Дипломная работа на тему:

«Социально-педагогический аспект в деятельности руководителя подразделения органов внутренних дел»

Содержание

Введение

Глава 1. Развитие социально-педагогической работы в органах внутренних дел

.1 Содержание и цели социально-педагогической деятельности (социализация взрослых)

.2 Общая специфика работы руководителя

.3 Особенности деятельности сотрудников органов внутренних дел

.4 Социально-педагогические особенности работы с кадрами ОВД

Глава 2. Организация деятельности руководителя подразделения органа внутренних дел

.1 Психологические аспекты личности руководителя органа внутренних дел

.2 Воздействие личности руководителя подразделения ОВД на атмосферу в коллективе

.3 Формы и методы социально-педагогической деятельности руководителя органа внутренних дел

.4 Условия совершенствования и рекомендации по ведению социально-педагогической работы руководителя подразделения ОВД

Заключение

Список литературы

Введение

В последние два десятилетия в связи с интенсивными социально-экономическими преобразованиями в нашей стране значительно расширилась роль практической психологии. Ее развитие обусловлено возрастанием неопределенности и нервно-психологических нагрузок, характерных для граждан любого общества в периоды его существенных преобразований. Помимо этого, как отмечают многие исследователи, человек нашего времени живет в отрицательном информационном поле. Его преследуют плохие новости. И дело не только в общественно-политической ситуации, но и в принципах работы с фактами, событиями, их отбора и подачи на страницах печати и с экранов телевидения. Внимание фокусируется на деструктивных событиях. Разрушается гармоничность психического мира человека. Создание позитивного образа человека и его устойчивых связей с миром является важнейшей задачей современной психологической практики.

Для сотрудников правоохранительных органов система «отрицательного давления» на психические структуры значительно усилена. По роду своей деятельности большинству из них приходится общаться и взаимодействовать с криминальными и асоциальными элементами. Для работы многих сотрудников различных подразделений органов внутренних дел (ОВД) характерны экстремальные ситуации, ненормированный рабочий день, опасность, необходимость противостоять подкупу и сопротивлению лиц, подозреваемых в нарушении закона и административных норм. Научные источники свидетельствуют о высокой доле феноменов профессионального выгорания, профессиональных деформаций, суицидов среди сотрудников правоохранительных органов.

Признание сложности ситуации обусловило расширение деятельности психологических служб в органах внутренних дел.

С 1993 года во многих подразделениях вводятся штатные должности психологов, которые первоначально комплектуются выпускниками факультетов психологии гражданских вузов. Однако, ярко выраженная специфика деятельности сотрудников ОВД, работа в кадровых структурах соответствующих управлений определили необходимость целенаправленной профессиональной подготовки руководящих кадров в образовательных учреждениях МВД России.

Актуальность темы исследования заключается в необходимости разработки новых подходов к пониманию эффективной деятельности руководителя подразделения органов внутренних дел, когда защита сотрудника становится важной задачей руководителя.

Проблемам развития личности и субъекта профессиональной деятельности и вопросам профессионально-психологической подготовленности сотрудников органов внутренних дел и психологическим особенностям их деятельности посвящены работы Ю.А. Шаранова и Е.В. Платонова.

Вопросами психологического обеспечения образовательного процесса в вузе МВД России и деятельности сотрудников правоохранительных органов занимались такие специалисты как Е.Н. Арбузова, В.М. Жиров, BJL Кикоть, В.Ю. Рыбников, Ю.А. Шаранов, А.Г. Шестаков.

Однако, следует отметить, что вопросы защиты сотрудников ОВД в настоящее время остались практически не изучены.

Цель исследования - определить социально-педагогический аспект в деятельности руководителя подразделения органов внутренних дел.

Объект исследования - работа руководителя подразделения органов внутренних дел.

Предмет исследования - социально-педагогические особенности работы руководителя подразделения органов внутренних дел.

Гипотеза исследования состоит в том, что для реализации целей управления в ОВД, данная организация должна рассматриваться одновременно как служебная и как социальная организация, что, в свою очередь, будет позитивно влиять на следующие составляющие успешной деятельности подразделения ОВД, а именно:

на успешное выполнение служебных задач;

на психологический климат в коллективе, защищенность его сотрудников;

на перспективы отдела, повышение качества работы;

позитивные перспективы каждого и коллектива в целом.

Для достижения цели нашего исследования перед нами поставлены следующие задачи:

. Рассмотреть содержание и цели социально-педагогической деятельности в области социализации взрослых.

. Выделить социально-педагогические задачи работы с кадрами органов внутренних дел.

. Определить формы и методы социально-педагогической деятельности руководителя органов внутренних дел.

. Разработать рекомендации по ведению социально-педагогической работы руководителя подразделения органов внутренних дел.

Для решения поставленных задач были использованы методы исследования:

Теоретические: изучение и анализ философской, психолого-педагогической, этической литературы и нормативных документов по исследуемой проблеме.

Эмпирические: наблюдение, метод изучения документов и результатов социально-педагогической деятельности.

Структура исследования - работа состоит из введения, двух глав, выводов к главам, заключения и списка использованной литературы.

# Глава 1. Развитие социально-педагогической работы в органах внутренних дел

.1 Содержание и цели социально-педагогической деятельности (социализация взрослых)

Современное развитие общества все больше акцентирует внимание к человеку, среде его обитания. Являясь уникальным существом, человек представляет собой вполне определенную целостность, признаваемую представителями многих наук.

Одной из наук, исследующей человека в социальной среде его обитания, является социальная педагогика. Под ней понимается теория и практическая деятельность институтов, профессионально подготовленных специалистов по целенаправленному социальному развитию человека как личности, и, прежде всего, с особыми нуждами, восстановлению, стимулированию процесса его социализации, ресоциализации, направленные на обеспечение наиболее полной самореализации индивидуальных возможностей этого человека в социуме педагогическими средствами.

Объектом социальной педагогики выступает человек в процессе его социализации, самосовершенствования, самореализации в конкретном социуме, а предметом - педагогические отношения, складывающиеся в социальной среде между людьми, объектом и субъектом, возможности педагогического влияния на них (управления ими). Основное предназначение социальной педагогики (цель) - обеспечение оптимальных условий для самореализации человека с его индивидуальными особенностями, возможностями в среде обитания педагогическими средствами [47, c. 66-68].

