обращаетесь ли Вы за помощью к коллегам, если испытываете затруднения в образовательном процессе» (на 7% больше ответили положительно из числа опрошенных учителей).

Для педагогического коллектива школы «Социометрическая анкета» (видоизменились профессиональные взаимосвязи между учителями, большую эффективность приобрело взаимодействие между учителями начального и среднего звена, думаю, что положительную роль сыграло продление классного руководства в 5 классе учителями начальных классов).

Для учащихся анкета «Как я себя чувствую на уроках» (Уровень комфортности оказался достаточным, большинство детей удовлетворены взаимоотношениями с учителями, их стилем преподавания, объективностью выставления оценок, тем не менее, дети отмечают отрицательные качества: учителя не интересуются своим предметом, не сообщают актуальные жизненные примеры, не допускают критику в свой адрес, низкое чувство юмора).

Для учащихся «Зеркало для героя». Мы провели тест среди пятиклассников (вопросы об их деятельности в начальной школе). Впечатления от результатов были очень противоречивые. Открываются проблемы, в которых учителя сами себе признаться не решаются.

Дети анализируют свою деятельность, а вскрываются недостатки работы учителя (например, педагог много говорит, а ученик слушает, мало заданий, связанных с жизнью и т.п.). «Зеркало для героя» мы проводили и в других классах по заказу учителей. Может возникнуть вопрос: «Что значит по заказу?». Действительно, анкета предлагалась всем, но не каждый учитель решался на ее проведение, не каждый осмеливался узнать о себе мнение учащихся.

Для учащихся анкета «Что я чаще всего делаю на уроках» показала отношение учителей к действиям коллег и отношения детей к действиям учителей.

Отдельно хочу остановиться на работе психолога с коллективом. Конечно, это не педагог-психолог, работающий в школе. Ему бы успеть выполнить все, что положено, в отношении детей, да и профессиональный уровень недостаточен, поэтому мы пригласили бизнес-тренера, который провел тренинги с педагогическим коллективом. Тренинги включали в себя деловую игру «Модель эффективного учителя», «Эффективный учитель», «Саморегуляция и борьба со стрессом», «Эффективная коммуникация». Рассматривалась «Карта совершенствования», методы преодоления страхов и опасений на пути совершенствования сотрудников, создавались интерактивные группы по обмену профессиональным опытом и др.

Основной реальной структуры организации являются диады (пары) и триады, усиление диадной структуры, т.е. с создания как можно большего количества взаимно связанных, доверяющих друг другу пар педагогов — одна из управленческих задач руководителя. Решение этой задачи способствует внедрению кураторской методике.

Кураторская методика, предложенная разработчиками «стодневки», под руководством К.М. Ушакова, внедряется в несколько шагов.

Шаг 1. Выбор учителей. Среди педагогов подбираются равные по статусу пары. Например, два молодых педагога или два возрастных с примерно равным авторитетом. Будет лучше, если это преподаватели разных предметов: так они будут смотреть не на методику донесения конкретных тем в математике или

литературе, а на взаимодействие учитель-ученик. В кураторской методике важно, чтобы учителя в парах не играли роль ментора или ученика. В этом случае более опытный педагог может воспринимать такие обсуждения как подрыв его авторитета.

Кого можно поставить в пару?

В первую очередь, рекомендуется создать пару из молодых специалистов. Они, как правило, в наименьшей степени сопротивляются обучению. В этот промежуток времени люди обычно более открыты новому.

В остальном надо подбирать учителей с примерно равным статусом в коллективе. Это должны быть люди примерно с равным неформальным статусом в коллективе (например, у вас могут возникнуть проблемы, если вы поставите в пару возрастного учителя с ворохом былых наград и молодого и активного педагога, даже если они примерно равны по текущему влиянию).

Желательно не начинать этот проект с тех, кто уже довольно давно в коллективе, но находится в самом низу рейтинга. Этим людям будет значительно труднее раскачивать, и процедура взаимонаблюдения будет рассматриваться как наказание.

Рекомендуется подбирать учителей, которые ведут разные дисциплины. Почему так? Если учитель меньше разбирается в другом предмете, он больше смотрит на детей, а не на объяснение конкретных тем в математике или русском языке.

Еще хорошо учитывать личные связи. Важно, чтобы учителям было комфортно вместе. Если между двумя людьми конфликт, не пытайтесь помирить их через взаимное наблюдение: так можно погнаться за двумя зайцами и остаться ни с чем. Лучше, наоборот, ищите тех, между кем уже есть потенциальные или личные связи (хотя бы односторонние).

Далее, пожалуй, самое трудное: подобрать куратора к каждой паре учителей. Роль куратора — ключевая для развития профессиональных взаимодействий в школе. Куратор подбирает задания, следит за прогрессом и организует общее обсуждение уроков, он не ходит на уроки учителей, а организует конст-

руктивный диалог между ними, обеспечивает их психологическую безопасность. Происходящее в группе, все результаты наблюдений — это закрытая информация, которую нельзя обсуждать с другими учителями. В своей работе куратор пользуется специально разработанным пособием.

Чтобы запустить новый процесс в школе, возможно, чтобы он хорошо функционировал, нужно продумать «плюшки» для задействованных людей. «Стодневкой» нам предлагалось два правила:

Правило 1. Не стимулировать материально обучающихся педагогов (ничего особенного, дополнительного они не делают).

Правило 2. Поощрять куратора за организационную работу.

Сколько таких групп должно быть? Для начала не более 3—4. При посещении уроков выдается задание для наблюдающего, отслеживается только один аспект, например, «похвала и выражение одобрения», «близость к ученикам», «причины похвалы», «четкие инструкции и ожидания», «вежливость учителя», «время для размышления», «распределение внимания учителя» и др.

Мы создали три группы. Это были начинающие учителя, учителя со стажем до пяти лет. Вопреки рекомендациям, в третьей группе мы объединили опытных учителей, зная их проблему, связанную с общением с учащимися. В результате разработчики «стодневки» оказались правы: у последней пары педагогов со стажем результат был временный.

Взаимодействие с кураторами осуществлялось посредством диалога. По факту, более заинтересованными оказались самые молодые учителя и самые опытные. А одна группа проявила настороженность, решив, что задания, которые они получили (например, про дисциплину), свидетельствуют о недостатках в их работе.

Кураторы сработали по-разному, одни строго придерживались памятки, выданной им, благодаря чему у учителей появилась заинтересованность в дальнейшей совместной работе, они обращаются к кураторам за новыми заданиями, другие подошли формально,

их выводы были однотипны, третьи были выбраны нами неправильно, кто-то, например, возомнил себя начальником.

Мы планировали: изменение внутренней структуры школы (реорганизация Методического Совета и предметных МО; изменение форм проведения Педагогического Совета; изменение содержания и форм контроля); развитие диадной структуры школы с целью создания системы обучения учителей внутри организации; продление классного руководства учителями начальной школы в 5 классе в плане преемственности и повышения эффективности горизонтального взаимодействия между первым учителем, классным руководителем и учителями-предметниками среднего звена, работающими в данном классе (5Б и 5В классы); развитие сети социальных связей в организации (создание среды и особых процедур для общения и обмена опытом: взаимопосещение уроков и их обсуждение, делегирование групп учащихся на классные часы в параллельные классы с последующим анализом посещений; совместное освоение современных образовательных технологий, методик, наставничество и помощь молодым педагогам, развитие тематических сообществ через организацию постоянно действующих общешкольных семинаров); распределение часов внутри одного предмета между несколькими учителями с учетом возрастных, психологических особенностей и проблем в обучении среди учащихся 3 классов (аудиалы — визуалы-кинестетики; левополушарные-правополушарные); изменение критериев стимулирующей части оплаты труда с целью усиления стимулирования не только индивидуальных достижений, а и результатов коллективного взаимодействия.

Не могу сказать, что все запланированной исполнено. Я абсолютно убеждена, что МО в том виде, в каком они существуют, себя изжили. Наверное, есть смысл в создании дидактических лабораторий, объединении людей по интересующим их профессиональным проблемам и темам, но система методической работы в городе строится в основном по предметным направлениям, поэтому МО, хоть и формально, еще поживут.

Некоторые положительные изменения носят временный характер. Что я имею в виду? Пока учителя работают в паре, например, по теме: «Вежливость учителя», все в порядке. Проходит совсем немного времени, и, к сожалению, мы вновь сталкиваемся с проявлениями грубости, неуважения со стороны учителя.

Опыт преподавания учителями-предметниками в начальной школе показал, что работа узкого специалиста дает более эффективные результаты. Учителя работали по теме «Имя существительное». В процессе взаимодействия с учителями было составлено тематическое планирование, проанализирован материал учебника.

Я намеренно не говорю сейчас об общих делах, вокруг которых объединяются люди (юбилей школы, ученик года), потому что этот вид взаимодействий давно является нормой в нашем коллективе, как и во многих коллективах, хотя и основывается больше на личных отношениях, а не на профессиональных связях.

Если говорить об эмоциях и информации, которые доходят до меня, то я могу их показать на одном примере: молодой учитель начальных классов, работающий в группе, подошел ко мне со словами: «Спасибо, я стала лучше разбираться в людях, у меня появились новые ценности».

Самой большой проблемой оказалось высвобождение времени, создание условий для взаимопосещения уроков. Изменить расписание в середине года в нашей школе, где обучаются 853 ученика, организована работа в две смены, было практически невозможно.

В следующем учебном году придется изменить режим работы школы, мы сделали все возможное, чтобы перейти на одну смену, расписание составить с учетом работы групп, спланировать методические недели не по предметам, а по профессиональным проблемам, график открытых уроков составить исходя из того, что хотят показать сами учителя.

Изложенное позволяет высказать несколько суждений.

Во-первых, результаты работы разных школ города Калуги, в целом, различаются незначительно.

Во-вторых, качество знаний ребенка зависит от того, к какому учителю он попадает в школе.

В-третьих, результаты работы учителей могут существенно различаться.

В-четвертых, необходимо организовать профессиональное взаимодействие учителей внутри школы таким образом, чтобы каждый ребенок получил максимальное количество знаний и родителям было не важно, к какому учителю идет ребенок, а важно, в какую школу он попал (доверительное, профессиональное взаимодействие в коллективе).

¹ Мы разделяем суждение тех авторов, которые предлагают с 25.12.1991 г. для названия государства использовать исключительно этот термин (подробнее об этом см.: Галузо В.Н. Конституционно-правовой статус России: проблема именования государства // Вестник Московского университета МВД России. 2010. № 5. С. 119-123).

² См.: СЗ РФ. 2012. N 53 (часть I). Ст. 7598.

³ Подробнее об этом см., например: Эриашвили Н.Д., Осавелюк А.М., Галузо В.Н. Образование и воспитание в Российской Федерации: поиск оптимального сочетания / Особенности преподавания юридических дисциплин в современных условиях: Сборник материалов круглого стола (27 марта 2015 г., г. Москва) / Под общ. ред. О.Д. Жука. М.: Академия Генеральной прокуратуры Российской Федерации, 2015. С. 206-211; Галузо В.Н. О некоторых проблемах комплексного правоприменения в сфере образования в Российской Федерации // Научно-практический журнал «Диалог». 2017. № 2. С. 28-37.

УДК 159.95
ББК 88.8

@ Д.В. РУСЕЦКАЯ. 2019

**PSYCHOLOGICAL CORRECTION
OF NEGATIVE MENTAL STATES IN
EMPLOYEES OF INTERNAL AFFAIRS BODIES**

**ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КОРРЕКЦИЯ
НЕГАТИВНЫХ ПСИХИЧЕСКИХ СОСТОЯНИЙ
У СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

DARIA VYACHESLAVOVNA RUSETSKAYA,
adjunct of the faculty of training scientific-
pedagogical and scientific personnel
Moscow University of the interior Ministry
named after V. Ya. Kikotya
Email: dasha_rusik@mail.ru

ДАРЬЯ ВЯЧЕСЛАВОВНА РУСЕЦКАЯ,
адъюнкт факультета подготовки
научно-педагогических и научных кадров
Московский университет МВД России
имени В.Я. Кикотя
Email: dasha_rusik@mail.ru

Научный руководитель: — Лебедев Игорь Борисович профессор кафедры психологии учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя доктор психологических наук, профессор **Email:** i_leb53@mail.ru

Научная специальность: 19.00.03 — Психология труда, инженерная психология, эргономика

Для цитирования: Международный журнал психологии и педагогики служебной деятельности. 1/2019. С. 52—57.

Annotation. Professional activity of employees of the internal Affairs bodies is characterized by a number of specific features (irregular working hours, performance of professional tasks in special and extreme conditions, opposition from negative elements of society, performance of operational tasks in conditions of uncertainty, etc.), which contribute to the emergence of negative mental States. The author analyzes the problem of negative mental States, and provides an overview of methods of psychocorrectional work aimed at reducing the effects of negative mental States. The structure and peculiarities of psychophysical training as a way of correction of negative mental States and formation of self-regulation skills of police officers are presented.

Key words: professional activities, operational tasks, psycho-correction, negative mental state, physical and mental training, the staff of bodies of internal Affairs

Аннотация. Профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел характеризуется рядом специфических особенностей (ненормированный рабочий день, выполнение профессиональных задач в особых и экстремальных условиях, противодействие со стороны негативных элементов общества, выполнение оперативно-служебных задач в условиях неопределенности и др.), которые способствуют появлению негативных психических состояний. Автором проанализирована проблема негативных психических состояний, а также представлен обзор методов психокоррекционной работы направленных на снижение последствий негативных психических состояний. Представлена структура, раскрыты особенности психофизического тренинга как способа коррекции негативных психических состояний и формирования у сотрудников полиции навыков саморегуляции.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, оперативно-служебные задачи, психокоррекция, негативные психические состояния, сотрудники органов внутренних дел

Профессиональная специфика оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел заключается в том, что реализация служебных задач нередко происхо-

дит в ситуациях с непредсказуемым исходом, сопряжена с повышенной ответственностью сотрудника за принятое им решение, необходимостью общения с различной категорией

граждан, воздействием психоэмоциональных и физических нагрузок, требованием от сотрудников незамедлительного реагирования и решительных действий, способность пойти на риск, выполнение профессиональных задач зачастую протекает в условиях неопределенности и пр. Эти особенности деятельности оказывают значительное влияние на личностные характеристики сотрудников и нередко вызывают появление негативных психических состояний [1].

Впервые психические состояния, как самостоятельную категорию выделил отечественный психолог В.Н. Мясищев [2]. По его мнению, психическое состояние это общий функциональный уровень, на фоне которого развивается процесс.

В психологическом словаре, под психическим состоянием человека понимается «психологическая категория, в состав которой входят разные виды интегрированного отражения воздействий на субъект как внутренних, так и внешних стимулов без отчетливого осознания их предметного содержания»¹.

Профессор Н.Д. Левитов [3], первый попробовал систематизировать проблемы психических состояний, которые рассматривает, как целостную характеристику человеческой деятельности за определенный период времени, показывающих своеобразие протекающих процессов в зависимости от отражающих предметов и явлений действительности. В работах автора говорится о физиологической основе психических состояний и их различии по силе проявления, психологическому содержанию, направленности действий.

Существует много признаков, по которым можно классифицировать психические состояния. По направленности переживаний бывают — отрицательные (или негативные) и положительные. Положительные психические состояния стимулируют деятельность и повышают ее продуктивность, отрицательные наоборот снижают уровень активности, ослабляют уровень здоровья и ведут к возникновению внутриличностных и межличностных конфликтов.

Большой вклад в развитие проблемы психических состояний внесли военные психологи такие, как А.М. Столяренко, М.И. Дьяченко, Н.Ф. Феденко и др., которые рассматривали

типичные состояния в деятельности военнослужащих в особых условиях.

В работах профессора А.М. Столяренко, отмечаются отрицательные психические состояния, возникающие под влиянием реакций человека на экстремальные факторы деятельности, такие как: раздражительность, тревожность, чрезмерное волнение, нервозность; брезгливость; беспокойство, тоска; опасение неудач, испуг, страх; чувство слабости, подавленность, отчаяние; заторможенность, апатия; разочарование; переживание неудач, потерь; чувство вины, стыда, угрызение совести; аффекты [4].

Так же есть ряд работ, касающихся изучения негативных психических состояний в деятельности сотрудников органов внутренних дел.

И.О. Котенев, проанализировав деятельность сотрудников органов внутренних дел в экстремальных условиях, выделил дезадаптивные психические состояния, к которым отнес: острые стрессовые расстройства, переутомление, перевозбуждение и психопатологические синдромы (депрессивный, астенический, истерический и их сочетания) [5].

И.А. Папкин [6], в своей работе выделил такие негативные психические состояния, возникающие у сотрудников органов внутренних дел в экстремальных условиях, как состояние стресса, страха, паники, состояние алкогольного или наркотического опьянения, утомления.

Принципиально важна компенсация воздействия негативных психических состояний на личность сотрудника органов внутренних дел, обуславливающая систематическую комплексную работу по совершенствованию форм и методов работы психологов в целях поддержания оптимального уровня работоспособности, а также обеспечения личностного развития сотрудников.

Эффективность морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел [7] во многом определяется наличием специально оборудованных помещений и технических средств у психолога (кабинет психологической разгрузки). Кабинеты психологической регуляции и релаксации, являются ведущим звеном в работе психолога с сотрудниками с негативными психическими состояниями.

Кабинет психологической релаксации — это специализированное помещение, предназначенное для снятия глубокого мышечного расслабления и снятия психического напряжения.

В психокоррекционной работе человек участвует в целом, а не только его психика, а сама коррекция осуществляется только с психикой, то возникает определенный «перекос», приводящий к тому, что наиболее слабым звеном в системе «человек», становится его физическое тело. Как следствие физическое тело «ломается», что выражается на практике в активизации различного вида хронических болезней (желудочно-кишечные заболевания, головные боли, проблемы с нервной системой, сердечные заболевания).

С целью гармонизации психокоррекционной работы, в которой активным не только объектом, но и субъектом деятельности, должно стать человеческое тело, необходим на наш взгляд особый тип психокоррекционной работы, основанную на воздействии, не только на психику и сознание, но и на тело человека мы и называем психофизическим тренингом.

В исследованиях Чуманова Ю.В., сформулировано и обосновано определение психофизического тренинга, под которым понимается «определенная совокупность дыхательных, физических и медитативных упражнений, направленных на развитие психологической устойчивости сотрудников, формирование их личностных и профессионально значимых качеств, снятие психологического напряжения от воздействия негативных факторов, а также повышение психологической готовности к деятельности в экстремальных условиях» [8].

При регулярном выполнении упражнений психофизического тренинга у сотрудников органов внутренних дел, могут наблюдаться следующие положительные явления:

- 1) создается благоприятный психологический фон;
- 2) повышаются способности сосредоточения, устойчивости и концентрации внимания, также развивается наблюдательность;
- 3) развивается воображение (сотрудник научается моделировать и входить в образ воображаемого кумира);

4) совершенствуется тактика применения боевых приемов борьбы;

5) развивается способность концентрировать свою энергию и грамотно ее распределять в экстремальной ситуации;

6) развивается волевая сфера, уверенность в себе, целеустремленность;

7) развиваются способности принятия решения в условиях неопределенности;

8) увеличивается адаптационный потенциал;

9) развиваются способности быстрого восстановления физических сил, у сотрудников развивается способность сверхбыстрой мобилизации личностных ресурсов.

В психофизическом тренинге основное внимание уделяется резервным возможностям организма. На развитие способностей организма работают: мышление, ощущение, восприятие, воображение, внимание, память, эмоции, воля и др. [9]. Можно сказать, что они являются пусковыми механизмами в регуляции мобилизационных и восстановительных процессов.

На основании вышеизложенного было проведено экспериментальное исследование по апробации программы психофизического тренинга, с целью коррекции негативных психических состояний у сотрудников полиции. Выборку исследования составили сотрудники патрульно-постовой службы ОМВД России по району Свиблово ГУ МВД России по г. Москве, в количестве 20 человек, средний возраст респондентов от 22 до 27 лет. Стаж службы в ОВД до трех лет.

Перед проведением тренинга было проведено контрольный срез с использованием следующих методик: Опросник самочувствия, активности, настроения (САН) — для оперативной оценки общего самочувствия; Методика определения доминирующего состояния и настроения (ДС-6) — для диагностики психических состояний, настроений и сферы чувств; Тест Спилбергера-Ханина — для оценки уровня ситуативной и личностной тревожности.