Содержание социальной педагогики определяется ее функциями. К ним относят общепедагогические (воспитание, развитие, обучение, подготовка и др.) и специфические функции, связанные с решением задач, обусловленных: индивидуальными нуждами, особенностями развития, воспитания и потребностями конкретного человека на различных этапах его возрастного развития. Специфические функции социальной педагогики можно объединить в группы социально-исследовательские, социально-преобразовательные и социально-образовательные.

Определяя содержание, они диктуют необходимость выделения в социальной педагогике соответствующих основных ее компонентов:

 практического (социальная педагогика как практика);

 теоретического (социальная педагогика как наука);

 образовательного (социальная педагогика как образовательный комплекс).

Каждый из них имеет свой предмет, объект, цель, задачи, функции. Взаимосвязь основных компонентов, раскрывающих содержание и структуру социальной педагогики в целом, представлена в Таблице 1.

Табл. 1. Структура социальной педагогики

|  |  |
| --- | --- |
| Теоретический компонент (как наука) | Практический компонент (как практика) |
| Научно-познавательная деятельность | Научно-преобразовательная деятельность |
| Исследовательские функции Преобразовательные функции | Преобразовательные функции |
| Диагностическая. | Диагностическая. Прогностическая. Образовательная. |
| Прогностическая. Аналитическая. Описательная. | Адаптационная. Коррективная. Мобилизующая. |
| Объяснительная. | Контрольная. |
| Интегрирующая. | Реабилитационная. |
|  | Профилактическая (защитно-профилактическая) |
| Образовательные функции |
| Формирования: системы знаний; системы эмоционально-ценностного отношения. Самообразования. | Развития: системы навыков и умения; профессионально-важных качеств; передачи системы опыта и др. Самосовершенствования. |
| Научно-образовательная деятельность |
| Образовательный компонент (как образовательный комплекс) |

Социальная педагогика как практика. Она отражает многообразие практической деятельности специалистов в социальной сфере педагогическими средствами. Как практика социальная педагогика имеет своим объектом конкретного человека во взаимосвязи его с социальной средой (средой обитания), а предметом - социально-педагогическую деятельность субъектов и институтов по достижению конкретных социально-педагогических целей, способствующих наиболее полной социализации человека, его целесообразного взаимодействия с социальной средой. Ее целью выступает гармонизация этого взаимодействия, всей совокупности взаимоотношений, позволяющая обеспечить наиболее полную самореализацию человека и развитие его как личности в реальных условиях среды [43, c. 55-56].

Такая гармонизация осуществляется по направлениям:

а) целенаправленная педагогизация социальной среды в интересах социализации, ресоциализации обитаемого в ней человека, группы;

б) воздействие (взаимодействие) с самим человеком с учетом его потребностей, возможностей, интересов.

в) педагогизация среды и воздействие на человека в интересах создания для него наиболее оптимальных условий самореализации.

По мнению специалистов, социальная педагогика как практика реализует следующие функции:

 диагностическая - оценка социально-педагогических факторов социума, протекающих в нем процессов, условий жизнедеятельности и обитания человека; уровня социально выраженных его особенностей;

 прогностическая - социально-педагогическое прогнозирование протекания социальных процессов среды; проявление в ней человека, его индивидуальности, а также возможностей целесообразного влияния на них (среду и человека);

 образовательная - подготовка (переподготовка) человека как специалиста, с учетом его интересов, желаний, индивидуальных возможностей и потребностей среды;

 адаптационная - приспособление человека к среде или среды к человеку, с учетом его индивидуальности;

 коррективная - с учетом индивидуальности человека и социально-психологических потребностей среды;

 мобилизующая - включение человека в общую деятельность (в разные ее виды); активизация его индивидуальных возможностей как члена конкретного социума на жизнь, на самореализацию;

 контрольная - оценка и контроль социального поведения, стимулирование положительного самовыражения, предупреждение негативных социальных действий, которые оказываются на человека его окружением, референтной группой;

 реабилитационная - снятие стресса, разрядка, разгрузка, восстановление духовных и физических сил, накопление положительных эмоций и пр.;

 профилактическая (защитно-профилактическая) - защита личности от среды в ее агрессивных проявлениях (и наоборот).

В своей совокупности изложенные функции объединяются в группу социально-преобразовательных функций социальной педагогики.

Задачами социальной педагогики как практики выступают: адаптация; реабилитация; компенсация; профилактика; коррекция; социальная стабилизация; социальная защита; социальное обеспечение; социальный контроль; социальная пропаганда и др.

Деятельность социального педагога осуществляется, как правило, методами общей педагогики (воспитания и обучения) - убеждением, научением, побуждением, поддержкой и др., что является отражением общепедагогических функций в социальной педагогике; ее собственными методами (уточнение которых является одной из актуальных задач науки).

Специальные исследования и практика убедительно показывают, что социальная педагогика реализуется через различные технологии, в зависимости от сферы применения, целей и решаемых задач. Под технологией социальной педагогики понимается общая совокупность и последовательность операций деятельности социального педагога по отношению к конкретному объекту, обеспечивающей оптимальный вариант достижения определенной социально-педагогической цели. В каждой сфере она конкретизируется, уточняется, наполняется своим содержанием в соответствии с предметной областью социально-педагогической деятельности.

Социальная педагогика как наука. Она включает специальные педагогические теории, объект, предмет, понятийно-категориальный аппарат и отражает научно-познавательную деятельность людей, исследующих социально-педагогические проблемы.

Объектом ее выступает социально-педагогическая деятельность субъектов и институтов по достижению конкретных социально-педагогических целей, способствующих наиболее полной социализации человека, его целесообразного взаимодействия с социальной средой (т.е. предмет социальной педагогики как практики. Это обусловлено тем, что наука no-преимуществу отражает процессы практики).

Предметом социальной педагогики как науки являются закономерности, противоречия, принципы и методы социализации человека с учетом его индивидуальных особенностей (в том числе с особыми нуждами). Ее цель направлена на повышение научной обоснованности, качества и эффективности социально-педагогической практики и образовательного комплекса.