Гипотеза исследования заключалась в предположении о том, что в ходе психофизического тренинга у сотрудников патрульно-постовой службы полиции формируются навыки саморегуляции и преодоления негативных психических состояний, возникающие при решении оперативно-служебных задач.

Цель психофизического тренинга заключается в формировании навыков отключаться и абстрагироваться от негативных факторов возникающих в служебной деятельности (ненормированный рабочий день, высокая психоэмоциональная нагрузка, и пр.), которые в свою очередь, способствуют возникновению негативные психические состояния у сотрудников полиции.

Программа психофизического тренинга включала в себя 24 занятия по 90 минут каждое. Занятия проводились два раза в неделю на протяжении двух месяцев. Каждое занятие состояло из следующих циклов.

1. Физические упражнения (физические упражнения с последующим увеличением силы напряжения для вызова волевого усилия для продолжения работы).

2. Йоговские упражнения (упражнения на дыхания в сочетании с упражнениями, направленными на увеличение гибкости человека, улучшение эластичности мышц, укрепление суставов и связок).

3. Медитативные упражнения.

После освоения программы психофизического тренинга, было проведено повторное исследование с сотрудниками патрульно-постовой службы полиции для измерения положительной динамики.

Сравнение результатов по методике «Самочувствие, активность, настроение» (САН) говорят о том, что у сотрудников, которые принимали участие в психофизическом тренинге, показатели по всем трем шкалам благоприятное (рис. 1).

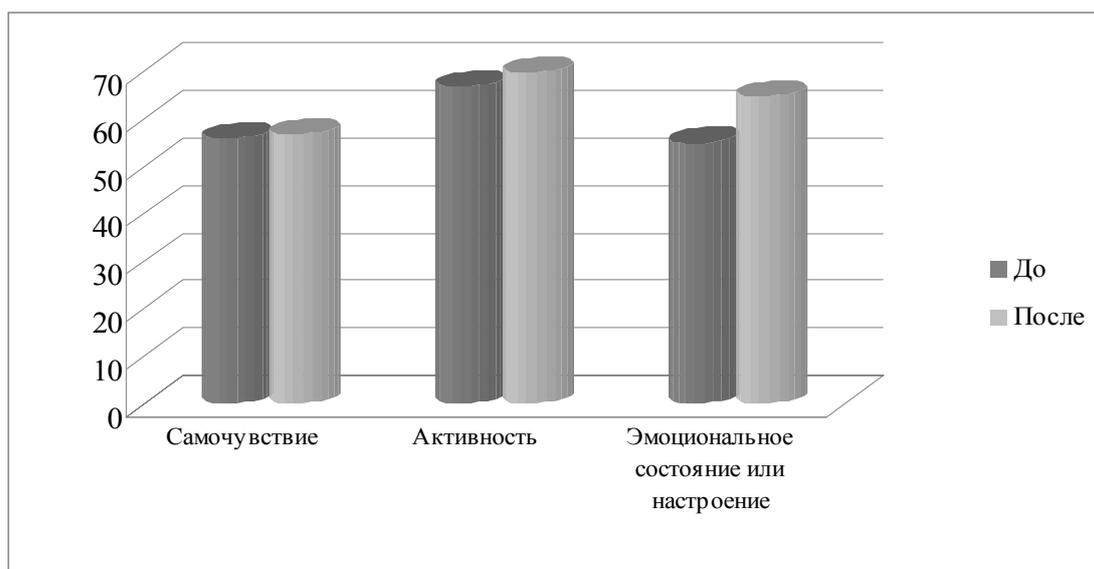


Рис. 1. Средние значения по шкалам методики «Самочувствие, активность, настроение» до и после проведения тренинга

Так же сравним показатели по методике «Спилбергера-Ханина», у 75% (15 чел.) сотрудников уровень ситуативной тревожности умеренный; до проведения тренинга уровень тревожности был высокий у 50% (10 чел.) сотрудников (рис. 2).

Кроме того, согласно данным методики «Определения доминирующего состояния и настроения» (ДС6) у 80% (16 чел.) испытуемых по шкале «Ак» (активное-пассивное отношение к жизненной ситуации) ярко выра-

жена активная жизненная позиция, оптимистичное настроение, готовность к преодолению жизненных трудностей, вера в свои силы и возможности (рис. 3).

Данные по шкале «То» (тонус высокий-низкий) показывают, что у 70% (14 чел.) сотрудников, имеется большой запас энергии и сил для преодоления жизненных препятствий, они готовы решать возникшие проблемы и трудности, сотрудники готовы к выполнению длительной работы.

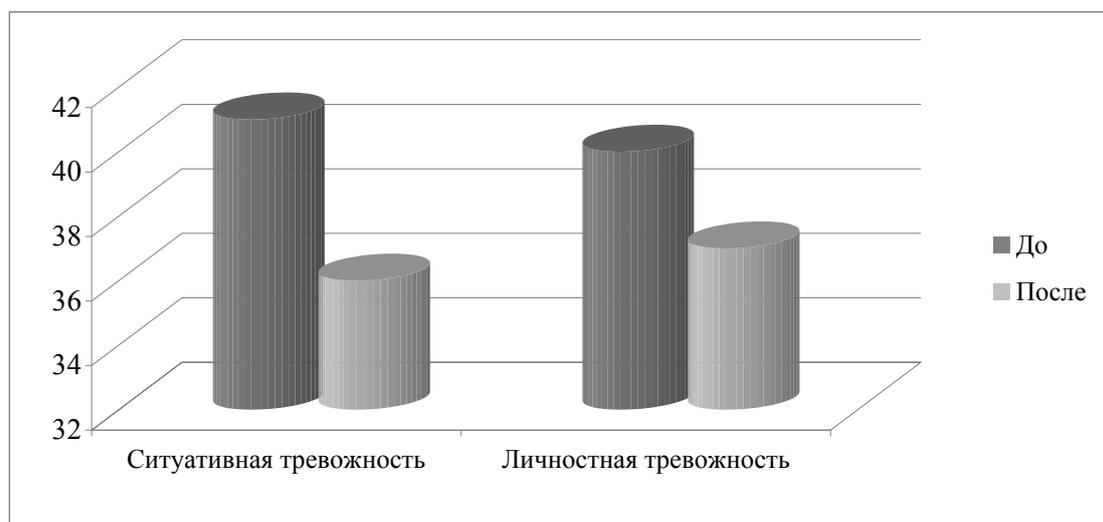


Рис. 2. Средние значения показателей по шкалам методики «Спилберга-Ханина» до и после проведения тренинга

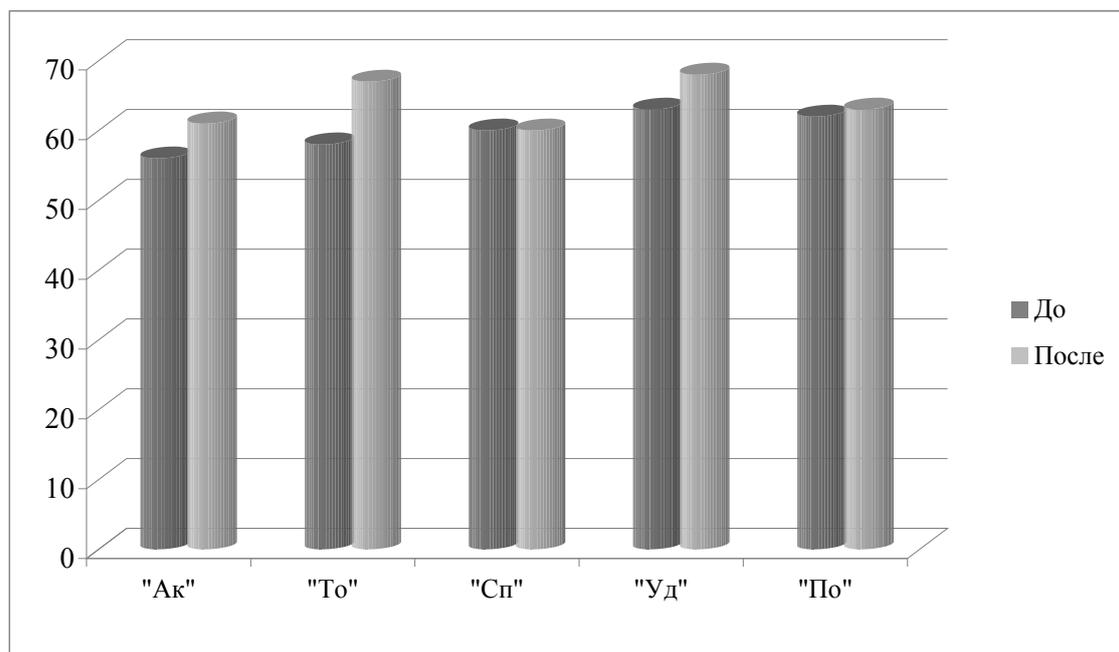


Рис. 3. Средние показатели значений по шкалам методики «Определения доминирующего состояния и настроения» до и после проведения тренинга

Результаты по шкале «Сп» (спокойствие-тревога) говорят о том, что у 75% (15 чел.) сотрудников преобладает ровный положительный эмоциональный тон, спокойное про-

текание эмоциональных процессов. В ситуациях повышенной эмоциональной напряженности они сохраняют самообладание, адекватность действий.

Оценки по шкале «Уд» (удовлетворенность — неудовлетворенность) у 80% (16 чел.), говорят о том, что они удовлетворены жизнью в целом, своей самореализацией, сотрудники готовы брать на себя ответственность за принятые решения. Сотрудники готовы к преодолению препятствий, возникающих на пути к достижению поставленной цели, высоко оценивают свою личную успешность.

По шкале «По» (положительный-отрицательный образ самого себя) у 80% (16 чел.) сотрудников результаты характеризуют их как личностей, которые принимают самого себя. Данные сотрудники адекватно оценивали свои психологические особенности и свое состояние.

Была доказана достоверность сдвигов в положительную сторону по шкалам «Ак», «То», «Сп», «Уд». Это означает, что после проведения занятий в форме психофизического тренинга у сотрудников патрульно-постовой службы наблюдается положительная динамика, сотрудники повышают уровень владения саморегуляции и владения собой.

После освоения программы психофизического тренинга, с сотрудниками патрульно-постовой службы, была проведена беседа в ходе которой респонденты отметили позитивные изменения после освоения программы: они научились снимать напряжение в сложных и конфликтных ситуациях; стали более собранными; в процессе выполнения оперативно-служебных задач они начали искать положительные эмоции; у них усилился самоконтроль, появилось стремление к самосовершенствованию.

В заключении можно отметить, что внедрение психофизического тренинга в психокоррекционную работу с сотрудниками органов внутренних дел, в рамках морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности, будет способствовать профессиональной подготовке сотрудников полиции к деятельности в особых и экстремальных условиях. Также тренинг необходимо внедрять в процесс профессионального обучения курсантов образовательных организаций МВД России, с целью формирования у них профессиональной компетентности.

Список литературы

1. Федотов А.Ю., Медведев И.Н. Эмоциональные состояния, негативно влияющие на профессиональную деятельность сотрудников ОВД, и их преодоление. М. 2012. 140 с.
2. Мясущев В.Н. Психические состояния и отношения человека // Обзорение психиатрии и медицинской психологии им. В.М. Бехтерева. СПб., 1966. № 1. С. 8–14.
3. Левитов Н.Д. Психическое состояние беспокойства и тревоги // Вопросы психологии. 1969. № 1. С. 19–24.
4. Столяренко А.М. Экстремальная психопедагогика: Учеб. пособие для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. 185 с.
5. Котенев И.О. Психологическая диагностика постстрессовых состояний у сотрудников органов внутренних дел: Метод, пособие для практических психологов. М.: МЦ при ГУК МВД России, 1997. 40 с.
6. Папкин И.А. Психологические пути снижения виктимности сотрудников органов внутренних дел: Дис. ... канд. психол. наук. М.: Акад. управления МВД РФ, 2004. 25 с.
7. Камасова А.Г., Чуманов Ю.В. Правовое регулирование морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности ОВД как направление кадровой работы в органах внутренних дел // Вестник Московского университета МВД России. 2017. № 5. С. 51–53.
8. Чуманов Ю.В. Психофизический тренинг как способ развития способностей принимать решения в ситуациях неопределенности ориентиров поиска // Инновации в образовании. 2018. № 5. С. 139–147.
9. Лебедев И.Б., Чуманов Ю.В., Милукова Ю.Д. Психофизический тренинг как способ социально-психологической адаптации курсантов образовательных организаций МВД России // Международный журнал психологии и педагогики в служебной деятельности. 2018. № 2. С. 106–109.

¹ Психологический словарь / Под ред. В.В. Давыдов и др. М., 1983. 287 с.

УДК 378
ББК 74

@ В.А. ХРОМОВ, Д.Е. ВЕДЕНЕЕВ, П.С. ЕРМОЛОВ. 2019

**ON THE NEED TO DEVELOP INDIVIDUAL STANDARDS
OF PHYSICAL FITNESS OF CADETS OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS
OF THE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS OF RUSSIA**

**О НЕОБХОДИМОСТИ РАЗРАБОТКИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ НОРМ
ФИЗИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВЛЕННОСТИ КУРСАНТОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ**

VADIM ANATOLYEVICH KHROMOV,
Master of Sports of the USSR, Associate
Professor of the Department of Physical Training
of the Educational and Scientific Complex
of Special Training of the Moscow University
of the Ministry of Internal Affairs of Russia
named after V. Ya. Kikoty
Email: hromov1967@mail.ru

DMITRY EVGENIEVICH VEDENEV,
Master of Sports of the USSR, lecturer
at the Department of Physical Training
of the Educational and Scientific Complex
of Special Preparation of V. Ya. Kikoty
Email: vedeneev1966dima@mail.ru

PAVEL SERGEEVICH YERMOLOV,
Master of Sports of Russia, Senior Lecturer
of the Department of Physical Training
of the Educational and Scientific Complex
of Special Preparation of V. Ya. Kikoty
Email: pauyls@yandex.ru

ВАДИМ АНАТОЛЬЕВИЧ ХРОМОВ,
Мастер спорта СССР, доцент кафедры
физической подготовки учебно-научного
комплекса специальной подготовки
Московского университета МВД России
имени В.Я. Кикотя
Email: hromov1967@mail.ru

ДМИТРИЙ ЕВГЕНЬЕВИЧ ВЕДЕНЕЕВ,
Мастер спорта СССР, преподаватель кафедры
физической подготовки учебно-научного
комплекса специальной подготовки Московского
университета МВД России имени В.Я. Кикотя
Email: vedeneev1966dima@mail.ru

ПАВЕЛ СЕРГЕЕВИЧ ЕРМОЛОВ,
Мастер спорта России, старший преподаватель
кафедры физической подготовки учебно-научного
комплекса специальной подготовки Московского
университета МВД России имени В.Я. Кикотя
Email: pauyls@yandex.ru

Научная специальность: 13.00.04 — теория и методика физического воспитания, спортивной тренировки, оздоровительной и адаптивной физической культуры

Для цитирования: В.А. ХРОМОВ, Д.Е. ВЕДЕНЕЕВ, П.С. ЕРМОЛОВ. О необходимости разработки индивидуальных норм физической подготовленности курсантов образовательных организаций МВД России. Международный журнал психологии и педагогики служебной деятельности. 1/2019. С. 58—60.

Annotation. A comparative description of the contradictions with the existing practice of physical training and management of this process by cadets of educational organizations of the Ministry of Internal Affairs of Russia was carried out.

Key words: educational organizations of the Ministry of Internal Affairs of Russia, physical qualities, physical development, professional physical training, professional activities

Аннотация. Проведена сравнительная характеристика противоречий с существующей практикой физической подготовки и управления этим процессом, курсантов образовательных организаций МВД России.

Ключевые слова: образовательные организации МВД России, физические качества, физическое развитие, профессиональная физическая подготовка, профессиональная деятельность

В современных условиях осложнения криминогенной обстановки в системе профессиональной подготовки личного состава МВД России складывается проблемная ситуация,

закрывающаяся в том, что состояние и перспективы развития служебно-боевой деятельности по пресечению различных противоправных действий, в частности, силовое задержание

активно сопротивляющихся правонарушителей, находится в противоречии с существующей практикой физической подготовки и управления этим процессом.

Наличие данной проблемной ситуации неоднократно подчеркивалось специалистами, которые сходятся во мнении относительно того, что выпускники образовательных организаций МВД России не всегда способны противостоять криминальной среде и имеют слабую физическую подготовленность. Более того, в связи с неуклонным ростом количества правонарушений и преступлений, в том числе ставших распространенными, в последнее время, актов терроризма, к охране общественного порядка привлекаются курсанты ВУЗов МВД России уже с первого курса. Иными словами, уже после шести месяцев обучения 18-летние курсанты, недавние школьники, принявшие присягу, становятся сотрудниками полиции и должны быть физически готовы к выполнению служебных задач по охране правопорядка.

Физическая подготовка в образовательных учреждениях МВД России направлена на укрепление здоровья, формирование и обучение специальным двигательным навыкам, умениям, воспитание морально-волевым качеств личности, способности использовать и внедрять полученные знания в практику будущей профессиональной деятельности, которая в последние годы значительно изменилась. Возросли физические и психологические нагрузки, гораздо чаще чем раньше, сотрудникам ОВД приходится применять специальные средства и табельное оружие, вступать в противоборство с вооруженными, готовыми на любые противоправные действия, нарушителями законности и порядка [1, 2, 3].

Решение данной проблемы видится в совершенствовании технологий педагогического процесса физической подготовки курсантов и слушателей.

Анализируя нормативные требования [4, 5, 6], предъявляемые Министерством внутренних дел России, можно отметить ряд противоречий в подходах к оценке уровня физической подготовленности курсантов и степени

усвоения учебного материала. Это выражается в том, что в имеющихся нормативных документах есть значительные различия, как по набору упражнений, так и по оценке их выполнения (при этом кафедрам физической подготовки предоставлено право по необходимости разработать и свои нормативы).

На сегодняшний день рабочая программа по физической подготовке согласно приказа № 275 05.05.2018 года пункта 245 требует выполнения трех контрольных упражнений общей физической подготовки (сила, быстрота, выносливость) на оценку не ниже «удовлетворительно», в то время, как критерии определения индивидуальной оценки в выполнении одного из трех контрольных упражнений общей физической подготовки (сила, быстрота, выносливость) для определения уровня этих физических качеств отсутствует.

Требование приказа МВД России № 275 от 05.05.2018 г. не предусматривающие нижних границ выполнения нормативов сводят на «нет» принцип гармоничного физического развития слушателей. Набирая необходимую сумму баллов при выполнении норматива по общей физической подготовке курсанты в тоже время могут быть совершенно не подготовленным по одному или даже двум другим физическим качествам [6].

Курсант набравший большие баллы в силовом нормативе, может не пробежать и 1000 метров и наоборот курсант с высокой выносливостью может ни разу не подтянуться на перекладине. Кроме того, критерии развития физических качеств сотрудников ОВД должен соотноситься с критериями общегосударственных требований для всего населения страны (ГТО). Сотрудники правоохранительных органов без сомнения должны быть подготовлены в физическом плане гораздо лучше чем обычный гражданин, а значит и критерии оценки каждого физического качества сотрудников должны быть значительно выше общепринятых и предусматривать развитие каждого физического качества.

Таким образом, индивидуальная физическая подготовка курсанта может быть весьма односторонней. Кто-то хорошо бегают, но не

может подтягиваться, кто-то хорошо отжимается, ноне может пробежать среднюю дистанцию, кто-то отлично выполняет норматив по челночному бегу, но плохо и подтягивается и не может пробежать длинную дистанцию.

Отмеченные выше противоречия и приведенный пример дают основание считать, что существующие в настоящее время критерии оценки физической подготовленности курсантов не отвечают современным требованиям педагогического процесса. Они не ориентированы на гармоничное развитие сильных и слабых сторон индивидуального уровня физической подготовленности курсантов (одних и тех же результатов в контрольном упражнении достигают курсанты, существенно отличающиеся по уровню подготовленности).

Уровень требований по выполнению нормативов общефизических упражнений для курсантов и слушателей должен соответствовать критериям современной профессиональной деятельности сотрудников, а значит, не обходима дальнейшая разработка ее индивидуальных норм.