Содержание социальной педагогики как науки определяется ее функциями, к основным из которых относятся: диагностическая, прогностическая, аналитическая, описательная, объяснительная, интегрирующая (в своей совокупности они объединены в группу познавательных, исследовательских функций).

Задачи социальной педагогики как науки можно условно объединить в основные группы:

 исследование отечественного опыта социально-педагогической деятельности в социуме,

 анализ и оценка зарубежного опыта социально-педагогической деятельности кадров, организаций и институтов, его адаптация к условиям регионов и страны в целом;

 развитие социальной педагогики как научной дисциплины;

 теоретическое обоснование образовательного комплекса для подготовки кадров социальной сферы [41, c. 78].

Будучи частью общепедагогической науки, социальная педагогика использует ее понятийный инструментарий, ее основные принципы и методы в целях организации и проведения научных исследований, обеспечения практической реализации. Вместе с тем, ее собственная специфика обусловливает высокую значимость методов междисциплинарных компонентов наук, на которые она опирается (которые обусловливает ее функционирование).

Актуальнейшей задачей социальной педагогики является определение своих собственных методов практической деятельности и социально-педагогического исследования.

В общем плане социальная педагогика использует общенаучную технологию (технологию научно-исследовательской деятельности). Но специфика этой отрасли знания обусловливает значительное возрастание в научной деятельности роли социально-педагогического проектирования (в полном его цикле - от постановки задач до реализации проекта) в конкретных типах социума (на федеральном, региональном и местном уровнях).

Как и другие науки, социальная педагогика имеет свои методологические основы (в широком смысле слова), к которым следует отнести знания, выполняющие по отношению к социальной педагогике методологическую функцию и используемые ею в качестве ориентиров своего развития. Это - знания, вырабатываемые различными науками: социальной философией; политологией; социологией; социальной психологией; социальным правом; социальной статистикой; социальным управлением; социальной информатикой и т.п.

Социальная педагогика как образовательный комплекс. В нем отражается научно-образовательная деятельность людей социальной сферы.

Она имеет объектом научные и научно-эмпирические знания и практический опыт в области социальной педагогики и механизм их передачи будущим специалистам. В своей совокупности объект представляет научную картину социально-педагогической деятельности во всех ее видах (научно-познавательной, научно-преобразовательной и научно-образовательной). Предметом социальной педагогики как образовательного комплекса является педагогический процесс подготовки специалистов социальной сферы.

Ее целью выступает обеспечение качественной подготовки специалистов социальной сферы с учетом их профессионального предназначения, людей, призванных и способных умело строить свою работу в разнообразных сферах социума и областях жизнедеятельности человека, в том числе: практических социальных работников и социальных педагогов; социальных педагогов-исследователей и теоретиков этой науки; преподавателей социальной работы и социальной педагогики для различных структур образовательного комплекса.

Основными функциями социальной педагогики в этом качестве являются: формирование системы знаний у социальных педагогов и социальных работников в соответствии с содержанием их подготовки; развитие системы навыков и умений практической работы в зависимости от специализации, сферы деятельности; формирование системы эмоционально-ценностного отношения к окружающему миру, своей деятельности, другим людям и самому себе; развитие профессионально-важных педагогических и нравственных качеств, необходимых специалисту для работы в социуме; передача отечественной и зарубежной систем опыта, накопленного в социальной работе, социальной педагогике, а также в других отраслях гуманитарного и обществоведческого знания; самообразования; самосовершенствования.

По другим основаниям эти функции могут быть названы по иному, например: организационно-управленческая (создание инфраструктуры профессиональной подготовки специалистов социальной сферы); научение (формирование системы знаний социального педагога в зависимости от его назначения, содержания и сферы деятельности); подготовка (создание условий для овладения навыками и умениями практической деятельности по профессиональному предназначению), развитие (формирование профессионально важных качеств, необходимых социальному педагогу для эффективной деятельности); обобщение и передача системы опыта (способов) репродуктивной и продуктивной (творческой) социально-педагогической деятельности; коммуникативная (формирование системы эмоционально-ценностного отношения к окружающему миру, человеку и социуму) и др.

Задачи образовательного комплекса определяются необходимостью обеспечения качества подготовки специалистов социальной сферы по профессиональному предназначению. К основным из них относятся:

 разработка модели специалиста по профессиональному предназначению и квалификационных требований к нему (практических социальных педагогов, социальных педагогов-исследователей, преподавателей социально-педагогического профиля);

 создание системы предметного обучения специалиста конкретной сферы социально-педагогический деятельности в установленные сроки в соответствии с социальным заказом;

 отбор и формирование содержания учебных дисциплин профессиональной подготовки специалистов;

 совершенствование общей организации обучения в теоретическом и практическом планах, включающую довузовскую, вузовскую, послевузовскую, а также повышение квалификации и переподготовку;

 комплектование педагогических кадров для различного уровня профессиональной подготовки специалистов, а также научных кадров - исследователей социальной сферы;

 разработка специальной, учебной и методической литературы для специалистов социальной сферы и учебно-образовательных учреждений и др. [41, c. 32]

Содержательный образовательный компонент социальной педагогики позволяет создать общую модель подготовки специалиста. В ней условно выделяются следующие модули: методологический, общенаучный; теоретический; специализированный; практический. Каждый из них имеет свое содержание, обусловленное видом предстоящей деятельности, специализацией, квалификацией, сферой приложения сил и т.д.

Содержание модулей подготовки обусловливается типами специалистов: социальный педагог-исследователь; социальный педагог - практический работник (полифункционального назначения: от социального политика до работника сферы социального обслуживания населения); социальный педагог-преподаватель, а также областью практического предназначения специалиста: по возрасту (дошкольники, подростки, взрослые люди); по педагогической коррекции; по превентивной педагогической деятельности и пр.

Образовательный комплекс реализуется через соответствующие технологии подготовки специалистов, технологии обучения.

Таково содержание основных компонентов социальной педагогики. Следует различать педагогическую деятельность в социальной среде и социально-педагогическую деятельность.