Список литературы

1. *Величко В.М.* Памятка по самозащите без оружия для сотрудников ОВД, заступающих на службу: учебное пособие / В.М. Величко. М., 191. 68 с.
2. *Дворяк И.А.* Тактика личного задержания преступника: методические разработки / И.А. Дворяк. М., МВШМ МВД СССР, 1986. 56 с.
3. *Дворяк И.А.* Правомерность применения приемов самбо сотрудниками ОВД при задержании преступника: сборник научных трудов «Вопросы совершенствования работы милиции по укреплению законности и правопорядка» / И.А. Дворяк, В.В. Яншин. М., МВШМ МВД СССР, 1984. 171—175 с.
4. Инструкция по организации и содержанию работы кафедр, осуществляющих физическую подготовку в образовательных организациях высшего профессионального образования МВД России: МЦПО и КНИ при ГУК и КП МВД РФ. М., 1998. 19с.
5. Физическая подготовка. Рабочая учебная программа 2017 год.
6. Приказ «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» № 275 от 05.05.2018

УДК 316.758
ББК 74

@ Д.С. ЗАГУТИН, И.А. МАЯЦКАЯ, С.Г. МОСКАЛЕНКО. 2019

**FORMATION OF A CULTURE OF TOLERANCE OF YOUTH,
AS A SUBJECT OF PEDAGOGICAL ANALYSIS**

**СТАНОВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ ТОЛЕРАНТНОСТИ МОЛОДЕЖИ,
КАК ПРЕДМЕТ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА**

DMITRY SERGEEVICH ZAGUTIN,
Professor, Department of Humanities and Socio-
Economic Disciplines Rostov Law Institute
of the Ministry of Internal Affairs
Email: 8(928)1098668rostov-zd@mail.ru
IRINA ALEKSANDROVNA MAYATSKAYA,
Associate Professor of the Department of Resis-
tance of Materials Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
Email: 8(903)488 02 60irina.mayatskaya@mail.ru
SERGEY GRIGORIEVICH MOSKALENKO,
Associate Professor of the Department of
Humanities and Socio-Economic Disciplines
Rostov Law Institute of the Ministry of Internal
Affairs, Rostov-on-Don
Email: 8(928)111 22 63moscalenko1963@mail.ru

ДМИТРИЙ СЕРГЕЕВИЧ ЗАГУТИН,
профессор кафедры гуманитарных и социально-
экономических дисциплин Ростовский
юридический институт МВД
Email: 8(928)1098668rostov-zd@mail.ru
ИРИНА АЛЕКСАНДРОВНА МАЯЦКАЯ,
доцент кафедры сопротивления материалов
Донской государственной технической
университет, г. Ростов-на-Дону
Email: 8(903)488 02 60irina.mayatskaya@mail.ru
СЕРГЕЙ ГРИГОРЬЕВИЧ МОСКАЛЕНКО,
доцент кафедры гуманитарных и социально-
экономических дисциплин
Ростовский юридический институт МВД,
г. Ростов-на-Дону
Email: 8(928)111 22 63moscalenko1963@mail.ru

Научная специальность: 09.00.11 — Социальная философия — общество как организационная форма воспроизводства социальности, анализ универсальных законов его строения, функционирования и саморазвития

Для цитирования: Д.С. ЗАГУТИН, И.А. МАЯЦКАЯ, С.Г. МОСКАЛЕНКО. Становление культуры толерантности молодежи, как предмет педагогического анализа. Международный журнал психологии и педагогики служебной деятельности. 1/2019. С. 61—64.

Annotation. Today in a multicultural environment, it becomes important to understand the various forms of worldview. It helps the young man to make the right choice in life. Be responsible for your choices and respect the people around you. The objectives of the work are to develop a mathematical concept of youth tolerance. The mechanism of the formation of a culture of tolerance is presented.

Key words: tolerance, socialization, youth, socio-dynamics, social modeling, graph method

Аннотация. Сегодня в мультикультурной среде становится важным понимать различные формы мировоззрения. Это помогает молодому человеку делать правильный выбор в жизни. Быть ответственными за свой выбор и уважать людей вокруг себя. Целями работы являются разработка математической концепции толерантности молодежи. Представлен механизм становления культуры толерантности.

Ключевые слова: толерантность, социализация, молодежь, социодинамика, социальное моделирование, метод графов

Как само понятие «толерантность», так и многочисленные его смысловые коннотации заняли видное место в гуманитарном, социально-политическом, креативно-эстетическом, индивидуальном и массовом дискурсах и нар-

ративе. Возникнув в медицинской практике, в области наркологии, как обозначение явления прекращения отторжения организмом токсинов, алкоголя, например, как часть диагноза «наркозависимость», термин «толерантность»

и обозначаемое им понятие оказались востребованы для применения в самом широком гуманитарном контексте [1—3]. С той разницей, что медицинское понимание можно отнести к «негативной толерантности» (термин в негативной трактовке отчасти применим и в гуманитарных областях знания), то есть прекращению отторжения действия факторов, убивающих организм, факторов, которые нельзя не отторгать для того, чтобы биологически выжить, гуманитарные трактовки относятся скорее к «позитивной толерантности», и в гуманитарных рамках феномен воспринимается как положительная направленность на факторы и явления, не имеющие характера угрозы для социального организма, аналогичной угрозе биологическому организму в случае «негативной толерантности» [1]. Без отчетливого различения позитивной и негативной толерантности становится возможной крайне нежелательная при оперировании концептом «толерантность» подмена понятия, когда одно может быть принято за другое в явной или латентной формах. Надо разобраться, что входит в это понятие, и как оно будет развиваться в будущем, будут ли и, если будут, то насколько радикально реконструированы его смысловые интерпретации. Для максимально эффективного решения этих задач придется выйти за рамки узкогуманитарного мышления и попытаться применить, например, методы прогнозирования достаточно развитые в математике, но все еще мало используемые в гуманитарных науках.

Актуальность изучения данной темы обусловлена процессами, происходящими как у нас в стране, так и в мире. Очень важно дать молодежи те ориентиры, которые бы ей позволили самим сделать правильный выбор в жизни, быть ответственными за свой выбор и уважать людей вокруг себя [16].

Нам представляется, что естественной базой опорой для атолерантных реакций на персоналистическо-социальные патологии может быть только позитивная толерантность. Данный тип толерантности предполагает базирование на компенсаторном приоритете следующих важнейших смысловых структур: горизонтальной кооперации над вертикальной иерархизацией, эмпатийности над жестокостью и эгоистическим потребительством, диалогичности над монологично-

стью, органическом персонализме над механическим коллективизмом. В конечном счете, позитивная толерантность отождествится в сознании воспринимающей, понимающей и оценивающей ее молодежной аудитории с понятием «свобода».

Свобода — толерантность — произвол. Как связаны эти понятия? Свобода — это и ответственность за свободу выбора, и нельзя забывать об этом. И получается другая формула: свобода — ответственность — произвол [14].

В Европе очень быстро перескочили с первого понятия на третье, забыв о втором. А почему? И это важно. Необходимо проанализировать эту ситуацию. Чтобы не происходило подмены, нужно влияние и религии, например, христианства и др., как сдерживающего фактора против произвола, и государства в лице силовых органов (полиция, разведка, миграционные службы), как контролирующего фактора, и семьи, как воспитывающего фактора. Если посмотреть на события в Европе, а именно, в Германии, то ни сдерживания, ни контроля за лицами, которые воспринимают толерантность как произвол, не было. И это сейчас, уже признанный факт. И результат плачевный. Германский опыт убедительно показывает опасности и контрпродуктивность спонтанного формирования всех составляющих феномена толерантности [1].

Очень важно не допустить таких событий в молодежной среде.

Применение графов связано с тем, что они являются средством для объяснения сложных ситуаций на интуитивном уровне [2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11]. Эти преимущества представления сложных процессов графами видны при их визуализации. Графовые алгоритмы очень часто и успешно реализуются в современном программировании, что создает базу для математического прогнозирования социальных процессов. Сейчас очень остро встает в Европе вопрос о финансировании программ по обеспечению жизни мигрантов. А эти вопросы можно было спрогнозировать, используя методы, которые применяются в банковской сфере.

Покажем проекцию графа и дадим его характеристику с точки зрения повышения толерантности личности.

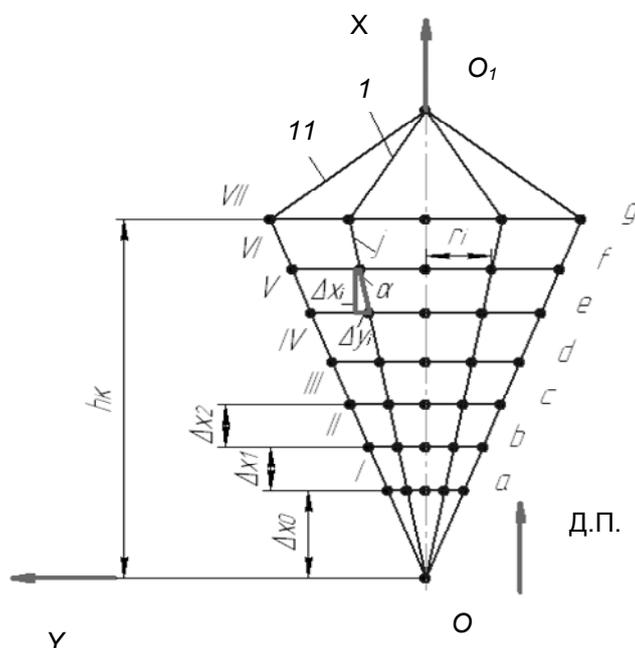


Рис. 1. Проекция графа на вертикальную плоскость

Граф линейный, симметричный, замкнутый, имеющий на маршруте от 0 до 0₁—79 вершин, включая вершины 0 и 0₁ (формула графа — $m \cdot n + 2 = 7 \times 11 + 2 = 79$, где m — количество уровней развития; n — количество направлений развития толерантности) [3].

Исходя из линейности графа, выделим на произвольном его направлении « j » элементы приращений Δx_i и Δy_i .

Тогда, $\frac{\Delta x_i}{\Delta y_i} = \operatorname{tg} \alpha$ — темп развития толерантности личности; Δx_i — приращение « i -го» уровня толерантности личности; Δy_i — приращение толерантности личности на « i -м» уровне (приращение культуры личности на i -ом уровне); Δx_i — с каждым уровнем решаемые задачи усложняются; Δy_i — повышение толерантности (повышение культуры, ответственности личности) в решении усложняющихся задач на конкретном жизненном этапе (этапе социализации человека).

В результате получаем

$$\lim_{\Delta x_i \rightarrow 0} \frac{\Delta y_i}{\Delta x_i} = \frac{dy}{dx} = \operatorname{tg} \alpha = \operatorname{const}$$

для решаемого графа

$$\int_0^{r_k} dy = \operatorname{tg} \alpha \int_0^{r_k / \operatorname{tg} \alpha} dx; \quad r_k = \frac{r_k}{\operatorname{tg} \alpha} \operatorname{tg} \alpha.$$

Последнее выражение указывает на то, что повышение толерантности личности должно соответствовать (быть пропорциональным) уровню решаемых (усложненных) социальных задач.

Степень влияния определенного фактора можно оценивать высотой в диаграмме или длиной пути до графа от источника. Если построить модели влияния на толерантность определенных факторов в моменты времени, которые являются переломными в истории нашей страны, то можно дать прогноз развития толерантности [3, 4].

Использование деревьев при математическом моделировании процессов удобно, есть необходимо добавлять или удалять составляющие.

Интернет ускоряет процессы развития, так как с помощью его можно не только получать информацию о толерантности, но и распространять ее. В интернете очень часто она подменяется понятиями, которые и близко не подходят к толерантности, а скорее к произ-

волу. Для молодого поколения достаточно трудно увидеть эту границу, за которой уже нет ответственности, нет понимания другой личности. Поэтому необходимо рассказывать о толерантности современной молодежи уже в школе.

Выводы

Процесс становления толерантности личности — это вытекающий из человеческой свободы процесс развития, процесс преодоления стереотипов и предрассудков. Ответственность — это своеобразный внутренний стержень свободной личности, а толерантность — это область вокруг этого стержня. А свобода личности формируется в семье, в стране, в мире, и рассматривать ее надо во взаимосвязи всех факторов, которые влияют на ее развитие.

Список литературы

1. *Ковынева М.В.* Воспитание толерантности у современной студенческой молодежи средствами модульной организации личностно-ориентированного образования. / М.В. Ковынева. Ростов-на-Дону: Издательский центр ДГТУ, 2013. 174 с.
2. *Шимельфениг О.В.* Математическая модель внутренней позиции личности. // Проблемы моделирования социальных процессов России и АТР: Материалы, Второй всерос. научно-практ. конф. с междунар. участием, 7—8 декабря 2016, ДВФУ, Владивосток, 2016. С. 760—763
3. *Загутин Д.С., Маяцкая И.А.* Математическая интерпретация схемы-модели развития творческой деятельности молодежи с помощью теории графов // Проблемы моделирования социальных процессов России и АТР: Материалы, Второй всерос. научно-практ. конф. с междунар. участием, 7—8 декабря 2016, ДВФУ, Владивосток, 2016. С. 605—608.
4. *Загутин Д.С.* Математическое описание модели развития и измерения культуры технического творчества. Известия Южного федерального университета. Педагогические науки. 2009. № 6. С. 175—179.
5. *Загутин Д.С.* Опыт-экспериментальная проверка эффективности модели становления культуры технического творчества в системе профессионального образования. Известия Южного федерального университета. Педагогические науки. 2009. № 7. С. 198—204.
6. *Загутин Д.С.* Организационно-педагогические меры по созданию индивидуализированной развивающей среды, направленной на формирование творческого мышления. Известия Южного федерального университета. Педагогические науки. 2008. № 3. С. 175—180.
7. *Загутин Д.С.* Особенности учебно-воспитательной работы, направленной на развитие культуры творческой деятельности студентов, в технических вузах. Среднее профессиональное образование. 2007. № 11. С. 17—18.
8. *Дистель Р.* Теория графов. Новосибирск: Издательство института математики, 2002. 336 с.
9. *Касьянов В.Н., Евстигнеев В.А.* Графы в программировании: обработка, визуализация и применение. СПб.: БХВ –Петербург, 2003. 1104с.
10. *Маяцкая И.А.* Применение теории графов при моделировании процесса измельчения растительных материалов. // Вестник Донского государственного технического университета. 2005. Том 5 № 5(27). С.706—711.
11. *Маяцкая И.А., Краснобаев И.А.* Моделирование дистостебельных материалов с помощью теории графов. // Инженерный вестник Дона. 2012. Том 23. № 4—2(23). С.158.
12. *Маяцкая И.А., Демченко Б.М.* Применение теории графов при распознавании растительных объектов. // Интернет-журнал Науковедение. 2013. № 3(16). С. 108.
13. *Москаленко С.Г.* Контекстуальные и концептуальные аспекты цифровой революции // Философия права 2018 № 2—45—50.
14. *Москаленко С.Г., Казмирова Н.Г.* Правовая и этико-культурная превенция экстремизма // «Философия права» 2015 № 1. С. 45—51.
15. *Москаленко С.Г., Вакула И.М.* Цифровая революция и тенденции в современном образовательном пространстве // Философия образования в глобальном и национальном измерении. Моногр. научн. ред.: А.У. Альбеков, А.М. Старостин, А.Ю. Голобородько. Ростов н/Д: Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), 2018. С. 42—46.
16. *Верещagina А.В., Самыгин С.И., Гафиатулина Н.Х., Руденко А.М., Печуров И.В.* Социология безопасности: учебник. Москва: Инфра-М, 2017. 264 с.
17. *Gafiatulina N.Kh., Imgrunt S.I., Samygin S.I.* Social security and social health of Russian society: monograph. Saarbucksen. 2017.- 124с.
18. *Vereshchagina A.N.* Gafiatulina Gender Analysis of Social Health of Students/A. Vereshchagina, N. Gafiatulina, A. Kумыков, O. Stepanov, S. Samygin // Review of European Studies, 2015, Vol. 7, № 7, pp. 223—230. URL: <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/res/article/view/48999>
19. *Lubsky A.V., Lurje A.G., Popov A.V., Serikova I.B., Zagutin D.S.* Russia in Search of National Integration Model // Mediterranean Journal of Social Sciences. 2015. Vol. 6, № 4, suppl. 4. P. 209—214.

УДК 378.1
ББК 74.489

@ В.А. МИШКИНА. 2019

**SOCIO-PEDAGOGICAL ASPECTS OF ACTIVITY
OF DIVISIONS ON AFFAIRS OF MINORS WITH CHILDREN
FROM MIGRANT FAMILIES**

**СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПО ДЕЛАМ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ
С ДЕТЬМИ ИЗ СЕМЕЙ МИГРАНТОВ**

VITA ALEXSANDROVNA MISHKINA,
adjunct of the faculty of training scientific-
pedagogical and scientific personnel Moscow
University of the interior Ministry named
after V. Ya. Kikotya
Email: univervita@mail.ru

ВИТА АЛЕКСАНДРОВНА МИШКИНА
адъюнкт факультета подготовки научно-
педагогических и научных кадров Московского
университета МВД России имени В.Я. Кикотя
Email: univervita@mail.ru

Научная специальность: 13.00.08 — Теория и методика профессионального образования

Для цитирования: В.А. МИШКИНА. Социально-педагогические аспекты деятельности подразделений по делам несовершеннолетних с детьми из семей мигрантов. Международный журнал психологии и педагогики служебной деятельности. 1/2019. С. 65—68.

Annotation. The author considers pedagogical aspects of activity of PD of ATS with children from families of migrants. A brief review of a number of aspects of the training of PD inspectors for socio-pedagogical and preventive work with children from migrant families is presented, the professional knowledge, skills and abilities that a PD inspector should possess are noted.

Key words: children from migrant families, ethno-pedagogical features, the inspector of PДN OVD, training, kompetentnostnyj approach

Аннотация. Автором рассматриваются педагогические аспекты деятельности ПДН ОВД с детьми из семей мигрантов. Представлен краткий обзор ряда аспектов профессиональной подготовки инспекторов ПДН к социально-педагогической и профилактической работе с детьми из семей мигрантов, отмечены профессиональные знания, умения и навыки, которыми должен владеть инспектор ПДН ОВД.

Ключевые слова: дети из семей мигрантов, этно-педагогические особенности, инспектор ПДН ОВД, профессиональная подготовка, экомпетентностный подход

Введение

В соответствии с Концепцией социально-экономического развития РФ до 2025 года миграция рассматривается как один из ресурсов развития страны. Приток мигрантов обусловливает превращение социального и образовательного пространств в поликультурные и требует учитывать этнический фактор в работе с подростками и молодежью.

В связи с этим, чрезвычайно актуальной и педагогически значимой становится проблема адаптации детей мигрантов. Важно помнить,

что каждый ребенок имеет право на получение образования. Главное — создать условия, при которых дети независимо от их культурной, расовой, национальной принадлежности могли бы себя полностью реализовать и стать полноценными членами общества. Как показывают исследования, проблемы социальной адаптации возникают в основном, у детей мигрантов неславянской этнической принадлежности, приехавших из азиатских стран СНГ и Кавказа. Она заключается в том, что дети мигрантов плохо говорят и пишут на русском

языке или не говорят совсем. И как, следствие: 1) сложность изучения учебного материала; 2) трудности в общении со сверстниками и учителями; 3) проблемы в адаптации [1].

Проведенный нами теоретический анализ, обобщение организационно-методической практики в сфере этнокультурного образования, языковой и социально-культурной интеграции учащихся из семей мигрантов показало, что опыт накоплен в Москве и Санкт-Петербурге [2]. Здесь особое внимание уделяется вопросам обучения детей-мигрантов русскому языку и воспитания в духе межнационального согласия и культуры мира. Но исследования раскрывают преимущественно социологические, этнокультурные, психолого-педагогические, языковые и, гораздо в меньшей степени, — социально-педагогические аспекты организации процессов поддержки и помощи детям-мигрантам в новых социокультурных условиях их жизнедеятельности.

Цель статьи и задачи

В связи с тем, что в научной литературе проблема адаптации детей мигрантов еще недостаточно изучена, а эффективное решение задач социально-психологического сопровождения детей мигрантов может быть реализовано через взаимодействие семьи, психологов и педагогов, профилактику девиантного и делинквентного поведения детей мигрантов сотрудниками подразделений по делам несовершеннолетних органов внутренних дел Российской Федерации (Далее ПДН ОВД), нами поставлена цель показать формы и методы работы ПДН с детьми мигрантами.