Педагогическая деятельность в социальной среде свидетельствует о ее педагогической направленности и месте ее практической реализации (в данной социальной среде). Она не всегда выражает социально-педагогический характер. Речь чаще всего идет о воспитании, обучении, развитии конкретного человека, представителя данной среды.

Выражение «социально-педагогическая деятельность» говорит о ее социальной направленности. Это педагогическая деятельность по отношению к конкретному человеку, группе, социальной среде в интересах достижения социально-педагогических целей. Такая деятельность носит непосредственный характер - прямое воздействие на человека, группу (взаимодействие с ними); опосредованный - использование воспитательных (стимулирующих, побуждающих, предупреждающих и пр.) возможностей среды, целенаправленное создание (преобразование) педагогической ситуации среды в интересах достижения конкретных социально-педагогических целей.

Как правило, социальный педагог старается использовать возможности и непосредственного, и опосредованного взаимодействия с объектом социально-педагогической деятельности.

Социально-педагогическая деятельность - есть проявление субъекта, реального человека со всеми его достоинствами и недостатками во взаимодействии с другим человеком - объектом также со всеми присущими ему достоинствами и недостатками. В процессе социально-педагогической деятельности и субъект, и объект активны. Другими словами, в социально-педагогической деятельности имеет место взаимодействие реальных людей (личностей) со всеми присущими им достоинствами и недостатками, потребностями, интересами, мотивами, целями, особенностями развития и воспитания.

Их взаимодействия осуществляется в реальных условиях среды, которая своеобразно воздействует на участников и результаты их деятельности: стимулирует или тормозит ее действенность. Социальный педагог (субъект) определяет, что он хочет добиться (цель своей деятельности), как этого достичь (способы достижения) и практически реализует задуманное посредством непосредственного или опосредованного воздействия на объект (взаимодействие с ним).

Опосредованный характер воздействия осуществляются через среду обитания (непосредственного окружения) объекта. В свою очередь объект как-то относится к воздействию, производит какие-либо адекватные действия, реакции, изменения действий и пр. Активность объекта может носить позитивный, нейтральный - стремление показать свое безразличие и даже негативный, агрессивный характер.

Следует отметить, что результат социально-педагогической деятельности бывает самым разнообразным. В частности, это проявляется в серьезных положительных изменениях у объекта воздействия, небольших подвижках, а иногда и ярко выраженных негативных реакциях или действиях. Определенный отпечаток социально-педагогическая деятельность накладывает и на субъект. Он утверждается в своих возможностях, получает определенное удовлетворение, либо у него появляются сомнения, разочарования, а иногда и потеря уверенности в свои способности достигать социально-педагогические цели [25, c. 80].

Результат педагогической деятельности в социальной среде не носит скачкообразный характера. Как показывают специальные исследования, такая деятельность способствует постепенному, порой противоречивому изменению в объекте и не всегда соответствует прогнозу. Достигается планируемый результат заинтересованностью (мотивацией), целенаправленностью деятельности социального педагога, его мастерством, отношением к делу, субъекту, упорным и настойчивым трудом, постепенно. Он зависит также от особенностей субъекта, его заинтересованности, отношения к педагогической деятельности, активности и времени участия в ней.

Социальная педагогика тесно связана с социальной работой. Социальная работа предусматривает значительный объем решения социально-педагогических проблем человека. Исключительно важным аспектом выступает мобилизация самого человека, активизация его индивидуальных возможностей на самоактивизацию, самореализацию. В этом плане социальная работа использует возможности социальной педагогики: убеждает, внушает, разъясняет, побуждает, активизирует, помогает, показывает пример, настаивает и пр. Главными методами выступают убеждение, внушение. Их назначение заключается в том, чтобы социальному работнику добиться получения союзника в работе с человеком в нем самом, превращение его из объекта в субъект саморазвития, самосовершенствования, самореализации.

Данный факт диктует необходимость специальной социально-педагогической подготовки социального работника. Отсюда и высокие требования к социальному работнику с позиции его социально-педагогической компетенции: не только знать и уметь, но и его способность применять эти (социально-педагогические) знания, навыки и умения в работе с клиентом.

Социальная работа и социальная педагогика призваны способствовать решению социальных проблем человека в реальных условиях среды своими, специфическими методами. Однако чаще всего социальные проблемы человека носят комплексный характер и требуются усилия нескольких специалистов различных направлений: социального работника, социального педагога, социального психолога, правоведа, медицинского работника и других.

Изложенное свидетельствует о том, что специалисту социальной сферы (социальному работнику и социальному педагогу) требуются знания из различных областей, позволяющие ему на начальном этапе провести диагностику, общую консультацию и, главное, определить, какие специалисты нужны в первую очередь для квалифицированного решения социальной проблемы (социальных проблем) конкретного человека.

.2 Общая специфика работы руководителя

Организационная деятельность менеджера заключается, прежде всего, в руководстве людьми, коллективом работников.

Любой даже самый талантливый менеджер, руководитель не сможет успешно управлять аппаратом, если он не умеет правильно распределить конкретные обязанности и ответственность между своими подчиненными, ввести в коллективе твердую, осознанную дисциплину, объединить оперативное руководство с работой над перспективными проблемами менеджмента [1, c. 92].

Для централизованной системы менеджмента существенным элементом организации является корпоративная культура.

Важным фактором для внедрения технологий менеджмента в деятельность организации является наличие многих черт, присущих организациям, в которых существуют устоявшиеся корпоративные традиции, традиции команды: единство цели, общие дела, наличие ритуалов и символики, взаимное доверие между членами команды, хорошие отношения со всеми членами команды, общая ответственность за качество результатов и соблюдение определенных стандартов деятельности; оценка и признание членов команды, высокая нравственность, гордость за принадлежность к определенной команде и некоторые другие.

При таких условиях возможно появление атмосферы эффективного творческого менеджмента, который создается на таких принципах. Прежде всего, это разработка подходов, задач и планов действия поощрения за принятые меры: поиски новых решений и экспериментирование, творчество и развитие независимо от сферы деятельности; готовность к ответственности; неординарность мышления; стремление к созданию нового. Кроме отличий в нравственно-психологическом климате внутри организации, существуют отличия в ценностях и нормах. Культура организации, в которой преобладает дух эффективной деятельности, является резко контрастной.