Основное содержание

Основой профессиональной деятельности сотрудников ПДН ОВД является предупреждение и пресечение правонарушений, антиобщественных действий, совершаемых несовершеннолетними, борьба с детской безнадзорностью и беспризорностью и т.д. Ответственность за успешное выполнение этих задач и реализацию других направлений профессиональной деятельности, касающихся работы с несовершеннолетними, лежит на подразделениях по делам несовершеннолетних (инспекторах ПДН). Организация деятельности инспекторов ПДН регламентируется Приказом

№ 845 «Об утверждении Инструкции по организации деятельности подразделений по делам несовершеннолетних органов внутренних дел Российской Федерации»; Федеральным законом № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» (с изменениями от 23 ноября 2015 г.).

Правовую основу деятельности инспектора ПДН ОВД составляют: Конвенция ООН о правах ребенка; Конституция Российской Федерации; Закон РФ от 29.12.2012 г. № 273 «Об образовании в РФ»; Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ; Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ; Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ.

В работе по профилактике девиантного и делинквентного поведения инспектору ПДН ОВД рекомендовано составление банк данных о: многодетных семьях; малообеспеченных семьях; детях-инвалидах; детях, находящиеся под опекой; неблагополучных семьях; детях «группы риска»; детях-мигрантах; детях, проживающих без попечения со стороны родителей (законных представителей).

Для настоящей статьи нами выделена работа с детьми-мигрантами. Так как опрос 18 инспекторов ПДН УВД ЮВАО ГУ МВД России по г. Москве показал, что именно при работе с такими детьми инспектора ПДН и педагоги испытывают затруднения. Известно, что работа это непростая, так как дети-мигранты представляют в российских школах особый контингент, который выделяют на основе трех оценочных параметров: 1) прибытие семьи мигрантов и ребенка из стран ближнего и дальнего зарубежья, а также региона Северного Кавказа; 2) период проживания ребенка-мигранта в территории (не более 10 лет); 3) иноэтничность (для учащегося-мигранта русский язык не является родным) [3]. Педагогический анализ этих данных для оценки уровня педагогической запущенности, построения программы профилактики необходимы ряд компетенций.

Нами на основе анализа психолого-педагогических исследований, 20 нормативных документов, содержания перечня профессиональных задач, решаемых инспекторами ПДН ОВД в процессе социально-педагогической

и профилактической работы с детьми из семей мигрантов, выделен круг компетенций, приобретаемых инспекторами ПДН ОВД в профессиональной подготовке. Вот некоторые из них: 1) знаниями по этнопедагогике и этнопсихологии, которые позволяют выстраивать педагогическое взаимодействие с семьей мигрантов, определять, понимать и учитывать индивидуальные особенности ребенка-мигранта; 2) знаниями этнопедагогических особенностей социализации в культуре ребенка-мигранта, а также знаниями по социальной психологии и поликультурному образованию, на основе которых будет создаваться детский коллектив и организовываться деятельность воспитанников, в том числе и детей-мигрантов; 3) знаниями истории этносов, закономерностей протекания межгрупповых процессов в этноконтактных ситуациях, основ конфликтологии и специфики этнических конфликтов, современных подходов к проблеме толерантности и технологий ее формирования [4]. Кроме того, в структуре личности инспектора ПДН ОВД должны быть сформированы поликультурно значимые личностные качества (действенная эмпатия, этническая толерантность, позитивная этническая идентичность).

Нами проведено исследование таких этапов работы ПДН ОВД, как диагностико-прогнозный, рефлексивный, проектировочный, проблемно-деятельностный, результативно-оценочный. Анализ интервью инспекторов позволил выявить не только требования к профессиональной подготовке, определить затруднения, с которыми сталкивается сотрудник ПДН ОВД, установить, что они напрямую зависят от качества профессиональной подготовки. Было установлено, что успешность социально-педагогического сопровождения определяется следующими результатами: 1) адекватная самооценка, невысокая тревожность; 2) усвоение социально-коммуникативных норм; 3) толерантное отношение детей-мигрантов и принимающего окружения; 4) субъектная позиция ребенка.

Необходимыми условиями социально-педагогического сопровождения детей-мигрантов в образовательной среде являются: поэтапная диагностика; работа с педагогами школы по повышению психолого-педагогической компетентности; проектирование программ сопровождения детей из семей мигрантов; использова-

ние воспитательного потенциала этнологических знаний. Решение обозначенной проблемы нами видится в формировании профессиональных компетенций у курсантов образовательных организаций МВД России, обучающихся по специальности «Педагогика и психология девиантного поведения» (специализация «Социальная педагогика»), на курсах повышения квалификации.

Профессиональная подготовка курсантов образовательных организаций к профессиональной деятельности в ПДН ОВД также исходит из совокупности требований, установленных федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования III поколения, включающим различные группы компетенций: общие, профессиональные, специальные.

Сегодня компетентностный подход является доминирующим в мировой образовательной практике. Необходимость его использования в конструировании содержания профессионального образования возникла в связи с попыткой отобрать способы деятельности, которыми должны овладеть будущие специалисты. Особенность компетентностного подхода, заключающаяся в том, что он призван устранить разрыв между знаниями и умениями, которые человек получает в результате обучения, и возможностью их применения на практике, в реальной профессиональной среде. С точки зрения академика А.М. Новикова, компетентностный подход позволяет перейти от его ориентации на воспроизведение знаний к их применению и организации, т.е. от «знаниевой» образовательной парадигмы к «деятельностной», что предполагает совершенно иначе строить цели и содержание образования (новиков).

Нужно заметить, что именно овладение компетенциями лежит в основе как профессиональной подготовки в образовательной организации, так и в основе профессиональной деятельности сотрудников ПДН ОВД. Несмотря на четкую регламентацию деятельности сотрудников ПДН ОВД (права, обязанности, органы взаимодействия, совокупность требований) возникают определенные профессиональные затруднения. Особо следует выделить проблемы взаимодействия сотрудников ПДН с семьями-мигрантами и их детьми.

У детей из семей мигрантов отмечается ряд психолого-педагогических проблем, связанных со сменой места жительства; рассо-

гласованием в системе ценностей и социальных норм; адаптацией к требованиям системы образования. Операциональные установки детей-мигрантов приходят в состояние неустойчивости, их повседневное поведение становится непосредственным и непредсказуемым, а зачастую даже агрессивным [5]. Отмечается повышенный уровень личностной тревожности, налицо недоверие к себе, трудности в общении с другими. Отсюда, главная задача и педагогов и инспекторов ПДН ОВД заключается в социализации ребенка из семьи мигрантов — преодоление отчуждения в новой социокультурной среде. Необходимо обеспечить условия для «врастания» в новые формальные и неформальные социальные группы; усвоения новых норм морали и стандартов поведения, иного образа жизни.

В 12 статье Федерального закона «Об образовании Российской Федерации» (Закон) особо выделяется функция образования, выражающаяся в содействии взаимопониманию и сотрудничеству между людьми независимо от расовой, национальной этнической, религиозной и социальной принадлежности. В значительной мере этот аспект касается адаптации ребенка из семьи мигрантов в новой мультикультурной среде. Требуется социально-педагогическая поддержка процесса адаптации детей-мигрантов, коррекция стрессовых форм поведения, общения и деятельности в новой среде, а также профилактика преступности и иных форм общественно-опасного поведения [6].

Обязательным условием работы инспектора ПДН ОВД является взаимодействие с семьями детей-мигрантов. Семьи мигрантов оказываются в сложной социальной ситуации. С одной стороны, государство не в состоянии эффективно решать их социально-экономические и бытовые проблемы, а с другой — миграционные потоки влекут за собой весьма сложные социально-психологические и психолого-педагогические процессы [7]. При этом процесс социокультурной дезадаптации в ряде случаев не может быть снят школьным педагогом или психологом в силу поведенческих и языковых барьеров во взаимодействии с ребенком и семьей мигранта в целом, что усугубляет и без того тяжелое социально-психологическое состояние личности.

Вывод

Процесс адаптации детей-мигрантов проходит в максимально сложных условиях, вследствие потери прежних дружеских связей и недостаточных временных возможностей для построения новых (близок срок окончания школы), что может привести к негативно направленной адаптации (дезадаптации) и девиантным формам поведения. Ребенку из семьи мигрантов требуется профилактика девиантного поведения: профессиональная психолого-педагогическая поддержка; реабилитация и, возможно, коррекция, основанная на технологиях субъектного взаимодействия с применением активных методов обучения адаптации и социализации, самопрезентации и самореализации. В связи с этим требуется разработка комплексной программы взаимодействия инспекторов ПДН, педагогов, психологов и иных представителей общественных организаций.

Список литературы

1. Ульянова И.В., Мишкина В.А. Работа с детьми-мигрантами как актуальный вопрос российской системы образования // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Социология. Педагогика. Психология. 2018. Т. 4 (70). № 4. С. 40—45.
2. Александров Д.А. Дети из семей мигрантов в школах Санкт-Петербурга: предварительные данные: рабочие материалы НУЛ СОН / Д.А. Александров, В.В. Баранова, В.А. Ивановщина. СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2011. 100 с.
3. Мишкина В.А. Ретроспективный анализ работы с детьми семей мигрантов. Вестник экономической безопасности. 2018;(4):317—20.
4. Горячев Ю.А., Захаров В.Ф., Курнешова Л.Е., Омельченко Е.А., Савченко Т.В. Интеграция мигрантов средствами образования: опыт Москвы. М.: Издательский дом «Этносфера», 2008. 112 с.
5. Солдатова Г.У., Макаручук А.В., Пантелеев А.Б. Программа оценки адаптации детей и подростков из семей мигрантов к поликультурной образовательной среде // Межкультурная компетентность педагога в поликультурном образовательном пространстве. Научно-методические материалы / Под ред. Хухлаева О.Е., Чибисовой М.Ю. Книжный дом СПб., 2008. С. 352—372.
6. Словарь педагогического обихода: основные термины и понятия по общей и социальной педагогике. Самойлов В.Д., Алпатов О.Б., Садеков Р.Р., Тихомиров С.Н. Москва, 2012.
7. Тихомиров С.Н. Педагогика высшей школы: уч. пос. М., 2016. 117 с.

УДК 378.1
ББК 74.489

© Ю.А. ПРОСТАКИШИНА. 2019

**FEATURES OF THE FORMATION OF LIFE-MEANINGFUL
ORIENTATIONS OF STUDENTS OF THE INSTITUTE OF PSYCHOLOGY
OF SERVICE ACTIVITY OF INTERNAL AFFAIRS BODIES
OF THE MOSCOW UNIVERSITY OF THE MINISTRY OF INTERNAL
AFFAIRS OF THE RUSSIAN FEDERATION NAMED AFTER V.J. KIKOT**

**ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СМЫСЛОЖИЗНЕННЫХ
ОРИЕНТАЦИЙ У КУРСАНТОВ ИНСТИТУТА ПСИХОЛОГИИ
СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
МОСКОВСКОГО УНИВЕРСИТЕТА МВД РОССИИ ИМЕНИ В.Я. КИКОТЯ**

JULIA ALEXANDROVNA PROSTAKISHINA,
adjunct of the faculty of training scientific-
pedagogical and scientific personnel Moscow
University of the interior Ministry named
after V. Ya. Kikotya
Email: Julia.Prostakishina@yandex.ru

ЮЛИЯ АЛЕКСАНДРОВНА ПРОСТАКИШИНА,
адъюнкт факультета подготовки
научно-педагогических и научных
кадров Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя
Email: Julia.Prostakishina@yandex.ru

Научная специальность: 13.00.08 — Теория и методика профессионального образования

Для цитирования: Ю.А. ПРОСТАКИШИНА. Особенности формирования смысложизненных ориентаций у курсантов института психологии служебной деятельности органов внутренних дел Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя. *Международный журнал психологии и педагогики служебной деятельности.* 1/2019. С. 69—70.

Annotation. Life orientation for students And staff OVD of the Moscow University of the MIA of Russia named after V.J. Kikot provide guidance for the future professional activity. In student years, the cadets formed their own ideological positions, motivational and value orientations, orientation, style and meaning of life that in the future will focus on the individual confidence in life choices and building their own life position.

Key words: the meaning of life, life orientations, motivational and value orientations, professional development

Аннотация. Смысложизненные ориентации для курсантов ИПСД ОВД Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя являются ориентиром на будущую профессиональную деятельность. В студенческие годы у курсантов формируются собственные мировоззренческие позиции, мотивационно-ценностные ориентации, направленность, стиль и смысл жизни, что в будущем будет ориентировать личность на уверенность в жизненном выборе и построении собственной жизненной позиции.

Ключевые слова: смысл жизни, смысложизненные ориентации, мотивационно-ценностные ориентации, профессионально становление

Современная отечественная педагогика ориентируется на гуманистический смысложизненно-ориентационный подход к личности обучающегося, центральным звеном которого выступает направленность на способности понимать себя, окружающий мир, эмпатийность, уверенность в жизненном выборе и построении жизненного плана, достойного человека. В русле данного течения ведущей идеей выступает оптимистический вариант экзистенциальной антропологии (позитивный экзистенциализм — И.В. Ульянова, В.Э. Чудновский,

В. Франкл и др.), где раскрывается личность обучающегося в готовности к самоопределению, самовыражению, самопознанию с сохранением индивидуальной творческой направленности: «Человек есть то, что он из себя делает и как творит себя» (Ж.П. Сартр).

Студенческий, трудовой, воинский ((16)17 — (21)22 лет) периоды педагогической возрастной периодизации (И.В. Ульянова [1, С.103]) в полной степени относятся к курсантам Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя. Поступая на обучение студенты

(курсанты) (*студенческий период*) заключают контракт, на основании которого переходят в статус государственного служащего — сотрудника органа внутренних дел (воинский период, приравненный к военной службе), получая при этом денежное довольствие (трудо-вой период). Прохождение данных периодов в жизни каждого курсанта характеризуется формированием твердой позиции в профессиональном самоопределении, нравственном облике, мировоззрении, коммуникативных навыках, что свою очередь, нацеливает на осознание смысла жизни и целевых установок.

В.Э. Чудновский подчеркивал, что оказывая поддержку личности в юношестве (в студенческие годы) в поиске своих установок, учитывая плюсы и минусы индивидуальности, (когда происходит становление личности в формировании собственной личностной позиции, направленности, стиля и смысла жизни) в будущем мы получим самоорганизованную самодостаточную личность, которая сможет влиять на собственную судьбу, развивать свои способности.

Л.И. Божович, в свою очередь, отмечал, что юношеский возраст характеризуется формированием системой ценностных ориентаций: определяется собственное мировоззрение, обеспечивающее становление системы ценностей.

В трудах К.А. Абульхановой-Славской, Е.А. Максимовой, Е.В. Мартыновой, В.Э. Чудновского, И.В. Ульяновой прослеживается мысль о том, что значимым аспектом в подготовке специалиста (психологической и педагогической сфер деятельности) является формирование у него: 1) мотивационно-ценностного отношения к будущей профессиональной деятельности и 2) смысло-жизненных ориентаций.

В Московском университете МВД России имени В.Я. Кикотя на кафедре педагогики УНК ПСД реализуется смысло-жизненноориентационный подход в обучении курсантов, ведущей целью которого выступает формирование у курсантов личностной гуманно ориентированной позиции. Деятельность кафедры педагогики УНК ПСД базируется на компетентностном и практико-ориентированном подходах, реализация которых осуществляется не только посредством традиционных форм обучения, но и включением курсантов 1-го курса в курсантский научный кружок кафедры, а далее, начиная со 2-го курса и включением в работу с несовершеннолетними на базах социальных партнеров (СРЦ «Алтуфьево», Первый МОК).

Курсантский научный кружок кафедры педагогики УНК ПСД выступает первоначальным звеном в формировании профессиональных компетенций у курсантов — будущих инспекторов по делам несовершеннолетних. Направление работы курсантского научного кружка кафедры базируется на первичных пробах по взаимодействию с несовершеннолетними (коммуникативная, организаторская, рефлексивная, творческая компетенции). Первичные профессиональные пробы входят в инновационную модель работы кафедры по подготовке ведущих специалистов для органов внутренних дел в области социальной педагогики (будущих инспекторов по делам несовершеннолетних).

Ведущим качеством инспектора по делам несовершеннолетних в работе с несовершеннолетними выступает эмпатийность (чувственное познание, готовность к взаимодействию с несовершеннолетними, семьями) (И.В. Ульянова, И.Г. Евсеева, Е.А. Никитская) [2;3]. В свою очередь, курсантский научный кружок кафедры педагогики, начиная с первого курса обучения, включает курсантов в работу по формированию эмпатийных качеств (Проект «Образ моей эмпатии» и проч.). Эмпатийность — необходимая универсально профессиональная компетенция, позволяющая посредством перцептивных и интерактивных способностей к эффективному взаимодействию, сотрудничеству, воспитанию и поддержке несовершеннолетних, в том числе в рамках предупреждения правонарушений.

Список литературы

1. Ульянова И.В. Педагогика XXI века: монография / И.В. Ульянова. М.: Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2017. 296 с.
2. Ульянова И.В., Евсеева И.Г. Оценивание устных ответов курсантов — будущих социальных педагогов на семинарском занятии / И.В. Ульянова, И.Г. Евсеева // Вестник экономической безопасности. 2018. № 1. С. 261—266.
3. Никитская Е.А., Сучков С.Л. Этический компонент в педагогике и психологии служебной деятельности как необходимое условие эффективной работы сотрудника органов внутренних дел с детьми девиантного поведения. Профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел. Педагогика и психология служебной деятельности: состояние и перспективы: сборник научных трудов международной конференции, посвященной празднованию 15-летия московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя. 2017. С. 429—433.

УДК 378.1
ББК 74.489

@ Е.Е. ГАВРИНА. 2019

THE RELATIONSHIP OF REPUTATION
WITH INTERPERSONAL RELATIONS
OF LAW ENFORCEMENT OFFICERS

ВЗАИМОСВЯЗЬ РЕПУТАЦИИ
С МЕЖЛИЧНОСТНЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ
СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

ELENA EVGENEVNA GAVRINA,
Deputy head of the faculty of psychology,
candidate of psychological Sciences, associate
Professor (Academy of the Federal penitentiary
service of Russia) Ryazan, Russia
Email: Gawrina_Elena@mail.ru

ЕЛЕНА ЕВГЕНЬЕВНА ГАВРИНА,
заместитель начальника психологического
факультета, кандидат психологических наук,
доцент (Академия ФСИН России)
Рязань, Россия
Email: Gawrina_Elena@mail.ru

Научная специальность: 19.00.03 — Психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки)

Для цитирования: Е.Е. ГАВРИНА. Взаимосвязь репутации с межличностными отношениями сотрудников правоохранительных органов. Международный журнал психологии и педагогики служебной деятельности. 1/2019. С. 71—75.

Annotation. The article presents a comparative analysis of the results of an empirical study of the relationship of reputation orientations of law enforcement officers with interpersonal relationships of three categories of employees: former employees convicted of crimes of ordinary character, that is, for crimes not related to the performance of their duties in office (most often for murder and theft); former employees convicted of crimes of corruption, and employees who are not prone to destructive behavior, that is, working at the time of the survey and are not registered in the personnel Department, psychological service and Department of their own security.

Key words: interpersonal relations, reputation, law enforcement officers convicted of common crimes and corruption

Аннотация. В статье представлен сравнительный анализ результатов эмпирического исследования взаимосвязи репутационных ориентаций сотрудников правоохранительных органов с межличностными отношениями трех категорий сотрудников: бывших сотрудников, осужденных за преступления общеуголовного характера, то есть за преступления, не связанные с исполнением ими обязанностей по должности (чаще всего за убийство и кражу); бывших сотрудников, осужденных за преступления коррупционной направленности, и сотрудников, не склонных к деструктивному поведению, то есть работающих на момент обследования и не состоящих на учете в отделе кадров, психологической службе и отделе собственной безопасности.