Вместо иерархической структуры со всеми сопутствующими ей проблемами научный менеджмент имеет в своей основе горизонтальную, но довольно развитую структуру, которая предусматривает наличие значительного количества наставников. Цели, на которые работает организация, рассматриваются как то, что приносит большое удовлетворение. Здесь происходит свободный обмен и взаимное обогащение как внутри сферы деятельности и даже подразделений, так и между ними [12, c. 25].

На процесс формирования и становления общественного мнения в коллективе значительное влияние имеет его руководитель. При осуществлении влияния на формирование мнения коллектива необходимо учитывать, во-первых, что каждый человек имеет свое мнение по различным вопросам.

Во-вторых, коллектив необходимо психологически настроить, заразить общими интересами.

В-третьих, следует принимать во внимание роль социально-психологических слоев, референтных групп, лидеров коллектива в формировании коллективного мнения, так как иногда под их влиянием формируется нежелательное мнение.

В-четвертых, коллективное мнение как оценочное суждение может быть разным: политическим, экономическим, моральным и т.п., - но технологически оно действует как социально-психологическое явление.

В-пятых, авторитет руководителя-менеджера непосредственно зависит от мнения коллектива. Попытки руководителя игнорировать его связаны с нравственно-психологическими, а нередко и с экономическими потерями и для него, и для коллектива.

Однако мнение коллектива не всегда может быть правильным. Руководитель обязан в таком случае отстаивать свою позицию, одновременно стараясь перестроить коллективное мнение [16].

На формирование нравственно-психологического климата значительное влияние имеют:

а) межличностные отношения членов коллектива, их недооценивание - одна из распространенных ошибок;

б) неопытность руководителей.

Неразвитость межличностных отношений (наличие в коллективе антипатий, недоверия к отдельным работникам, равнодушия к переживаниям товарищей и т.п.) приводит к искажению восприятия людьми обстановки в коллективе, ухудшению их настроения, разобщенности мыслей, отсутствию интереса к коллективным традициям. Все это отрицательно сказывается на нравственно-психологическом климате коллектива. Очень опасно, когда менеджеры без достаточных оснований полагаются на свой высокий коэффициент умственного развития. Коэффициент умственного развития не является решающим.

Решающий фактор - склад характера, который определяет, с какой целью человек применяет свой интеллект.

Человек зависит от отношений с другими людьми. Однако не следует и переоценивать роль межличностных отношений в формировании нравственно-психологического климата коллектива. Межличностные отношения должны отражать и закреплять, прежде всего, моральные принципы высокоразвитого общества и таким образом оказывать соответствующее влияние на состояние нравственно-психологического климата коллектива [16, c. 18].

Человек становится лидером, прежде всего, благодаря тому, что другие готовы идти за ним, поскольку он способен предложить пути для удовлетворения их самых важных потребностей, указать необходимое направление движения. Что же необходимо для того, чтобы стать лидером?

Прежде всего, желание быть им, которое есть далеко не у каждого, а соответственно, и готовность брать на себя риск, обязанности и ответственность. Коммуникабельность, умение работать с людьми - главное требование. Претенденты на роль лидера до 35-летнего возраста должны приобрести значительный опыт работы. К этому возрасту в течение 6-7 лет (так определяют западные специалисты) проходит его становление как лидера [19].

Лидеры бывают официальные и неофициальные. К первым относят тех административных и общественных руководителей, которые имеют задатки лидера. Ко вторым - рядовых членов коллектива, которые имеют задатки лидера и благодаря этому получили статус неофициального организатора или выразителя их мыслей, позиций, отношений всего коллектива. Когда руководитель становится лидером - это подтверждение его умения использовать межличностные отношения с целью закрепления своего положения в коллективе. Такие руководители владеют высокой результативностью убеждения и влияния, организации людей. Они с меньшими психологическими затратами для себя и людей решают много управленческих задач. Значение неофициальных лидеров в жизни коллектива также является большим. Они могут осуществлять на него как положительное, так и отрицательное влияние. Их можно поделить на деловых и эмоциональных.

Первые пользуются признанием в коллективе за профессиональные знания, опыт, мастерство. Ко вторым принадлежат работники, которые вызывают чувство симпатии, доверие у людей [13].

Особенность работы руководителя состоит в том, что ему необходимо постоянно общаться с людьми и работать с информацией. Такая информационная нагрузка может привести к цейтноте, нервотрепке, т.е. стрессу.

В экстремальных условиях человек может проявить максимум храбрости и смекалки. Но если такие условия сопровождают Ее каждый день, то работоспособность резко снижается, быстро возникает усталость.

Частый стресс приводит к тому, что в организме страдает наиболее слабо звено: повышенное артериальное давление превращается в гипертонию, нарушения в работе сердечной мышцы вызывают инфаркт.

Охрана труда связана не только с профессиональными условиями (вредные вещества, высота, вибрация и т.д.). Охраны требует и умственная, в том числе и управленческий труд.

Организм - это очень тонкий механизм, который требует культуры отношений, профессионализма. О неприемлемые условия, переутомление он сообщает головной болью, отсутствием аппетита, бессонницей и другими признаками.

Талант особенности работы руководителя никогда не распространяется на все ступени управленческой культуры. Не спешите на высокую должность, возможно, то будет недосягаем уровень вашей компетентности.

Кабинет - рабочее место не только хозяина, но и всех, кто с ним встречается.

Как показывают выборочные исследования, шум во многих административных зданиях превышает допустимый уровень. Поэтому дверная обивка, двойные двери и оконные рамы, звукоизоляционные перегородки - это не роскошь, а необходимость.

Не только звуки, но и цвет имеет психологическое влияние на человека, его самочувствие. Знание свойств цвета, умелое их сочетание в административных помещениях повышает работоспособность, снижает утомляемость и раздражительность.

Одна из актуальных проблем сегодня - оценка режима управленческой (умственной) труда с информационных позиций.