Ключевые слова: межличностные отношения, репутация, сотрудники правоохранительных органов, осужденные за преступления общеуголовной и коррупционной направленности

Согласно статистике более 50% граждан России выражают свое недоверие к деятельности правоохранительных органов [1] (ПОО) вследствие активного обсуждения в СМИ фактов злоупотребления сотрудниками своими должностными полномочиями, отсутствия

у них навыков поддержания и сохранения деловой и личной репутации, а также способностей конструктивного разрешения объективных противоречий в межличностных отношениях. Не последнюю роль в формировании недоверия граждан к деятельности ПОО играет

современный кинематограф [2]. За последние два десятилетия вышло несколько десятков фильмов, включая телесериалы, которые транслируются на центральных каналах телевидения, компрометирующих деятельность сотрудников ПОО. Их главные герои представлены в образах коррупционеров, насильников, убийц, постоянно вступающих в конфликты с гражданами. Очень часто по сюжету фильма авторитетные люди дают негативную оценку деятельности сотрудников ПОО. Все эти факты оказывают отрицательное влияние на формирование репутации службы в правоохранительной системе.

С целью выявления психологических проблем в области построения межличностных взаимоотношений сотрудников ПОО было организовано и проведено эмпирическое исследование с участием трех категорий сотрудников: бывшие сотрудники ПОО, осужденные за преступления коррупционной направленности; бывшие сотрудники ПОО, осужденные за преступления общеуголовного характера, и сотрудники, не предрасположенные к деструктивному поведению [3].

Изучение заявленной проблематики было организовано с помощью следующего психодиагностического инструментария: опросник межличностных отношений В. Шутца (адаптация А.А. Рукавишникова); анкета, направленная на изучение социально-демографических данных, организационных отношений, качества исполнения служебных задач, знания основ по поддержанию и сохранению репутации.

Уровневый анализ изучения межличностных отношений сотрудников ПОО позволил выявить особенности проявления деструктивных отклонений в их поведении. Бывшие сотрудники ПОО, осужденные за преступления коррупционной направленности, более общительны, хорошо чувствуют себя среди людей, склонны к проявлению осторожности в процессе установления близких отношений и предпочитают общаться с небольшим количеством людей, при исполнении обязанностей по должности стремились поддерживать личную и деловую репутацию, имели мало взысканий. У бывших сотрудников ПОО, осужденных за преступления общеуголовного характера, наблюдается лишь тенденция к проявлению инициативности в процессе межлич-

ностного взаимодействия, они считают, что их личная и деловая репутация зависит лишь только от отношения к ним их руководства. Сотрудники, не предрасположенные к деструктивному поведению, выражают потребность быть принятыми обществом, очень нуждаются в поддержании близких чувственных отношений, склонны избегать принятия решений, взятия на себя ответственности в процессе общения, демонстрируют знания относительно понятия «репутация», указывают, что личная и деловая репутация строится на основе мнения коллег, руководителей и граждан.

Проведенный уровневый анализ не позволил всесторонне рассмотреть взаимосвязь проявления межличностных особенностей сотрудников ПОО с видом противоправной деятельности. Для решения этого вопроса полученные эмпирические результаты были подвергнуты кластерному анализу, с помощью которого по итогам обследования осужденных за коррупционные преступления по опроснику ОМО В. Шутца в адаптации А.А. Рукавишникова было выделено два кластера (группы) (рис. 1).

Первая группа представлена 25% обследуемых коррупционеров, проявляющих в основном общительность, самостоятельность, готовность брать на себя ответственность при построении межличностных отношений и строить близкие эмоциональные отношения с окружающими их людьми, старающихся поддерживать личную и деловую репутацию. В исключительных случаях они могут допустить контроль за своей деятельностью со стороны авторитетных для них личностей.

Вторая группа представлена 75% сотрудников, осужденных за коррупционную деятельность, и она существенно отличается от первой, единственное совпадение, но в меньшей выраженности, наблюдается по показателю Се, то есть они готовы проявить самостоятельность, соединенную с ведущей ролью. Данные по этой шкале превышают результаты как по бывшим сотрудникам правоохранительных органов, осужденным за преступления общеуголовного характера, так и по сотрудникам, не склонным к деструктивному поведению.

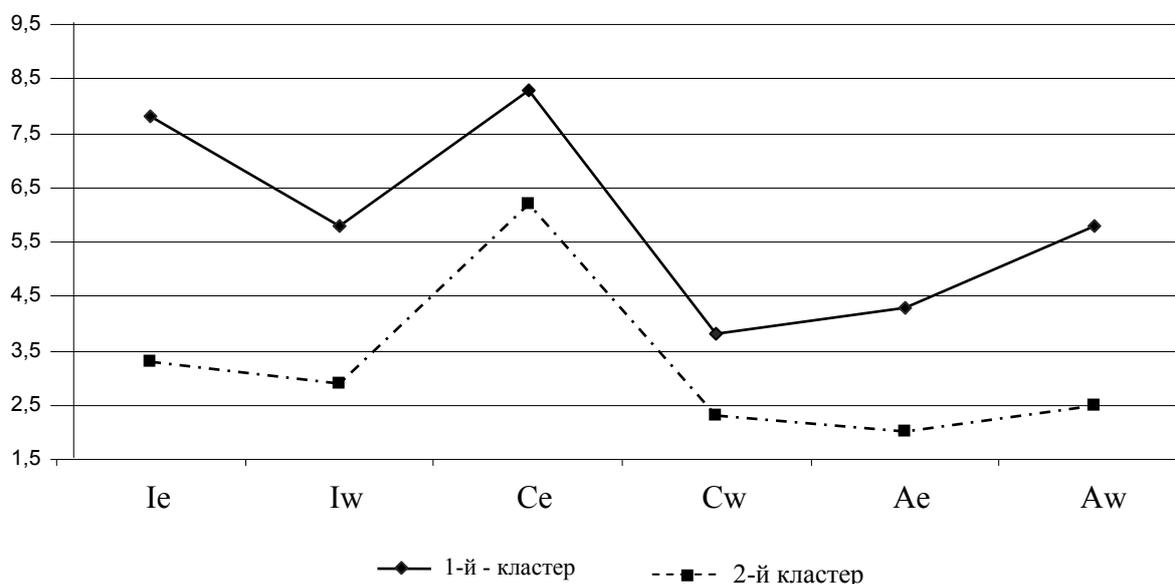


Рис. 1. Кластерный анализ результатов обследования осужденных за коррупционные преступления по опроснику ОМО В. Шутца в адаптации А.А. Рукавишников

Индивидуальные особенности лиц, входящих в эту группу, показывают, что они очень замкнуты, стараются строить свои межличностные отношения по принципу «меньше знакомых», не допускают, чтобы кто-то контролировал их и указывал, что им делать, проявляют повышенную осторожность при построении близких связей и выборе лиц, с которыми предполагается создание более глубоких эмоциональных отношений, стремятся к поддержанию личной и деловой репутации.

В целом именно осужденные второй группы более соответствуют психологическому портрету личности коррупционера. Действительно, с учетом специфики их преступной деятельности им необходимо осуществлять повышенный контроль в отборе лиц для общения, в противном случае они быстро могут заинтересовать представителей службы собственной безопасности и в итоге оказаться в местах лишения свободы. Можно было бы предположить, что общительность первой группы сотрудников определяется их более молодым возрастом, и поэтому противоправную деятельность они осуществляют вследствие своих возрастных потребностей, однако эта выборка представлена сотрудниками в возрасте от

22 до 40 лет. Следовательно, это определенный пласт сотрудников-коррупционеров, которым дополнительные материальные средства нужны для самоутверждения в кругу своих друзей, и целью их коррупционной деятельности становятся и нажива, и поддержание имиджа.

Кластеризация данных по итогам обследования осужденных за преступления уголовного характера — бывших сотрудников ПОО позволила разделить их на две группы (рис. 2).

В первую группу (1-й кластер) вошло 49% из числа обследуемых. Их индивидуальные особенности отличаются от особенностей всех ранее рассмотренных категорий сотрудников ПОО. Они очень замкнуты, строят свои межличностные отношения с весьма ограниченным кругом людей, не терпят контроля над собой, осторожны при установлении дружеских отношений, и, наконец, главное отличие, характерное только для них, — *они избегают принятия решений и взятия на себя ответственности*. Считают, что их личная и деловая репутация строится на основе профессиональной оценки, которую им дают их руководители.

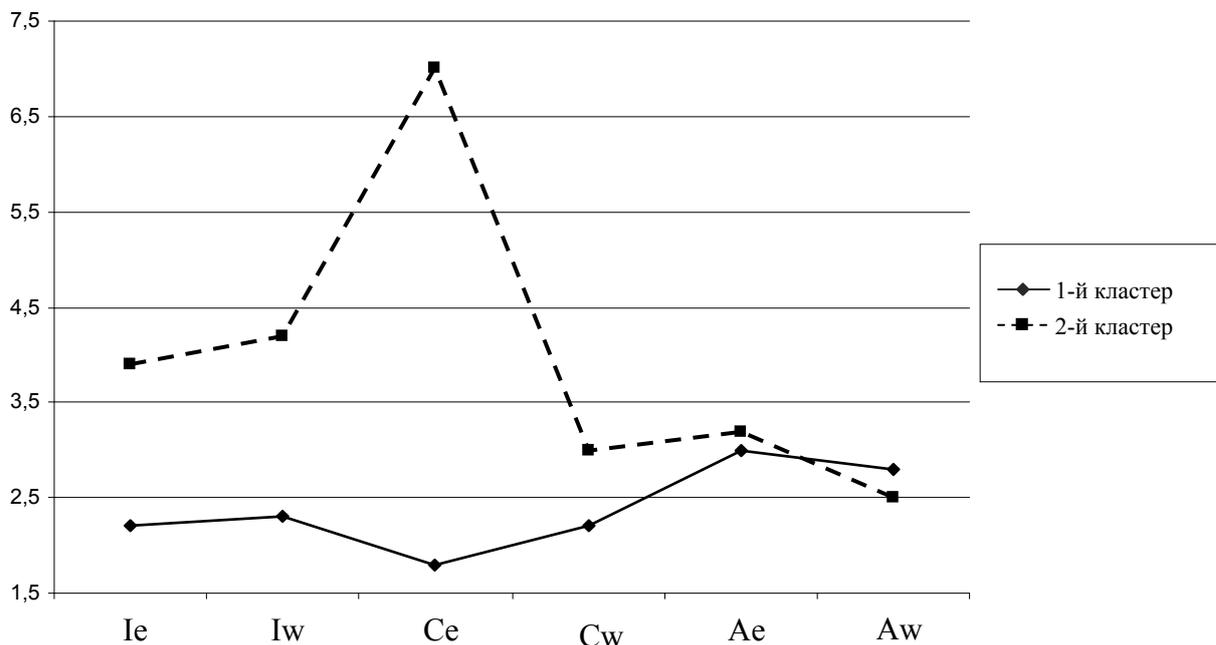


Рис. 2. Результаты кластерного анализа по итогам тестирования осужденных за преступления общеуголовного характера — бывших сотрудников правоохранительных органов по «Опроснику межличностных отношений» (ОМО) В. Шутца (в адаптации А.А. Рукавишника)

Вторая группа (2-й кластер) представлена 51% осужденных за преступления общеуголовного характера — бывших сотрудников ПОО и по своим межличностным параметрам очень напоминает вторую группу сотрудников-коррупционеров. Следует отметить, что больше половины сотрудников этой категории осуждены за кражи и убийства, совершенные с целью приобретения материальных выгод, поэтому и сотрудники-коррупционеры, и бывшие сотрудники, осужденные за преступления общеуголовного характера, отнесенные в процессе кластеризации ко вторым группам, имеют общую направленность — наживу, только способ ее получения отличается. Одни использовали свое должностное положение, другие организовывали преступную деятельность вне стен учреждений ПОО, обворовывая, грабя и убивая ради материальной выгоды. Большинство сотрудников, отнесенных к этой категории, считают, что репутация в глазах общества у сотрудников ПОО

негативная, и этот факт ничто уже не сможет изменить, тем более соблюдение ими правил поддержания и сохранения репутации. В то же время они назвали факторы, которые могут оказать негативное влияние на формирование положительной репутации. Другими словами, они знают, какие их деяния приведут к формированию отрицательной репутации у сотрудников ПОО, но одновременно не считают необходимым поддерживать репутацию.

Сравнение данных по кластерному анализу в отношении осужденных за общеуголовные и коррупционные преступления показало, что в этих двух группах есть определенный пласт сотрудников, имеющих схожие профили построения межличностных отношений (2-й кластер (75%) — рис. 2 и 2-й кластер (51%) — рис. 3). Можно предположить, что в основе формирования криминальной деструкции лежат схожие особенности межличностных отношений, а вот выбор криминализации (коррупция или преступление уголовного харак-

тера) опосредованы как внутриличностными факторами, так и внешним воздействием.

Кластерный анализ данных по обследованию сотрудников, не склонных к деструктивному поведению, не выявил существенных отличий от данных уровневого анализа и характеризует их как общительных и готовых к эмоциональным контактам, а их личная и деловая репутация строится на основе мнения коллег, руководителей и граждан.

Анализ полученных результатов показал, что существуют отличия в межличностных отношениях сотрудников, осужденных за общеуголовные и коррупционные деяния, и не предрасположенных к деструктивному поведению. Сотрудники, не предрасположенные к деструктивному поведению, и бывшие сотрудники, осужденные за преступления коррупционной направленности, при исполнении служебных обязанностей считают необходимым поддерживать личную и деловую репутацию. Однако само деяние, которое совершили сотрудники, осужденные за преступления коррупционной направленности, оказывает

негативное влияние на формирование положительной профессиональной репутации всех сотрудников ПОО. Выявленная проблема демонстрирует необходимость включения в служебную подготовку сотрудников занятий по формированию способности находить конструктивный выход из объективных противоречий в межличностных отношениях с целью поддержания и сохранения положительной профессиональной репутации.

Список литературы

1. Султанова Р.М., Чуманов Ю.В. Роль имиджа сотрудников полиции при обеспечении общественной безопасности во время массовых мероприятий // Прикладная юридическая психология. 2018. № 4. С. 102—108.
2. Гаврина Е.Е. Психология криминального поведения у сотрудников правоохранительных органов // Прикладная юридическая психология. 2008. № 3. С. 76—83.
3. Гаврина Е.Е., Хаванова И.С. Психологические особенности бывших сотрудников уголовно-исполнительной системы, осужденных за коррупционные и общеуголовные преступления // В мире научных открытий. 2015. № 3.7 (63). С. 212—224.

УДК 378
ББК 74

@ Е.А. СЛЕСАРЕВА, Н.В. ЗАДОХИНА, А.А. СТРАХОВ. 2019

**PROCESSING THE RESULTS
OF PSYCHOLOGICAL RESEARCH USING MS EXCEL**

**ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ
ИССЛЕДОВАНИЙ С ПОМОЩЬЮ ПРИЛОЖЕНИЯ MSEXCEL**

EKATERINA ALEKSANDROVNA SLESAREVA,
candidate of psychology, associate Professor,
Department of Informatics and mathematics,
Kikot Moscow University of the Ministry
of the Interior of Russia
Email: vremya-ne-jdet@yandex.ru

NINA VLADIMIROVNA SADOHINA,
candidate of pedagogics, associate Professor,
Department of Informatics and mathematics,
Kikot Moscow University of the Ministry
of the Interior of Russia
Email: astapenko67@mail.ru

ANDREY ALEXANDROVICH STRAKHOV,
associate Professor, Department of Informatics
and mathematics, Kikot Moscow University
of the Ministry of the Interior of Russia
Email: cokr@mail.ru

EKATERINA ALEKSANDROVNA SLESAREVA,
кандидат психологических наук доцент
кафедры информатики и математики
Московского университета МВД России
имени В.Я. Кикотя
Email: vremya-ne-jdet@yandex.ru

НИНА ВЛАДИМИРОВНА ЗАДОХИНА,
кандидат педагогических наук доцент
кафедры информатики и математики.
Московского университета МВД России
имени В.Я. Кикотя
Email: astapenko67@mail.ru

АНДРЕЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ СТРАХОВ,
доцент кафедры информатики и математики
Московского университета МВД России
имени В.Я. Кикотя
Email: cokr@mail.ru

Научная специальность: 13.00.08 — Теория и методика профессионального образования

Для цитирования: Е.А. СЛЕСАРЕВА, Н.В. ЗАДОХИНА, А.А. СТРАХОВ. Обработка результатов психологических исследований с помощью приложения msexcel. Международный журнал психологии и педагогики служебной деятельности. 1/2019. С. 76—81.

Annotation. In the article the authors consider in detail the problems of psychological experiments solved by mathematical methods, as well as explore ways to apply the criteria of difference between the two samples, through the use of information technology.

Key words: Mathematical methods, statistical significance criteria, distribution laws, MS Excel tools, summary tables, measurements, statistical data processing

Аннотация. В статье авторы подробно рассматривают задачи психологических экспериментов, решаемые математическими методами, а также исследуют способы применения критериев различия двух выборок, посредством использования информационных технологий.

Ключевые слова: Математические методы, критерии статистической значимости, законы распределения, инструменты MSExcel, сводные таблицы, измерения, обработка статистических данных

В органах внутренних дел приложение Excel чаще всего используется для подготовки отчетов по установленным формам или наборам параметров. Как правило, это двумерные массивы статистических данных по направлениям деятельности подразделения с несложными расчетами. Особенностью таких таблиц

является полнота и достоверность исходных данных, а также наглядность отображения каких-либо зависимостей:

- увеличение/уменьшение показателя по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года (АППГ);
- доля показателя по отношению к целому;

ПСИХОЛОГИЯ И ПЕДАГОГИКА СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- распределение значений по заданным интервалам;
- превышение заданных предельных значений и т.п.

С помощью сводных таблиц в считанные секунды можно преобразовать миллион строк финансовых данных в краткий отчет. Помимо подведения итогов и расчетов данных сводные таблицы позволяют изменять способ анализа данных «на лету» в результате перетаскивания полей из одной области отчета в другую.

Сводные таблицы имеет смысл использовать в ситуациях, когда требуется:

- проанализировать большую таблицу;

- определить взаимосвязи и сгруппировать наборы данных;
- получить список уникальных значений для одного поля данных;
- определить тенденции изменения данных в зависимости от временных интервалов;
- обработать повторяющиеся запросы для анализа изменяемых данных;
- провести промежуточные вычисления по различным срезам изменяемых данных;
- выводить отчет, легко преобразуемый в диаграмму и т.д.

Рассмотрим абстрактную ведомость курсантов абстрактного факультета.

B1		f _x Ведомость									
A	B	D	E	F	G	H	I	J	K	L	
1	Ведомость										
2											
3	№	Фамилия	пол	Год приема	№ взвода	звание	должность	оклад ДС	информатика	математика	ОИБ
4	1	Игнатов	м	2013	ж14	рядовой	курсант	10 000р.	3	4	5
5	2	Шумаков	м	2013	ж14	мл. сержант	ко	12 000р.	5	3	4
6	3	Вентцель	ж	2013	ж14	рядовой	курсант	10 000р.	4	4	3
7	4	Чехов	м	2013	ж14	рядовой	курсант	10 000р.	3	3	3
8	5	Толстой	м	2013	ж14	рядовой	курсант	10 000р.	3	4	5
9	6	Пушкин	м	2013	ж13	мл. сержант	кв	12 000р.	5	4	4
10	7	Лермонтов	м	2013	ж13	рядовой	курсант	10 000р.	5	5	5
11	8	Рубальская	ж	2013	ж13	рядовой	курсант	10 000р.	4	4	4
12	9	Северянин	м	2013	ж13	рядовой	курсант	10 000р.	4	3	3
13	10	Беляев	м	2013	ж13	рядовой	курсант	10 000р.	2	2	2
14	11	Маринина	ж	2012	ж16	мл. сержант	ко	12 000р.	5	3	4
15	12	Панова	ж	2012	ж16	рядовой	курсант	10 000р.	4	2	3
16	13	Стругацкий	м	2012	ж16	сержант	кв	14 000р.	5	5	4
17	14	Вайнер	м	2012	ж16	рядовой	курсант	10 000р.	3	4	5
18	15	Галушко	ж	2012	ж16	рядовой	курсант	10 000р.	3	5	4
19	16	Круз	ж	2011	ж20	мл. сержант	ко	12 000р.	5	5	4
20	17	Камша	ж	2011	ж20	рядовой	курсант	10 000р.	4	3	4
21	18	Ильф	м	2011	ж20	рядовой	курсант	10 000р.	3	3	4
22	19	Петров	м	2011	ж20	сержант	кв	14 000р.	5	3	2
23	20	Семенова	ж	2011	ж20	рядовой	курсант	10 000р.	3	2	3

Рис. 1. Ведомость курсантов

Перед тем, как ее анализировать с помощью сводных таблиц преобразуем ее в базу данных (таблица с заголовками и полями). Маркер активной ячейки помещаем в любое место таблицы и выбираем на вкладке *Главная*, в группе *Стили* ⇒ *Форматировать таблицу*. Можно выбрать любой стиль.

Обратите внимание на новую контекстную вкладку на ленте.

Поставьте маркер активной ячейки в таблицу с исходными данными и нажмите кнопку *Сводная таблица (Pivot Table)* на вкладке *Конструктор* или *Вставка*.

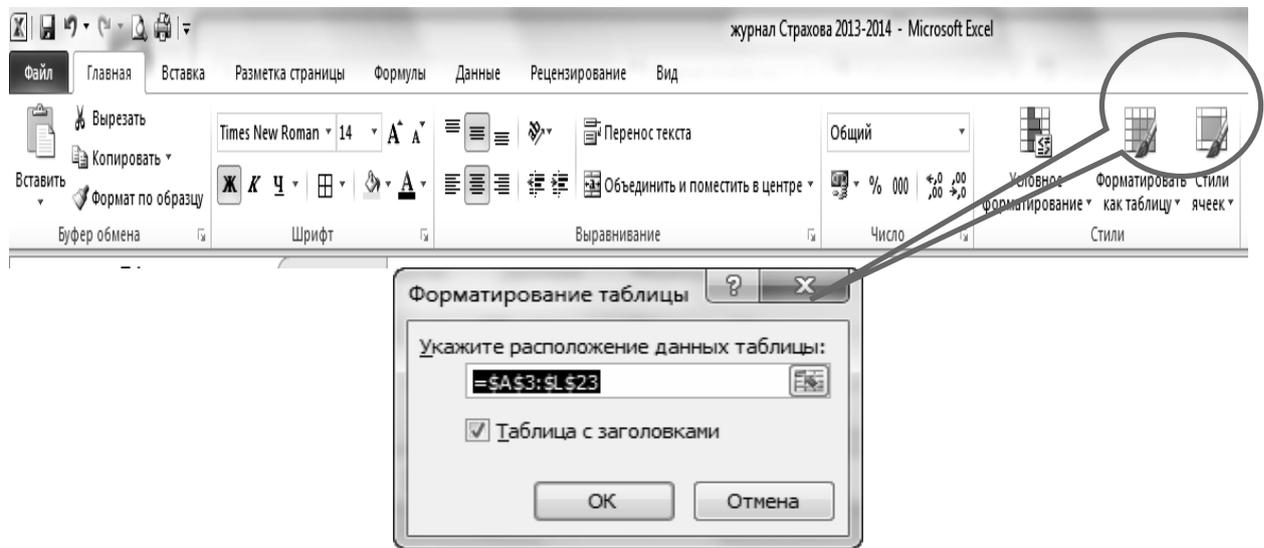


Рис. 2. Форматирование таблицы

	Фамилия	по	Год прием	№ взвод	звание	должность	оклад Д	информати	математик	ОИ
1	Игнатов	м	2013	ж14	рядовой	курсант	10 000р.	3	4	5
2	Шумаков	м	2013	ж14	мл. сержант	ко	12 000р.	5	3	4
3	Вентцель	ж	2013	ж14	рядовой	курсант	10 000р.	4	4	3
4	Чехов	м	2013	ж14	рядовой	курсант	10 000р.	3	3	3
5	Толстой	м	2013	ж14	рядовой	курсант	10 000р.	3	4	5
6	Пушкин	м	2013	ж13	мл. сержант	кв	12 000р.	5	4	4
7	Лермонтов	м	2013	ж13	рядовой	курсант	10 000р.	5	5	5
8	Рубальская	ж	2013	ж13	рядовой	курсант	10 000р.	4	4	4
9	Северянин	м	2013	ж13	рядовой	курсант	10 000р.	4	3	3
10	Беляев	м	2013	ж13	рядовой	курсант	10 000р.	2	2	2
11	Маринина	ж	2012	ж16	мл. сержант	ко	12 000р.	5	3	4
12	Панова	ж	2012	ж16	рядовой	курсант	10 000р.	4	2	3
13	Стругацкий	м	2012	ж16	сержант	кв	14 000р.	5	5	4
14	Вайнер	м	2012	ж16	рядовой	курсант	10 000р.	3	4	5
15	Галушко	ж	2012	ж16	рядовой	курсант	10 000р.	3	5	4
16	Круз	ж	2011	ж20	мл. сержант	ко	12 000р.	5	5	4
17	Камша	ж	2011	ж20	рядовой	курсант	10 000р.	4	3	4
18	Ильф	м	2011	ж20	рядовой	курсант	10 000р.	3	3	4
19	Петров	м	2011	ж20	сержант	кв	14 000р.	5	3	2
20	Семенова	ж	2011	ж20	рядовой	курсант	10 000р.	3	2	3

Рис. 3. Создание сводной таблицы

Создайте на новом листе макет сводной таблицы:

У сводной таблицы имеются четыре области для анализа исходных данных. В зависимости от поставленной задачи перетаскиваются соответствующие поля в эти области (можно в любой последовательности).

Например, необходимо определить сумму ежемесячных выплат оклада денежного содержания, сгруппированную по годам обучения (курсам). Тогда в названия строк перетаскиваем поле *Год приема*, а в *Расчетное поле* — оклад ДС.

Добавьте поле *Фамилия* в *Название строк* и посмотрите вид сводной таблицы.

В расчетной области вместо суммы по полю *Оклад ДС* укажите — *Среднее по полю Информатика*. Для этого нужно снять отметку на поле *Оклад ДС* и в расчетную область перетащить поле *Информатика*. Затем в выпадающем контекстном списке выбрать *Параметры полей значений*.

В расчетной области укажите *Год приема* — *Количество по полю*.

К недостаткам сводных таблиц можно отнести отсутствие автоматического обновления (пересчета) при изменении данных в исходном списке. Для выполнения такого пересчета необходимо щелкнуть по сводной таблице правой кнопкой мыши и выбрать в контекстном меню команду *Обновить (Refresh)*.

Использование статистических функций MS Excel позволяет автоматизировать про-

цесс проверки серии измерений на наличие грубой ошибки (промаха).

1. В ячейки B2:B10 вводим результаты девяти измерений: 140; 155; 135; 145; 110; 150; 135; 140; 155.

2. Вычисляем среднее арифметическое измерений напряжения в электрической цепи: в ячейку B11 вводим =СРЗНАЧ(B2:B10). В результате получаем $\bar{X} = 141$.

3. Вычисляем стандартное отклонение измерений напряжения: в ячейку B12 вводим =СТАНДОТКЛОН.В(B2:B10). В результате получаем $S = 13,8$.

4. Для каждого результата измерения вычисляем Z — число стандартных отклонений, на которое данный результат измерения отклоняется от среднего арифметического измерений¹: в ячейку C2 вводим =НОРМАЛИЗАЦИЯ(B2; B11; B12). В результате получаем $z_1 = -0,04$ (число стандартных отклонений, на которое первый результат измерения $x_1 = 140$ отклоняется от среднего значения $\bar{X} = 141$).

С помощью маркера автозаполнения копируем формулу =НОРМАЛИЗАЦИЯ(B2; \$B\$11; \$B\$12) в ячейки B3: B10. Для копирования формулы необходимо использовать абсолютную ссылку на ячейки B11 и B12 (рис. 4). Получаем число стандартных отклонений, на которое каждый результат измерения отклоняется от среднего значения.

	A	B	C	D	E	F	G
1	№	X	Z				
2		1	140	=НОРМАЛИЗАЦИЯ(B2; \$B\$11; \$B\$12)			
3		2	155	НОРМАЛИЗАЦИЯ(x; среднее; стандартное_откл)			
4		3	135				
5		4	145				
6		5	110				
7		6	150				
8		7	135				
9		8	140				
10		9	155				
11	Среднее		141				
12	Стандартное отклонение		13,8				

Рис. 4. Процедура нормализации

Замечание 1. Функция НОРМАЛИЗАЦИЯ (x ; среднее; станд_откл) имеет три аргумента: x (отдельное измерение); среднее (среднее арифметическое измерений); станд_откл. (стандартное отклонение). В нашем случае: $x_1 = 140$; $\bar{X} = 141$ (ячейка B11); $S = 13,8$ (ячейка B12).

5. Анализ полученных результатов делает очевидным, что значение $x_5 = 110$ — аномально маленькое, так как $z_5 = -2,22$ (рис. 5). В этой связи необходимо проверить: значение $x_5 = 110$ является промахом (и может быть отброшено) или закономерным результатом измерения.

C10		=НОРМАЛИЗАЦИЯ(B10;\$B\$11;\$B\$12)					
	A	B	C	D	E	F	G
1	№	X	Z				
2		1	140	-0,04			
3		2	155	1,05			
4		3	135	-0,40			
5		4	145	0,32			
6		5	110	-2,22			
7		6	150	0,68			
8		7	135	-0,40			
9		8	140	-0,04			
10		9	155	1,05			
11	Среднее		141				
12	Стандартное отклонение		13,8				

Рис. 5. Выявление аномального результата измерения

6. Выясняем степень «аномальности» значения $x_5 = 110$. Находим вероятность того, что среди последующих измерений не появятся такие же аномальные результаты (как $x_5 = 110$), то есть результаты последующих измерений окажутся в пределах $\pm 2,22$ стандартных отклонений от среднего значения (рис. 3): в ячейку B13 вводим =ABS(2*НОРМ.СТ.РАСП(C6;1)-1). В результате получаем $P = 0,9734$.

Замечание 2. Функция ABS (число) возвращает модуль числового значения.

Замечание 3. Функция НОРМ.СТ.РАСП предназначена расчета вероятности по нормированным данным.

Функция НОРМ. СТ.РАСП (z ; интегральная) имеет два аргумента: z (нормированное значение отдельного измерения); интегральная (если установлена 1, то рассчитывается вероятность, в противном случае плотность вероятности). В нашем случае: $z = z_5 = -2,22$ (ячейка C6); интегральная (1).

Далее находим вероятность того, что при последующих измерениях появятся результаты (не менее аномальные чем $x_5 = 110$), которые будут отличаться по крайней мере на $\pm 2,22$ стандартных отклонений от среднего значения: в ячейку B14 вводим =1-B13.

В результате получаем $1 - P = 1 - 0,973 = 0,027$ (рис. 6).

7. Вычисляем число ожидаемых измерений n^* , результат которых не менее аномален (чем $x_5 = 110$), (рис. 2.11): в ячейку B15 вводим = B14*9. В результате получаем $n^* = (1 - P)n = 0,027 \cdot 9 = 0,24$. То есть для девяти измерений можно получить только 0,24 случаев такого же аномального результата, как $x_5 = 110$.

Так как $n^* = 0,24 < 0,5$, результат измерения $x_5 = 110$ не удовлетворяет критерию Шовене. Итак, значение $x_5 = 110$ является грубой ошибкой и может быть отброшено.

B14		:	X	✓	f _x	=1-B13
	A		B		C	
13	P		0,973			
14	1-P		0,027			

Рис. 6. Вычисление $1-P$

Для наглядности выделим ячейку B6 и создадим правило для условного форматирования данной ячейки: если значение $x_5 = 110$

является грубой ошибкой, то ячейка заливается желтым цветом (рис.7).

	A	B	C	D	E
1	№	X	Z		
2		1	140	-0,04	
3		2	155	1,05	
4		3	135	-0,40	
5		4	145	0,32	
6		5	110	-2,22	

Рис. 7. Условное форматирование ячейки, содержащей аномальный результат измерения

Список литературы

1. Кинякин В.Н., Слесарева Е.А. Концепт алгоритма для начинающих // Вестник Московского университета МВД России. № 7. 2016.
2. Слесарева Е.А., Смирнов Д.Е. Информационные технологии как средство решения практических задач в деятельности психолога // Государственная служба и кадры. 2016. № 4. С. 127—130
3. Михайлова С.Ю., Мирзахмедов Д.Ш. Целе-направленное воздействие на ценностные ориентации курсанта как один из факторов личностной надежности на ранних стадиях обучения // Подготовка кадров для силовых структур: современные направления и образовательные технологии. Материалы двадцать первой всероссийской научно-методической конференции. 2016.

4. Михайлова С.Ю. Агрессия как форма девиантного поведения // Профилактика заболеваний учащихся в образовательных учреждениях. М., 2010.
5. Савчук В.П. Обработка результатов измерений. Физическая лаборатория. Ч1: Учеб. пособие для студентов вузов / В.П. Савчук. Одесса: ОНПУ, 202. 54с.

¹ Данная процедура называется нормализацией (нормированием).

РЕЦЕНЗИЯ

На монографию доктора педагогических наук, профессора, академика РАН Родина Владимира Федоровича — «Формирование познавательного интереса у курсантов (слушателей) образовательных учреждений МВД России»

ИГОРЬ АЛЕКСЕЕВИЧ АЛЕХИН,

Заведующий кафедрой педагогики ФГКВООУ ВПО «Военный университет» Министерства обороны Российской Федерации, доктор педагогических наук, профессор

Email: office@unity-dana.ru

Монография написана на актуальную проблему педагогики высшей школы. В ней автор дает целостное представление о теории в современном понимании проблем формирования познавательного интереса обучающихся в ВУЗАХ МВД России.

В центре внимания находятся вопросы методологии, теории и практики формирования познавательного интереса у слушателей. Личностно ориентированное обучение предполагает специфическую педагогическую деятельность по созданию оптимальных условий для развития потенциальных возможностей обучаемых, духовного начала, формирования активности, самостоятельности, познавательного интереса.

По мысли автора, наиболее перспективным представляется развитие познавательной деятельности и интереса к обучению на основе проблемно-деятельностного подхода к обучению, в условиях которого актуализируется процесс саморазвития познавательного интереса курсантов (слушателей) ВУЗОВ МВД РФ, что позволяет выпускнику всегда оставаться самодостаточным и функциональным адекватно требованиям усложняющейся профессиональной деятельности.

Сильной стороной монографии является научно-исследовательский аппарат, способствующий решению научной задачи, методологические основы исследования базировались на комплексе подходов: диалектического, позволяющего раскрыть природосообразность логики развития познавательного интереса у курсантов (слушателей); синергетического, позволяющего рассмотреть педагогические системы, как открытые и саморазвивающиеся; антропологического, в рамках которого для изучения процесса развития познавательного интереса у слушателей системно используются данные философии, педагогики, психологии, физиологии, акмеологии; деятельностного, аксиологического и др.

Монографии присуща научная глубина и творческий подход к изучению рассматриваемой проблемы, ее отличают логичность и доказательность выдвигаемых положений, выдержанность в научном стиле изложения.

Вывод: монография «Формирование познавательного интереса у курсантов (слушателей) образовательных учреждений МВД России» рекомендуется к изданию и использованию в образовательном процессе Вузов.

პერსონალთან მუშაობის ძირითადი მიმართულებების ეთიკურ-ფსიქოლოგიური ასპექტები

Этико-психологические аспекты в основных направлениях работы с персоналом

ნოდარ დარჩოს ძე ერიაშვილი
ისტორიის მეცნიერებათა კანდიდატი, იურიდიულ
მეცნიერებათა კანდიდატი, ეკონომიკურ მეცნიერებათა
დოქტორი, რფ მთავრობის პრემიის ლაურეატი
მეცნიერებისა და ტექნიკის დარგში, პროფესორი.
e-mail: professor60@mail.ru

ნოდარ Дарчоевич Эриашвили
доктор экономических наук,
кандидат юридических наук,
профессор, лауреат премии Правительства РФ
в области науки и техники
Email: professor60@mail.ru

მანანა გურამის ასული სულხანიშვილი
უმადლესი კატეგორიის მასწავლებელი, ფსიქოლოგი.
e-mail: sulxanishvili1964@gmail.com

Манана Гурамовна Сулханишвили
педагог высшей категории, психолог.
E-mail: sulxanishvili1964@gmail.com

პაპუნა დავითის ძე გოგრიჩიანი
საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის
ენერგეტიკისა და ტელეკომუნიკაციის ფაკულტეტის III
კურსის სტუდენტი
e-mail: papuna.gogrichiani98@gmail.com

Папуна Давидович Гогричани
студент III курса, факультет энергетики и
телекоммуникации Грузинского Технического
Университета
E-mail: papuna.gogrichiani98@gmail.com

Для цитирования: Н.Д. Эриашвили, М.Г. Сулханишвили, П.Д. Гогричани. Этико-психологические аспекты в основных направлениях работы с персоналом. Международный журнал психологии и педагогики служебной деятельности. 1/2019. с. 83 - 89 .

ანოტაცია: განხილულია მენეჯმენტის ფსიქოლოგიის არსი, თეორიული და გამოყენებითი საკითხები, როგორც ეფექტური მართვის პირობა. ფსიქოლოგიურად დასაბუთებულია მენეჯმენტის სრულყოფის, მისთვის ცივილური ხასიათის მინიჭების გზები. პერსონალის მენეჯმენტი – ერთ-ერთი მთავარი მიმართულებაა მენეჯმენტში, ხოლო მისი ფსიქოლოგიური ფუნქციის სპეციალურ რეალიზაციაში – პერსონალის ფსიქოლოგიური მენეჯმენტი. საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლამ არსებითი გავლენა მოახდინა პერსონალთან მუშაობის მიდგომების, ამოცანებისა და პრობლემების ცვლილებებზე. მან მოითხოვა პერსონალთან მუშაობის მეკვთერი გაუმჯობესება, ახალი მიმართულებებითა და მიდგომებით მისი შეესება, რომელთა შორის ფსიქოლოგიურს უკავია მნიშვნელოვანი ადგილი. პერსონალთან მუშაობა წარმოადგენს ურთიერთდამოკიდებულ მიმართულებების სისტემას, რომელთაგან თითოეული წევრს თავის ამოცანას და ხორციელება განსაკუთრებულ ფორმებსა და მეთოდებში. შეიძლება ითქვას, რომ ჩვენთან ჯერ არ არის შექმნილი პერსონალის მენეჯმენტის ცივილური სისტემა, რომელიც უპასუხებს მენეჯმენტის მართვისა და ფსიქოლოგიის ზოგადი თეორიის აქსიომებს. ასეთი შეიძლება იყოს მხოლოდ პერსონალის ცენტრალიზებული სამსახური, რომელიც თავისი კონტროლითა და გავლენით მოიცავს პერსონალთან მუშაობის მთელ სისტემას. უნდა ვისწავლოთ ბალანსირებული მიდგომა წარმოებით-კომერციული პრობლემებისა და პერსონალის პრობლემების გადაჭრასთან, ვისწავლოთ ამ ურთიერთდამოკიდებულ პრობლემებზე სისტემური ზემოქმედება, რათა პერსონალზე გავქულებმა ხარჯებმა გაამართლოს, ხოლო მოგება გაიზარდოს.

Аннотация: Рассматриваются сущность, теоретические и прикладные вопросы психологии менеджмента как условия эффективного управления. Психологически обосновываются пути совершенствования менеджмента придания ему цивилизованного характера. Менеджмент персонала — одно из главных направлений в менеджменте, а в специальной реализации его психологической функции — психологический менеджмент персонала. Переход к рыночной экономике существенно повлиял на изменение подходов, задач и проблем работы с персоналом. Вместе с тем он потребовал резкого улучшения работы с персоналом, наполнения его новыми направлениями и подходами, среди которых психологическим принадлежит видное место. Работа с персоналом представляет собой систему взаимосвязанных направлений, каждое из которых решает свою задачу и осуществляется в особых формах и методах. Можно сказать, что пока не создана цивилизованная система персонального менеджмента, отвечающая аксиомам общей теории управления и психологии менеджмента. Такой может быть только централизованная структура службы персонала, охватывающая своим контролем и влиянием всю систему работы с персоналом. Надо научиться сбалансированному подходу к решению производственно-коммерческих проблем и проблем персонала, научиться системно влиять на эти взаимосвязанные проблемы, чтобы расходы на персонал оправдывались, а прибыль росла.

საკვანძო სიტყვები: პერსონალის ფსიქოლოგიური მენეჯმენტი, ორგანიზაცია, ატესტაცია, პროფესიოგრაფია, ფსიქოგრაფია, სპეციალისტის ფსიქოლოგიური მოდელი (პორტრეტი), პირველადი (დამატებითი) მომზადება, როტაციები, პერსონალის სამსახურის ცენტრალიზებული სტრუქტურა, ფსიქოლოგიური კონსტალტინგი.