В голове человека содержится 15 миллиардов нервных клеток-нейронов. их работа организована так, что одни клетки работают, другие - отдыхают. Например, перед вами стоит актуальная профессиональная проблема. Часть нервных клеток мобилизуется, строится локальная иерархическая структура - целевой ансамбль, распределяются функции, подключаемый энергия. Через некоторое время налаживается нормальная работа. Клетки мозга работают. Вы приходите домой и настраиваетесь на другую проблему. Предыдущая будто забывается, уходит мобилизация других нервных клеток, собирается полный ансамбль, который получает основную энергетическую поддержку. На следующий день, придя на работу, вы находите "профессиональный" ансамбль целым и сохранившимся, клетки отдохнули и после некоторого настройки начинают работать. Если же к делу не возвращаться несколько дней, то необходимо больше времени на подготовку, вплоть до полной мобилизации. Суть поговорки "понедельник - тяжелый день" заключается в том, что чем длиннее перерыв, тем больше времени необходимо для настройки на деятельность.

Другая поговорка гласит: "Отдых - это смена деятельности". Когда подключено несколько ансамблей нервных клеток, необходимо уметь вовремя переключаться.

Если построено много ансамблей и переключение являются частыми и внезапными, с дефицитом времени на настройку, то возникает невроз.

Все, что человек видит, она сочетает с тем, что слышит и о чем думает - так осуществляется информационный синтез. Если же информация поступает несвоевременно, очень быстро или в большом объеме синтез не возникает, а создается информационный шум, который приводит к потере предварительной информации, затрудняет прием и обработку новой.

До нервного напряжения, а при частом повторении - к неврозам приводит также информационная диверсия (высокий уровень шума, который мешает сосредоточиться; навязывание информации, которая вас не интересует; музыка или шум во время отдыха).

Объем информации и круг людей, с которыми руководитель должен иметь дело, увеличиваются по мере того, как он поднимается по ступеням должностной лестницы.

Как утверждают гигиенисты, без потерь для своего здоровья один человек в состоянии регулировать связи не более, чем на трех - четырех ступенях административной системы (на каждой из которых по пять-семь непосредственных подчиненных).

Мозг работает не менее 16 час. в сутки. Только во время сна, когда один ансамбль нервных клеток переключается на другой, центральная нервная система отдыхает.

Бессонница - признак нарушения информационного режима, эффективно с ней бороться не с помощью лекарств, а исправлением своего информационного режима.

Рекомендуется начинать день творческой работой, а заканчивать - рутинной, монотонной, ведь самые умные мысли приходят чаще всего утром ("Утро вечера мудренее"), при условии, что можно не спешить, собраться с мыслями.

Необходимо сделать так, чтобы человек руководил своими делами, а не наоборот. Обладая такой культурой управления, можно много и продуктивно работать, меньше уставать, не болеть профессиональные заболевания.

Проблема здоровья руководителя, менеджера.

Стрессовое состояние характеризуется потерей спокойствия, самоконтроля, невозможностью сосредоточиться на решении соответствующей проблемы.

Ниже рассмотрим отдельные рекомендации, которые даются для эффективной деятельности руководителя.

 внутренне смиритесь с тем, что есть, и примите это как факт. То есть, что уже случилось, изменить невозможно. Это снижает напряжение;

 проанализируйте эту ситуацию. Представьте себе худшие последствия, которые могут быть. Примите их как возможный вариант;

 теперь спокойно ищите пути выхода из данной ситуации или проблемы.

Максимально активизируйте свою интеллектуальную деятельность на фоне эмоциональной уравновешенности. Выход есть всегда, его просто необходимо найти.

Когда человек находится в состоянии паники, он не может сосредоточиться на решении той или иной проблемы, но заставив себя мысленно принять самое худшее, тем самым сбросив груз панического волнения, он начинает искать правильный выход это еще одна особенность работы руководителя.

Деловые люди, которые не знают, как бороться со стрессами, умирают молодыми. Чтобы ликвидировать большой процент ненужных волнений на работе по поводу решения деловых проблем, прежде всего попробуйте дать четкие и исчерпывающие ответы на вопросы: "В чем суть проблемы? Каковы ее причины? Ли возможные решения? Что конкретно вы предлагаете?"

Этим вы не только уменьшите свое волнение и раздражение, но и улучшите свои дела.

Систематические перегрузки и, как следствие, - постоянное состояние нервного напряжения становятся для руководителей все более привычными. Современная управленческая деятельность - это очень напряженный ритм жизни.

Современный руководитель работает, как правило, в условиях:

♦ дефицита времени;

♦ избытка информации;

♦ ненормированного рабочего дня;

♦ постоянного давления со стороны подчиненных и руководства;

♦ вынужденного риска;

♦ одновременного решения нескольких разноуровневых задач. Все это приводит к резкому увеличению "болезней века" (сердечно-сосудистых, онкологических, язвенных, психических и т.д.).

Чаще всего выделяют следующие виды здоровья: физическое; психическое; духовное.

Физическое здоровье - это устойчивый функциональное состояние организма, который обеспечивает успешную жизнедеятельность человека (как отдельных тканей, органов и систем, так и всего организма в целом) в пределах возрастной нормы.

Психическое здоровье - это способность человека осознанно относиться к функциям своего организма, способность регулировать свои психические процессы (мысли, чувства, желания, реакции на другого человека как равную себе, в признании существования норм, регулирующих отношения между людьми, признание необходимой степени одиночества и относительной зависимости от других; также осознание личной неповторимости и индивидуальности как ценности и сопоставление своей индивидуальности с проявлениями индивидуальности других людей [18, c. 34-36].

Основными признаками духовного здоровья являются:

• восприятие жизни как ценности и стремление к созданию новых ценностных качеств, поиски источников, находящихся за пределами человеческих сил в высших сферах;

• гуманистические способы воздействия на себя и окружающих (поощрения, наказания, испытания);

• целостность внутреннего мира, задаваемой системой правил и суждений, принимаемых для себя человеком осознанно, жизненными принципами и целеустремленностью (жизненная философия, жизненные цели);

• ощущение постоянного удовлетворения жизнью в отношении к другим людям, восприятие его как высшей ценности.

Здоровья человека зависит от наследственности, экологической среды, медицинского обеспечения и на 50% от образа жизни.

Образ жизни включает трудовую деятельность, быт, формы использования свободного времени, формы удовлетворения материальных и духовных потребностей, нормы поведения людей в типичных ситуациях.