Ключевые слова: психологический менеджмент персонала, организация, аттестация, профессиография, психография, психологическая модель (портрет) специалиста, первичная (дополнительная) подготовка, ротации, централизованная структура службы персонала, психологический консталинг.

ფსიქოლოგების მიერ დიდი ხანია შემწუნეული კავშირი სამეურნეო საქმიანობის ფსიქოლოგიურ ფაქტორებსა და მის ეფექტურობას შორის.

საზოგადოების განვითარების ისტორია ყველა ქვეყანაში ნათლად ამტკიცებს იმას, რომ ნებისმიერი საქმის წარმატება უპირატესად განისაზღვრება „ადამიანური ფაქტორით“.

ადამიანური ურთიერთობების ფსიქოლოგიის ცნობილი სპეციალისტი დ. კარნევი ამტკიცებს, რომ ცოდნა განსაზღვრავს წარმატების მხოლოდ 15%-ს, წარმატების დანარჩენი 85% კი მიიღწევა ადამიანებთან ურთიერთობის ხელოვნების ხარჯზე.

სწრაფად განვითარებადი საბაზრო ეკონომიკის პირობებში ჯერ კიდევ XIX საუკუნის II ნახევარში იქნა დაყენებული საწარმოთა მეცნიერული მართვის საკითხი, რაც ნიშნავს მათი მართვის აგებას მეცნიერთა ჩართვით, სპეციალური გამოკვლევების ჩატარებით, ნებისმიერი მეცნიერების მონაცემების გამოყენებით, რაც მიმართულია მისი ეფექტურობის ამაღლებისკენ. ასეთი მართვის წარმატებულობის უმნიშვნელოვანეს პირობად განიხილებოდა მენეჯერთა განსაკუთრებული პროფესიონალიზმი და პიროვნული თვისებები, რაც ეფუძნებოდა სპეციალურ სამეცნიერო მომზადებას.

სამეცნიერო მართვის კონცეფციებში (ჰ. თაუნი, უ. ტეილორი, ჰ. ჰანტი, ფ. და ლ. ჯილბრეტები, ა. ფაიოლი, გ. ემერსონი, ო. შედლონი, ე. მეიო, ჩ. ბარნარდი და სხვა) თავიდანვე პრიორიტეტული როლი ენიჭებოდა *ადამიანური ფაქტორებისა და ადამიანთა ფსიქოლოგიის როლს*. მათ პირველ ავტორებს უკვე ნათლად ესმოდათ, რომ წარმოების ეფექტურობა განისაზღვრება შრომისადმი მუშაკთა არა გარეგნულად თვალსაჩინო, არამედ არაფორმალური მიმართებებით, რომელთა ოპტიმიზაცია შეუძლებელია ბრძანებითა და იძულებით. თანდათან სულ უფრო მეტად ცნობიერდებოდა პერსონალის ფსიქოლოგიის როლი, მენეჯმენტში ფსიქოლოგიური ფაქტორების გათვალისწინების მნიშვნელობა, მადლდებოდა მოთხოვნები მენეჯერთა პროფესიონალურ-ფსიქოლოგიური მომზადების მიმართ.

XX საუკუნის დასაწყისში ამერიკელმა სოციოლოგმა ე. მეიომ „ადამიანური ურთიერთობების“ დოქტრინის დამუშავებისას ექსპერიმენტულად დაამტკიცა მშრომელთა შრომითი აქტივობის მხარდასაჭერად ისეთი ფსიქოლოგიური ფენომენების პრიორიტეტული მნიშვნელობა, როგორიცაა განწყობილება, გრძნობები, ფასეულობრივი ურთიერთობები, ინსტინქტები, ვნებები, ურთიერთობები

შრომით კოლექტივში, შრომით დაკმაყოფილება და სხვა.

ერთ დროს გაბატონებული ფ. ტეილორის თეორია, რომელიც მშრომელთა აქტივობის ერთადერთ გამომწვევად აღიარებდა მატერიალურ სარგებელს, ფსიქოლოგიურად გაუმართავი და ეკონომიკურად საზიანო აღმოჩნდა. ჩვენს დროში კვალიფიციური ხელმძღვანელი სამუშაო დროის უმეტეს ნაწილს (ზოგი მონაცემებით – 80%) ხარჯავს არა საორგანიზაციო, ფინანსური და ტექნიკური, არამედ ფსიქოლოგიური პრობლემების გადასაჭრელად, ამა თუ იმ სახის ურთიერთობებზე.

სხვა ადამიანებთან ეფექტური ურთიერთობის დამყარების უნარი წარმოადგენს უმნიშვნელოვანეს საშუალებას, რაც უზრუნველყოფს მათ ეფექტურ ერთობლივ მოქმედებას. გამოკვლევები აჩვენებენ, რომ ყველა ადამიანი როდი აფასებს ადეკვატურად ეთიკურ-ფსიქოლოგიური ფაქტორების როლსა და მნიშვნელობას თავის პროფესიულ საქმიანობაში, რაც ნეგატიურად აისახება მოქმედების მდგომარეობაზე.

ფსიქოლოგიური და ზნეობრივი განზომილებების იგნორირება ნებისმიერ საქმიანობაში ხშირად იწვევს არა მხოლოდ ჩავარდნებსა და დანაკარგებს, არამედ ყველაზე დამანგრეველ შედეგებსაც.

პროფესიული ურთიერთობა წარმოადგენს ადამიანებს შორის ურთიერთობის ისეთ სახეობას, რომელიც ხორციელდება გარკვეული სახის მოქმედების საფუძველზე და მიზანმიმართულია კონკრეტული შედეგის მიღწევისაკენ. მის არსს შეადგენს მისი მონაწილეების შეხედულებების, შეფასებების, განწყობების, განზრახვების, ფსიქიკურ მდგომარეობათა ქცევის ცვლილება შემეცნებითი და აფექტურ-შეფასებითი ინფორმაციის გაცვლის გზით კონკრეტული ეფექტის მიღწევის ინტერესებში.

პროფესიული ურთიერთობის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი სახეა ხელმძღვანელობის ურთიერთობა პერსონალთან.

ეს ურთიერთობა აგებული უნდა იყოს შემდეგ ეთიკურ პრინციპზე: „მოექცეთ შენს ქვეშევრდომს ისე, როგორც გინდათ რომ თქვენ მოგექცენ ხელმძღვანელები“.

პრაქტიკაში ეს პრინციპი რეალიზდება ხელმძღვანელისადმი შემდეგი მოთხოვნებით:

1. ქვეშევრდომებთან საკუთარი ღირსების გრძნობის განმტკიცება (თითოეული ისწრაფის იყოს ინდივიდუალური და სურს, რომ მას პატივს სცემდნენ ისეთს, როგორც არის). ნუ დაიზარებ წაახალისო ისინი მატერიალურად და მორალურად. დაიცავი სამართლიანობის პრინციპი: რაც მეტია დამსახურება, მით მეტი უნდა იყოს ჯილდო.

კოლექტივის წახალისება მოახდინე მაშინაც კი, როცა წარმატება მიღწეულია ხელმძღვანელის წყალობით. საკუთარი თავისადმი და თანამშრომლებისადმი გამოიყენე ერთნაირი საზომი მიდგომა. ვენდოთ თანამშრომლებს და ვადიაროთ საკუთარი შეცდომები.

2. სწრაფვა იქითკენ, რომ საკუთარი ორგანიზაცია აქციოთ შეკრულ კოლექტივად ურთიერთობის მაღალი მორალური ნორმებით. ჩართოთ თანამშრომლები ორგანიზაციის მიზნებში. ადამიანი მხოლოდ მაშინ იგრძნობს თავს ზნეობრივად კომფორტულად, როცა მოხდება მისი იდენტიფიკაცია კოლექტივად.

3. ხელმძღვანელმა არასოდეს არ უნდა მისცეს თანამშრომლებს საშუალება, შეამჩნიონ, რომ ვერ ფლობს სიტუაციას, თუკი სურს მათი პატივისცემის შენარჩუნება. არ თხოვოთ ქვეშევრდომებს რჩევა, თუ როგორ მოიქცეოთ პირად საქმეებში. აირჩიეთ ბრძანების გაცემის სწორი და ეთიკურად გამართული ფორმა, გაითვალისწინეთ: 1) დროის ფაქტორი, 2) ქვეშევრდომის პიროვნება – ვინ არის ის, კეთილსინდისიერი მუშაკი თუ ადამიანი, რომელსაც უნდა უბიძგო ყოველ ნაბიჯზე.

4. თუ თანამშრომელმა არ შეასრულა რაიმე განკარგულება, აუცილებლად უნდა გააგებინოთ, რომ ხელმძღვანელმა იცის ამის შესახებ, წინააღმდეგ შემთხვევაში მან შეიძლება ჩათვალოს, რომ გააცურა იგი. გააკრიტიკეთ ქვეშევრდომის მოქმედება და არა მისი პიროვნება. მიეცით მას შენიშნები პირისპირ, ერთი ერთზე. დაამთავრეთ საუბარი მეგობრულ ნოტაზე და ცოტა მოგვიანებით ისე დაელაპარაკეთ, რათა აჩვენოთ, რომ არ ხართ მისდამი ცუდად განწყობილი.

ჩვენი საზოგადოების თანამედროვე ეტაპი განპირობებულია წინააღმდეგობებით, კრიზისული მოვლენების სიღრმით საზოგადოებისა და პიროვნების ცხოველმობის ყველა სფეროში. მათგან აღმოცენდება რთული პროფესიული ზნეობრივი სიტუაციები, როდესაც ხელმძღვანელებმა უნდა იპოვონ და მიიღონ გადაწყვეტილებები რთულ სამსახურებრივ-ოპერატიულ სიტუაციებში პიროვნების ზნეობრივი მდგრადობის წაყვლობით, რაც წარმოადგენს სულიერ საყრდენს, სინდისსა და ვალის, პროფესიული და ადამიანური ღირსების თავისებურ „შინაგან“ კოდექსს.

პერსონალის ფსიქოლოგიური მენეჯმენტი – ერთ-ერთი მთავარი მიმართულებაა მენეჯმენტი. პოსტსაბჭოთა ქვეყნების საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლამ არსებითი გავლენა მოახდინა პერსონალთან მუშაობის მიდგომების, ამოცანების და პრობლემების ცვლილებებზე. მან შეცვლა შრომის ბაზარი,

მოსახლეობის დასაქმების გადანაწილება, შრომის პირობების მიმართ მუშაკების დამოკიდებულება, სხვადასხვა კვალიფიკაციის პროფესიონალების მომზადება, წარმოშვა საზოგადოებაში საგრძნობი უმუშევრობა, შრომის კანონმდებლობისა და მისი შესრულების კონტროლის სისტემა და სხვა. ამასთან ერთად, მან მოითხოვა პერსონალთან მუშაობის მკვეთრი გაუმჯობესება, ახალი მიმართულებებითა და მიდგომებით მისი შევსება, რომელთა შორის ფსიქოლოგიურს უკავია მნიშვნელოვანი ადგილი.

პერსონალის მართვის უპირველესი მიზანია ორგანიზაციის მისიის, სტრატეგიული მიზნებისა და კონკრეტული ამოცანების მიღწევის პროცესის ყველაზე მთავარით - შესაბამისი ადამიანური რესურსებით უზრუნველყოფა და ამ რესურსების ეფექტიანი გამოყენება.

ორგანიზაცია – (ძვ. ლათ. – მოწესრიგება) – არის ერთი მიზნისა და ამოცანების მისაღწევად გაერთიანებულ ადამიანთა ან მათი ჯგუფების ერთობლიობა, რაც ხორციელდება შრომის დანაწილებისა და კოოპერირების, უფლებამოსილებათა გადანაწილებისა და მართვის იერარქიული სტრუქტურის მოწყობის პრინციპების საფუძველზე.

ორგანიზება არის რაიმეს სისტემატიზება, მოწესრიგება, ისეთი მოქმედებებისა და პროცესების ერთობლიობა, რომლებიც მთელის მეტნაკლებად დიფერენცირებულ და ავტონომიურ ნაწილებს (კომპონენტებს, ელემენტებს) შორის ურთიერთობათა და ურთიერთქმედებათა შიდა მოწესრიგებისა და სრულყოფას იწვევენ.

მისია ორგანიზაციის საბაზისო ფასეულობები და სტრატეგიული მიზნებია, იმის გარკვევაა, თუ რატომ შეიქმნა ორგანიზაცია, რისკენ ისწრაფვის, რას უნდა მიაღწიოს მომავალში. ორგანიზაციის სტრატეგიული მიზნები ნაწევრდება სტრატეგიულ ამოცანებად, კონკრეტულ მიზნებად და ამოცანებად, მათი მიღწევის პროგრამებად და სამუშაო გეგმებად.

ორგანიზაციის სტრუქტურა სხვადასხვა ნიშნით გამოყოფილი სპეციალიზებული ფუნქციების შემსრულებელი, მაგრამ ერთმანეთთან, როგორც ერთ მთელთან, დაკავშირებული კოორდინირებული ნაწილებია. არსებობს სხვადასხვა სახის ორგანიზაციული სტრუქტურები:

- **ფუნქციური** – ორგანიზაციული სტრუქტურის ფართოდ გავრცელებული ფორმაა, სადაც ორგანიზაციის სტრუქტურა იქმნება ქვედანაყოფებს შორის უფლებამოსილებათა და შესაბამის ფუნქციათა გადანაწილების საფუძველზე. სტრუქტურული ქვედანაყოფები

იქმნება ორგანიზაციის საქმიანობის ძირითადი მიმართულებების – ფუნქციების მიხედვით;

- *ხაზითი* – ესაა იერარქიულად მკაცრად ორგანიზებული სტრუქტურა, რომელიც ეფუძნება პასუხისმგებლობის ზონების გამოყოფასა და ერთმმართველობას. მას ხშირად პირამიდულ, ბიუროკრატიულ ორგანიზაციულ სტრუქტურას უწოდებენ;

- *ადაპტაციური* – არის მოქნილი ორგანიზაციული სტრუქტურა, რომელიც ადვილად ადაპტირდება, იოლად ეგუება ცვალებად გარემოსა და სიტუაციებს. სტრუქტურები იქმნება პროგრამების, ამოცანების, პრიორიტეტების, პროექტების მიხედვით, უფრო ეფექტიანად ხდება ადამიანური რესურსების გამოყენება.

ორგანიზაციის ეფექტიანი საქმიანობისათვის დიდი მნიშვნელობა აქვს მის სხვა ელემენტებსაც: *მართვას* – რა მეთოდებით, მიდგომებითა და ფორმებით იმართება ორგანიზაცია (ავტორიტარული, დემოკრატიული, ბიუროკრატიული, დიალოგიური, კოლექტიური და სხვა); *ტექნოლოგიას* – რა წესით, მეთოდებითა და საშუალებებით ხორციელდება ფუნქციები და უფლებამოსილებანი, როგორია მათი შრომატევადობა; *საკანონმდებლო* – ნორმატიულ ბაზას – რამდენად ლეგიტიმურია ორგანიზაციის მთლიანი საქმიანობა და მისი ყოველი ასპექტი. მნიშვნელოვანია აგრეთვე ორგანიზაციის საქმიანობის ფინანსური და მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფა.

მაგრამ ორგანიზაციის ყველა ელემენტს შორის განსაკუთრებული როლი აკისრია მის ცოცხალ კომპონენტს – ადამიანს, პერსონალს, რომლის გარეშე ვერ იარსებებს და იფუნქციონირებს ვერც ერთი სხვა ელემენტი.

სამეცნიერო მართვის თეორიისა და პრაქტიკის ჩასახვის მომენტიდან ადამიანებთან მუშაობა მიჩნეული იყო განსაკუთრებულ და მნიშვნელოვან მიმართულებად. პერსონალთან მუშაობა წარმოადგენს ურთიერთდამოკიდებულ მიმართულებების სისტემას, რომელთაგან თითოეულს გააჩნია თავისი ამოცანა და ხორციელდება განსაკუთრებულ ფორმებსა და მეთოდებში. პრაქტიკულად ყველა მათგანი მეტად თუნაკლებად დაკავშირებულია ფსიქოლოგიურ მოვლენებსა და სირთულეებთან. წარმატებები ამ მიმართულებებში დაკავშირებულია სუბიექტების პერსონალთან მუშაობის უნარზე გაუგონ, გაითვალისწინონ და გადალახონ ისინი. პერსონალთან მუშაობის მიმართულებებია:

- *პერსონალთან მუშაობის სტრატეგიისა და პოლიტიკის შემუშავება*. ცხადია, სტრატეგიისა და პოლიტიკის სისწორე

დაკავშირებულია უნართან ერკვეოდე ადამიანებში, მათ ნიჭიერებაში, მამოძრავებელ როლებში, მათი ქცევებისა და შრომითი ურთიერთობების განმსაზღვრელ ვითარებებში, ფირმისადმი ერთგულებაში, რაც შესაძლებელია ძირითადი მეთოდოლოგიური და გამოყენებითი ფსიქოლოგიის ცოდნის გარეშე;

- *საშტატო თანამდებობების ატესტაცია*. ატესტაცია ემსახურება სამუშაო ადგილის საჭიროებისათვის შესაბამისი ადამიანების შერჩევის წარმატებით გადაჭრის ამოცანას პრეტენდენტების პიროვნული დახასიათებების მოთხოვნებთან შედარების საფუძველზე. ფსიქოლოგიურ მეცნიერებაში არსებობს ატესტაციის ხარისხიანი გადაჭრის ამოცანის უზრუნველსაყოფი ორი ტექნოლოგია: *პროფესიოგრაფია* – ფსიქოლოგიური შესწავლის ტექნოლოგია, პროფესიების აღწერა და ადამიანის მიმართ თითოეული მათგანის განსაკუთრებული მოთხოვნების გამოვლენა; *ფსიქოგრაფია* – პროფესიულად მნიშვნელოვანი ფსიქოლოგიური თვისებების მოთხოვნის ხორცშესხმა კონკრეტულ ჩამონათვალში – ფსიქოგრამაში, რომლებიც შეიძლება შეფასდეს სამეცნიერო ფსიქოდიანოსტიკური მეთოდებით. ფსიქოგრამა ხშირად აღინიშნება ტერმინით - „სპეციალისტის ფსიქოლოგიური მოდელი“;

- *კვალიფიციური მუშაკების მოზიდვა*. ამ ამოცანის უზრუნველყოფა ხდება პროფპროპაგანდისა და პროფორიენტაციის გატარებით. *პროფპროპაგანდა* დაკავშირებულია მოძიების საშუალებების (რეკლამა, აქტიური ძიება სხვადასხვა ადამიანებთან და ორგანიზაციასთან კონტაქტის განვითარებით, უფროსი და გამოსაშვები კურსების სტუდენტებთან საუბრის წარმოება, ცალკეული სპეციალისტების პერსონალური მოწვევა – მომგებიანი პირობებით და სხვა), მათი ქმედითობის ზრდის ფსიქოლოგიური საშუალებებისა და ხერხების დამუშავებასთან. *პროფორიენტაცია* დაკავშირებულია ინდივიდუალურ სამუშაოსთან: პოტენციური კანდიდატების წინასწარი შესწავლა, ტესტირება, რეკომენდაციის გაცემა, რათა აირჩიონ გარკვეული პროფესია, სამუშაო, საწარმო;

- *სამუშაოზე კანდიდატების შესწავლა და შერჩევა* – ორგანიზაციაში ვაკანსიაზე პრეტენდენტების რიცხვიდან საუკეთესოების არჩევა. გადაწყვეტილების წარმატება დაკავშირებულია ადამიანთა ღირებულებების სწორი შეფასების უნარსა და მათ შორის უკეთესის არჩევასთან, უმეტესწილად, ფსიქოლოგიური მოდელის მოთხოვნების შესაფერისად;