Стресс: факторы, его вызывающие, профилактика. К общим факторам, которые вызывают стресс, относятся:

• неудовлетворительная организация служебной деятельности (задержки, безответственность, неритмичность), то есть отсутствие системы в работе;

• недостаточное количество сотрудников. Это заставляет руководителя выполнять помимо своих обязательств и обязанности других, создает дефицит времени и снижает качество выполнения своих непосредственных обязанностей;

• режим рабочего времени (работа в ненормированные и неудобные часы). Это нарушает привычные биологические ритмы сна и работоспособности;

• возникновение и разрешение внезапных критических проблем;

• статусные проблемы (низкий статус, небольшая зарплата, недостаточные перспективы

служебного выдвижения);

• заорганизованность, формализм и засидательськая суета (ненужные ритуалы и процедуры). Это выражается в бумаготворчества и бесконечных совещаниях;

• неопределенность и непредсказуемость развития событий в организации (частая смена в местной политике, изменение задач и целей организации, частая ротация сотрудников) вырывает руководителя из привычной среды, в которой он хорошо ориентируется и стабильно себя чувствует.

Морально-психологический портрет отечественного руководителя в нашей стране еще формируется. Черты, имеющие так называемые номенклатурные руководители в прошлые времена, в новых рыночных условиях меняются. А молодые руководители, которые появились после перестройки, работающие методом поиска и ошибок, приобретая собственного опыта. Уже есть первые попытки обобщения качеств и стандартов их поведения, однако этическая сторона их работы, правила этикета в отношениях с подчиненными пока обработано недостаточно.

.3 Особенности деятельности сотрудников органов внутренних дел

Особенности профессиональной деятельности сотрудников оперативных подразделений состоят в том, что они имеют дело с людьми. Этим они близки врачам, учителям, журналистам, представителям других уважаемых профессий. Однако действия органов внутренних дел направлены на правовую регуляцию человеческих отношений в обществе, поэтому сотрудники оперативных подразделений часто действуют в ситуациях противоборства, когда для установления справедливости, защиты себя или других людей, предотвращения преступления и т.п. необходимо применять силовые методы, т.е. „сопротивляться злу силой”. В связи с этим особое значение приобретает проблема формирования чувства меры и адекватности в применении силовых методов сотрудниками оперативных подразделений.

Применение физической силы в борьбе со злом возможно небессмысленно, но это вторичное и подчиненное средство в общей системе духовного воздействия и воспитания. Оно должно применяться не тогда, когда его можно применить, а тогда когда его применить необходимо; и всюду, где в нем нет необходимости, его применять не следует. Важно уяснить, что физическое понуждение и пресечение - это крайняя мера борьбы, и сфера ее применения начинается только там, где внутренние меры оказываются несостоятельными и недостаточными. Предел, от которого становится необходимым физическое воздействие, - это и есть «духовная несостоятельность воспитываемого человека и духовная безоружность воспитывающего человека». По словам Ильина, сопротивляющийся злу должен:

развивать в себе чуткость и зоркость для распознавания зла и для отличия его от явлений, сходных с ним по внешней видимости; стремиться к достижению тех путей и законов, по которым протекает жизнь зла в человеческих душах, а также техники его внутреннего одоления;

всегда начинать с духовных средств, нисходя к мерам внешней борьбы лишь постольку, поскольку духовные средства оказываются неосуществимыми, недействительными и недостаточными;

обращаясь к физическому воздействию, всегда искать умственно и практически тот момент и те условия, при которых физическое воздействие сможет быть прекращено, не повредив духовной борьбе;

постоянно проверять подлинные, внутренние истоки и мотивы своей личной борьбы со злом [28, c. 60-63].

На последнем пункте автор останавливается подробнее, объясняя, что ставить и исследовать вопрос о сопротивлении злу можно только от лица «живого добра». Найти зло, «постигнуть его качество и его природу и противостать ему, приемля борьбу с ним, но не приемля его самого», - это задача добра.

Только лучшие люди способны вынести всю тяжесть духовного компромисса, не заразиться от соприкосновения со злом, не соблазниться на его мнимые дары. Спасение воина и правителя, пишет Ильин, - в голосе совести. Они должны твердо знать, где, в чем и почему их деятельность отступает от заветов праведности, и допускать этот строй поступков и установлений не более, чем этого требует необходимость борьбы со злодеями. Владеть силой и мечом может лишь тот, кто владеет собой, в противном случае он погибнет от меча не физически, а нравственно и духовно: силы его будут растрачены, душа его будет изуродована и борьба проиграна.

Таким образом, профессиональная подготовка сотрудников правоохранительных органов должна основываться на глубоких философских и психологических принципах. В связи с эти возникает вопрос о путях, условиях и факторах формирования личности сотрудника милиции.

По словам В.Л. Махлина, «современный человек формируется медленно и, увы, в одиночку», ему не у кого учиться и не от кого отталкиваться [34, c. 7]. Для полноценного и быстрого формирования личности профессионала необходимо общение с людьми, у которых можно учиться, кто является примером в работе, кто, опираясь на жизненный опыт, может объяснить возникающие противоречия и т.д.

Преемственность поколений - важный фактор формирования внутреннего облика сотрудника ОВС. Отсутствие старшего авторитетного коллеги наносит непоправимый урон для молодого поколения правоохранителей.

Правоохранительная деятельность представляет собой труд, который требует большого напряжения, терпения, добросовестности, знаний и высокой ответственности, основанной на безусловном соблюдении норм закона.

Многочисленные должности, специальности, профессии в органах внутренних дел (ОВД) следует отнести к сложным видам профессиональной деятельности.

Особенности выполнения работниками милиции поставленных перед ними чрезвычайных задач сами по себе уже являются предрасполагающими к физическому и другому воздействию на работников, вследствие чего они могут быть ранены или убиты. Поэтому проблема обеспечения личной безопасности работников ОВД была и остается весьма актуальной.

Работники милиции выполняют свои служебные обязанности часто в экстремальных условиях, подвергая опасности свою жизнь и здоровье.

Их работе свойственны дефицит времени для принятия решений и их реализации, влияние на личность сильных раздражителей, доминирование негативных эмоций, повышенная ответственность и необходимость применения адекватных мер [29, c. 28].