- *შრომის პროცესისა და თანამდებობის მიხედვით სამუშაოზე ახალბედების მიღების*

უზრუნველყოფა. თითოეული ახალი თანამშრომლისთვის გარდაუვალია სირთულეები. საჭიროა გარკვეული დრო იმისათვის, რომ მან აითვისოს ახალი სამუშაო – განიცადოს ადაპტირება, მაგრამ მიზანშეწონილია ამ დროის შემოკლება, ადაპტაციის პროცესის დაჩქარება, შეცდომების თავიდან აცილება. უზრუნველყოფილი უნდა იქნას პროფესიული, სოციალურ-ფსიქოლოგიური, ზოგჯერ საყოფაცხოვრებო ადაპტაცია. ხშირად ახალბედა თანამშრომლების მიღება მოითხოვს გარკვეულ სწავლებას, რომელსაც *პირველადი მომზადება* ეწოდება. იგი ხორციელდება უშუალოდ სამუშაო ადგილზე ან სპეციალური სწავლების პროცესში;

- *თანამშრომელთა დამკვიდრება და კადრების ზედმეტი დენადობის დაუშვებლობა*. აუცილებელია გაუმართებელი დენადობის შეფერხება, რადგან ის ეკონომიკურად უფო ნაკლებ რენტაბელურია, ვიდრე ცალკეული მუშაკის უკმაყოფილების ან ნაკლოვანების თავიდან არიდება. სამუშაოდან დათხოვნის თითოეული შემთხვევის მიხეზი ყურადღებით შესწავლას მოითხოვს;

- *მომუშავეებისთვის შრომის სათანადო პირობების შექმნა* – რაც რამდენიმე კომპონენტს გულისხმობს 1) შრომის ნორმალური სათანადო გარემო პირობების შექმნა, კერძოდ მისი განმსაზღვრელი ფსიქო-ფიზიოლოგიური, სანიტარულ-ჰიგიენური და სოციალურ-ესთეტიკური ფაქტორების მარეგულირება ოპტიმიზირება; 2) სამუშაო ადგილების სათანადო ტექნიკური საშუალებებით აღჭურვა; 3) ადამიანთა შორის ურთიერთობები - ნორმალური ფორმალური და არაფორმალური ურთიერთობები, სათანადო ორგანიზაციული კულტურის და გუნდური მუშაობის პრინციპების დამკვიდრება; 4) ჯანსაღი ფსიქოლოგიური კლიმატი, რაც მაღალორგანიზაციულ კულტურას, ორგანიზაციისა და მისი პერსონალის ეფექტიან მართვასა და წარმატებული საქმიანობისთვის სასიამოვნო, მიმზიდველი გარემოს შექმნას უკავშირდება;

- *მუშაკების პიროვნული განვითარება*. გულისხმობს პერსონალთან მუშაობის სისტემას, რომელიც განამტკიცებს მათში ორგანიზაციისათვის თავდადების სულისკვეთებას, აამაღლებს მოვალეობის გრძნობას, პასუხისმგებლობას, კეთილსინდისიერებას, ორგანიზებას, დისციპლინირებას, შემსრულებლობას, ურთიერთდამოკიდებულების კულტურას, პერსონალის დამოკიდებულებას კომერციული საიდუმლოს დაცვის მიმართ, ყაირათიან დამოკიდებულებას საწარმოს ქონების მიმართ და ა.შ.;

- *მუშაკების მოტივირება*. მოტივაციაზე საუბრისას ჩვენ ვხეებით შემდეგ საკითხებს:

რა ანიჭებს ადამიანის ქცევის ენერჯიას, რა მართავს ამ ქცევას და როგორ ვინარჩუნებთ ამ ქცევას. ტერმინი – ძლიერად მოტივირებული მუშაკი გულისხმობს ადამიანს, რომელიც ცდილობს კარგად შეასრულოს სამუშაო, აღიარებს ორგანიზაციის მიზნებს და მთელ ძალასა და მონდომებას მათ მისაღწევად მიმართავს. ადამიანთა უმეტესობა სხვადასხვა მიზეზის გამო მუშაობს. ეს შეიძლება იყოს საზოგადოებრივი მდგომარეობა, სტატუსი, აღიარება, ადამიანთა კოლექტივში ყოფნა, კარიერა, პროფესიული ზრდის მოთხოვნილება, ფული, საზოგადოებისათვის სარგებლის მოტანა. შრომითი მოტივაცია კომპლექსურია – ადამიანთა უმეტესობა სხვადასხვა მიზეზის გამო მუშაობს. სხვადასხვა ადამიანებს სხვადასხვა მოთხოვნილებები აქვთ. სამუშაომ, რომელიც აკმაყოფილებს ერთ ადამიანს, შეიძლება არ დააკმაყოფილოს მეორე, ან საერთოდ მისი მოთხოვნილებების ფრუსტრირება გამოიწვიოს. შრომის მოტივაციის გააზრება და გათვალისწინება მნიშვნელოვნად განაპირობებს ოპტიმალური საკადრო პოლიტიკის გატარებას და პერსონალის მაღალ შრომით კმაყოფილებას;

- *პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლება* – ორგანიზაცია დაინტერესებულია თავისი თანამშრომლების მაღალი პროფესიული კვალიფიკაციით. მაღალი კლასის პროფესიონალების შეგროვება მუდამ არ არის შესაძლებელი. ამიტომ პერსონალთან მუშაობის სისტემაში ხდება ყველა კატეგორიის მუშაკის კვალიფიკაციის ამაღლების ზომების ჩართვა. იგი ზოგჯერ იღებს გადამზადების ხასიათს, რომლის აუცილებლობაც წარმოიქმნება ქვეყნის ცხოვრებაში მომხდარი სწრაფი და რადიკალური გარდაქმნების, ასევე ინოვაციებისა და საწარმოს ტექნიკური აღჭურვილობის განახლების ფონზე. კვალიფიკაციის ამაღლება გახდა ვალდებულება, რომელიც გათვალისწინებულია სპეციალური პუნქტით თანამდებობრივ ინსტრუქციაში ან შრომით ხელშეკრულებაში;

- *როტაციები* – არის მუშაკთა შიდა გადაადგილებები, იმ მოსახრებით, რომ „საჭირო ადამიანისთვის მოიძებნოს საჭირო ადგილი“. ნაწილობრივ ეს უკავშირდება ახალბედას შერჩევისას და რომელიმე სამუშაო ადგილზე დანიშნისას დაშვებულ შეცდომას. გარკვეული დროის შემდეგ შეიძლება აღმოჩნდეს, რომ მას აქვს ინტერესიც და მეტი მონაცემებიც სხვა ადგილზე მუშაობისათვის. მაგალითი: მუშაკი საკუთარი პროფესიონალიზმის ამაღლების შედეგად იმსახურებს ხვა სამუშაოს, უფრო კვალიფიციურს. ყოველივე ეს

სწორია, თუ ზუსტია ადამიანის შეფასება, მასში მომხდარი ცვლილებები და ახალი სამუშაოს შესაბამისი უნარ-ჩვევები;

• *რეზერვთან მუშაობა დაწინაურების მიზნით.* საპასუხისმგებლო პოსტზე ადამიანის დანიშნვისას შეცდომა რომ არ იყოს დაშვებული, საჭიროა ძალიან კარგად იცნობდე მას. ამიტომ საკუთარი მუშაკებიდან შერჩევა შეიცავს შეცდომის ნაკლებ ალბათობას. იმისათვის, რომ გავიგოთ კანდიდატის უნარიანობა, საჭიროა მისი დიაგნოსტიკა ფსიქოლოგიის რეკომენდაციების გამოყენებით. რეზერვში ჩარიცხულებთან ტარდება სპეციალური მომზადება, პრაქტიკული სწავლება. მათ უტარდებათ კონსულტაციური და მეთოდური დახმარება. გამოიყენება თანამდებობის მიხედვით რეზერვში ჩარიცხულთა მიერ მოვალეობების დროებითი შესრულება, ხდება სტაჟირება და სწავლება საწარმოს გარეთ სპეციალურ კურსებზე;

• *მუშაკების საქმიანობის ანალიზი და შეფასება* – არის თანამშრომლების მუშაობის შედეგების, წარმატების, მათი პირადი მიზეზებისა და მომავლისათვის რჩევების წერილობითი ფიქსაცია. საფუძვლიანი და ღრმა დასკვნები კეთდება პერსონალის ატესტაციის დროს და სტიმულს აძლევს მუშაკების შრომის ნაყოფიერების შემდგომ პროფესიულ ზრდას;

• *მუშაკების სოციალური და ფსიქოლოგიური მხარდაჭერა.* პერსონალის მუშაობაში და პირადი ცხოვრებაში აუცილებლად წარმოიქმნება სხვადასხვა პრობლემა და კრიზისი (სამუშაოზე წარუმატებლობა, რომელიმე თანამშრომელთან რთული ურთიერთობა, კონფლიქტი ან არასასიამოვნო მოვლენები ოჯახში, ავადმყოფობა, გადაღლა, მატერიალური საშუალებების უკმარისობა და ა.შ.). ყოველივე ეს აისახება შრომის ნაყოფიერებასა და ხარისხზე. პერსონალის სამსახურის მენეჯერებმა და თანამშრომლებმა დროულად უნდა აღმოაჩინონ ასეთი მუშაკები, განჭვრიტონ ფსიქიკურად დაძაბული, სტრესული მდგომარეობების წარმოქმნის შესაძლებლობა. ასეთ მუშაკებთან საჭიროა დახმარება ფსიქიკური მდგომარეობის ნორმალიზებისთვის, წარმოქმნილი სირთულეების გადალახვის მოტივების გააქტიურება, კოლეგების მხრიდან მხარდაჭერა, ზოგჯერ მატერიალური ხელშეწყობაც კი;

• *სტრუქტურული ქვეანყოფილებების ხელმძღვანელების დახმარება პერსონალისადმი, მუშაობის სტილისა და ეფექტიანი მეთოდების სრულყოფაში.* ასეთი დახმარება აუცილებელია ახალბედა მენეჯერებისთვის, ზოგჯერ კი – გამოცდილებისთვისაც. ეს

შეიძლება გამოიხატოს სწავლებასა და კონსულტაციაში, წარმოქმნილი რთული შემთხვევებისა და კონფლიქტური ურთიერთობების გარჩევაში, რაც ხორციელდება უშუალოდ საკადრო სამსახურის მუშაკებისა და ფსიქოლოგების მიერ;

• *საკადრო სამსახურის მუშაკების მომზადება და კვალიფიკაციის ამაღლება.* არის დამოუკიდებელი მიმართულება, რომელშიც ფსიქოლოგიას ენიჭება დიდი როლი. თითოეული მუშაკი უნდა იყოს ამავედროულად კარგი ფსიქოლოგიც, რათა საგრძნობი სარგებელი მოუტანოს ორგანიზაციას პერსონალთან მუშაობაში;

• *მუშაკების შრომის ყოველდღიური ხელმძღვანელობა.* ადამიანებთან მუშაობა არ იქნება ქმედითი, თუ ის შემოიფარგლება გეგმიური ოფიციალური დონის მიხედვით ჩატარებით. ადამიანი ყალიბდება უპირატესად ცხოვრებისა და შრომის რეალური გარემოებების გავლენით და არა მის დასარწმუნებლად ნათქვამი ლამაზი და ეფექტური სიტყვებით. „ცხოვრების სიმართლე“ - არის ადამიანის რეალური სულიერი განწყობა სამუშაოზე, მისი ურთიერთდამოკიდებულება კოლეგებთან და უფროსებთან.

პერსონალთან მუშაობა ეფექტიანია, როცა იგი სისტემურია, ე.ი. მოიცავს მუშაკზე ზემოქმედების ყველა მეთოდს, მათ შორის არაფორმალურს, ფსიქოლოგიურს.

ორგანიზაციული როლი პერსონალთან მუშაობაში ეკუთვნის განსაკუთრებულ ქვეანყოფილებას – პერსონალის სამსახურს, რომელიც უნდა იყოს ქმედითი, მოიცავდეს ყველა მიმართულებას.

მის ყველა თანამშრომელს უნდა ჰქონდეს ფსიქოლოგიურ-პედაგოგიური კომპეტენციის საკმარისი დონე.

პერსონალის სამსახურის მნიშვნელობის აღიარებას საზღვარგარეთ ემსახურება საწარმოში პერსონალის საკითხებში დირექტორის მოადგილის, ვიცე-პრეზიდენტის, დირექტორის არსებობის ფაქტი. ასეთი სტატუსი ანიჭებს მას უფლებამოსილებას და აძლევს უფლებას შეეხონ პერსონალთან მუშაობის საკითხებს სხვა უფროსებზე დაქვემდებარებულ ქვეანყოფილებებში, ე.ი. ხდება ადამიანური პოტენციალის გამოყენებისა და ამაღლებისადმი უფრო სისტემური მიდგომა. ხშირად ასეთი თანამდებობაზე იმყოფება ფსიქოლოგი და პედაგოგი.

პერსონალის სამსახურის შტატში უნდა იყვნენ არა მარტო ექიმები, იურისტები, ინჟინრები და სხვა სპეციალისტები, არამედ ფსიქოლოგ-პროფესიონალიც. უპირატესობა უნდა მიენიჭოს ფსიქოლოგ-მმართველებს, სოციალურ ფსიქოლოგებს, იურიდიულ ფსიქოლოგებს.

ზოგიერთ მსხვილ ორგანიზაციაში, სააგენტოში, უწყებაში, პოლინგში გაამართლა ფსიქოლოგიურმა სამსახურმა ფსიქოლოგთა განსტოებული ქსელით მათი მუშაობის ადგილებზე ცენტრალიზებული მმართველობის დროს და ფსიქოლოგიურმა განყოფილებამ პერსონალის სამსახურის სტრუქტურაში.

საბაზრო ცხოვრებამ წარმოშვა მომსახურების ახალი ფორმა – ფსიქოლოგიური კონსალტინგი. ორგანიზაციაში სპეციალისტი – ფსიქოლოგების არარსებობის დროს ტოპ-მენეჯერს საკონსულტაციოდ შეუძლია მიმართოს კონსალტინგურ ფირმებს ან ცალკეულ სპეციალისტ-ფსიქოლოგებს, რომლებიც მუშაობენ საგანმანათლებლო დაწესებულებებში, სხვა საწარმოებში.

შეიძლება ითქვას, რომ პოსტსაბჭოურ ქვეყნებში, მათ შორის საქართველოშიც ჯერ არ არის შექმნილი პერსონალის მენეჯმენტის ცივილიზებული სისტემა, რომელიც უპასუხებს მენეჯმენტის მართვისა და ფსიქოლოგიის ზოგადი თეორიის აქსიომებს. ასეთი შეიძლება იყოს მხოლოდ *პერსონალის ცენტრალიზებული სამსახური*, რომელიც თავისი კონტროლითა და გავლენით მოიცავს პერსონალთან მუშაობის მთელ სისტემას. მუშაობის ასეთი სამსახურის გარკვეული გამოცდილება ჩვენ გაგვანჩნია და იგი მოწმობს თავის უპირატესობას. მისი სტრუქტურის ვარიანტი წარმოდგენილია შემდეგნაირად.

I. გენერალური დირექტორი;

II. პერსონალის ორგანიზაციული სამსახურის დირექტორი და სხვა თანამდებობრივი პირები და მუშაკები.

საწარმოში პერსონალთან მუშაობა.

განყოფილებები:

- დაკომპლექტების;
- სწავლების;
- კოლექტივთან მუშაობის და თავისუფალი დროის;
- საწარმოო უბნებზე მუშაობის;
- ფსიქოლოგიურ-საკონსულტაციო;
- შრომის მწარმოებლურობის

შეფასებების;

- სოციოლოგიური გამოკითხვების და განწყობის შეფასების;
- რაციონალიზაციისა და ინოვაციის;
- საზოგადოებასთან ურთიერთობის.

სოციალური და ყოფითი უზრუნველყოფა.

განყოფილებები:

- საცხოვრებელი;
- საყოფაცხოვრებო;
- სოციალურ-ყოფითი;
- საზოგადო დანიშნულების;
- ფიზკულტურულ-გამაჯანსაღებელი;

- დამხმარე მეურნეობის;
- სავაჭრო მომსახურების.

პერსონალთან სისტემურად მუშაობასთან ერთად აუცილებელია, რომ იგი არ გადაიქცეს სპეციალური სამსახურის მუშაკების იზოლირებულ ძაღად, მაგრამ მასში ჩართული იყოს ყველა მენეჯერი, ვინაიდან წარმოების ქვეგანყოფილებებში მუშაკთა საქმიანობის ყოველდღიურ ხელმძღვანელობას საერთო წარმატებისთვის არანაკლები მნიშვნელობა აქვს.

აუცილებელია ყველა მენეჯერს მუშაობის ყოველდღიურ წესად და ნორმად ჰქონდეს დასახული, რომ პერსონალის მართვა მათ ერთ-ერთი უპირველესი და პრიორიტეტული ფუნქციაა. ხაზითი მენეჯერები პერსონალის მართვის სტრატეგიულ ფუნქციებთან ერთად განსაკუთრებულ ყურადღებას უნდა მიაქციონ პერსონალის ოპერატიულ მართვას. მათი მუშაობის დაგეგმვას, მართვას, ორგანიზებას, კონტროლს, შეფასებას, კორექტირებას, ინსტრუქტირებას, წახალისებას, ახალ სიტუაციებთან მათ ადაპტირებას, კეთილსასურველი სანიტარულ-ჰიგიენური და ფსიქოლოგიური გარემოს შექმნას, ტრენინგების საჭიროებათა და კონკრეტული სფეროების განსაზღვრას, ადამიანურ ურთიერთობათა განვითარებას და ა.შ.

ამრიგად, ორგანიზაციებსა და სახელმწიფო დაწესებულებებში მენეჯერთა პროფესიული დონის ამაღლებისა და შესაბამისი ტრენინგების ერთ-ერთ პრიორიტეტულ სფეროდ სწორედ ზოგადი და პერსონალის მენეჯმენტი უნდა იქნეს მიხნეული.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. *ერიაშვილი ნ., სულხანიშვილი მ., ამინოვ ი.* ფსიქოლოგია. „სამართლიანი საქართველო“. თბ. 2018 წ.;
2. *ერიაშვილი ნ.დ., სტოლიარენკო ა.მ.* მენეჯმენტის ფსიქოლოგია. „სამართლიანი საქართველო“, თბ. 2014 წ.;
3. *კარაიან ა., ცვეტკოვ ვ., ერიაშვილი ნ.დ., ექსტრემალურ პირობებში ურთიერთობებისა და მოლაპარაკებების ფსიქოლოგია.* „სამართლიანი საქართველო“, თბ. 2019 წ.;
4. *ამინოვ ი.ი., ერიაშვილი ნ.დ.* საქმიანი ურთიერთობის ფსიქოლოგია. მე-2 გამოცემა. „სამართლიანი საქართველო“. თბ. 2009 წ.;
5. *ფენენკო ი.ვ.* მართვის (მმართველობითი) სოციოლოგია. „სამართლიანი საქართველო“. თბ. 2012 წ.;
6. *Столяренко А.М., Амаглобели Н.Д.* Психология менеджмента. 2-е изд. М.: ЮНИТИ, 2013 г.;
7. *Караян А.Г., Цветков В.Л.* Психология общения и переговоров. М.: ЮНИТИ, 2011 г.



Издательство «ЮНИТИ-ДАНА»

(основано в 1990 г.)

Предлагает полный (или частичный) комплекс услуг

- **по допечатной, издательской подготовке** (редактура, верстка, корректура, художественное оформление и дизайн):
 - учебной литературы
 - монографий и научных изданий
 - беллетристической литературы
- по высококачественному полиграфическому исполнению изданий.

Уже несколько поколений студентов занимаются по учебникам «ЮНИТИ-ДАНА».

Преподавателям и студентам хорошо известны наши серии «Золотой фонд российских учебников», «Gogito ergo sum» и «Зарубежный учебник».

Марка «ЮНИТИ-ДАНА» известна не только в России, но и в странах ближнего и дальнего зарубежья. Некоторые книги ЮНИТИ переведены на китайский, польский и немецкий языки.

Издательство регулярно включается в рейтинги ведущих издателей учебной и научной литературы.

Издательство — неоднократный победитель российских и международных книжных конкурсов, обладатель дипломов и благодарственных адресов.

Высококачественное полиграфическое исполнение изданий «ЮНИТИ-ДАНА» обеспечивает наш постоянный партнер: *ООО Красногорский полиграфический комбинат*.



123298 Москва, ул. Инины Левченко, 1
Тел.: 8-499-740-60-15. Тел./факс: 8-499-740-60-14
unity@unity-dana.ru
www.unity-dana.ru