Особая социальная и психологическая среда, в которой осуществляется деятельность работников ОВД, характеризуется стресс-факторами повышенной интенсивности, а также спецификой социально-коммуникативного взаимодействия. Поэтому, наряду с социальными, экономическими, правовыми, административными факторами служебного травматизма в ОВД и обеспечения личной безопасности работников милиции, одними из определяющих являются психологические факторы.

Специфической особенностью профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел является то, что в процессе осуществления практически востребованными оказываются специальные знания из области психологии личности и индивидуальных различий, межличностного взаимодействия, общения и т.д., а также основанные на них соответствующие навыки и умения. Владение системой теоретических и прикладных психологических знаний, а также их умение реализовать эти знания на практике выступают одним из факторов оптимизации и повышения эффективности профессиональной деятельности. В современных условиях деятельности правоохранительных органов психологическая компетентность специалистов все в большей мере приобретает значение профессионально важного качества.

В руководящих документах МВД России последних лет психологическая подготовка рассматривается как одно из важнейших звеньев профессиональной подготовки кадров для органов внутренних дел. В этих условиях возрастает роль психологических воздействий, направленных на поддержку развития определенных особенностей личности. Подготовка курсантов образовательных учреждений МВД, согласно научным разработкам ученых, должна осуществляться в органической взаимосвязи с целостным развитием личности, с учетом всех ее личностных свойств и качеств, установок и мотивов, потребностей, идеалов, опыта жизни, общих и профессиональных знаний, навыков и умений.

К наиболее актуальным требованиям, предъявляемым к молодым сотрудникам правоохранительных органов, относятся формирование у них практической социально-психологической компетентности, подразумевающей не только запас комплекса теоретических знаний психологических закономерностей, проявляющихся в общении людей, но и наличие прочных умений и даже навыков использования их в профессиональной деятельности, а так же овладение наиболее эффективными средствами решения коммуникативных задач в межличностном взаимодействии и при разрешении конфликтных ситуаций.

В настоящее время развитие науки и требования практики ставят задачу овладения курсантами вузов МВД России системой теоретических и прикладных психологических знаний, а также умения реализовать эти знания на практике. Значимость специальной психологической подготовки будущих сотрудников органов внутренних дел к деятельности является актуальной, независимо от специфики их будущей деятельности. Это обусловлено в первую очередь тем, что деятельность сотрудников правоохранительных органов связана с высокой степенью риска, опасностью для жизни и здоровья, осознанной высокой личной ответственностью за результаты выполнения служебных задач.

Психологическая подготовка существенно расширяет научный кругозор курсантов вузов МВД России, пробуждает у них стремление к более глубокому овладению профессиональными знаниями в области психологии, формирует навыки практического их использования в правоприменительной практике, поскольку максимально приближена к решению проблем человеческого фактора в области отношений, регулируемых правом. Обратившись к проблеме эффективных методов, позволяющих стимулировать рост и развитие личности, логично прийти к предположению о том, что одной из наиболее удобных, конструктивных, быстро действующих форм психологической работы с будущими юристами в вузе является специально организованный тренинг развития профессионального самосознания и личности, включающий деловые и организационно-управленческие игры, дискуссионные методы группового принятия решений и т.п. Большинство существующих видов тренингов направлено на преодоление трудностей, мешающих оптимальному развитию тех или иных сторон личности и ее эффективной жизнедеятельности, раскрытие внутренних потенциалов человека и расширение его самосознания, именно тренинг позволяет реализовать все необходимые психологические условия развития профессионального и личностного самосознания обучающихся.

Рассматривая проблему профессионально-психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел, необходимо помнить, что деятельность сотрудников милиции требует особого рода знаний, навыков и умений. Их применение осуществляется в самых разнообразных видах деятельности и во многом зависит от специфики содержания изучаемого, что имеет существенное значение для понимания роли и места профессионально-психологической подготовки в общей структуре подготовленности курсантов вузов МВД России. Содержанием всех видов и форм профессионально-психологической подготовки является такая психологическая коррекция личности сотрудника, которая позволила бы ему максимально эффективно и качественно выполнять поставленные задачи служебной деятельности, причем с минимальными затратами нервной энергии и за минимальное время.

.4 Социально-педагогические особенности работы с кадрами ОВД

Основой для эффективной и безопасной деятельности работников ОВД является адекватность физических и психических характеристик работников предъявляемым им объективным требованиям действительности, а также соответствующая профессионально-психологическая подготовка.

По мнению В.Н. Смирнова, профессиональная экстремально-психологическая подготовка осуществляется в два этапа: усвоение экстремально-психологических знаний и умений; развитие экстремально-психологических навыков и контроля над регуляцией психических состояний, благоприятных для работы в экстремальных условиях [49, c. 91-95].

К числу вопросов, входящих в содержание психологической подготовки работников ОВД к обеспечению личной безопасности при выполнении служебных обязанностей, также необходимо отнести следующие:

 обучение работников профессиональной наблюдательности;

 поддержание оптимальной работоспособности на протяжении

 необходимого для эффективной работы времени (выявление индивидуальных

 предельных физических и психических возможностей);

 обучение восстановлению физических и психических сил в процессе

 профессиональной деятельности и в перерывах (поддержание баланса между

 затратами и восстановлением сил, умелое использование резерва этих сил);

 овладение навыками многовариантных, но адекватных и быстрых действий.

Сегодня опубликовано большое количество научно-методической и популярной литературы по психологии личной безопасности, множество пособий, наставлений и рекомендаций почти на все случаи жизни, в том числе для деятельности различных правоохранительных структур. Однако человек не способен запомнить все инструкции и тем более научиться действовать по ним при встрече с опасностью. Даже если при определенных условиях ему это удалось, то как он сможет выживать в незнакомой ситуации, которая не была предусмотрена в инструкциях наставников. Человека программируют моделями действий на определенные экстремальные условия, полностью лишая его инстинкта самосохранения.

В результате человек мыслит шаблонами и ограничен выбором алгоритмов действий. Оказавшись в реальной экстремальной обстановке, где требуется выживать инстинктами самосохранения, а не анализом, обработкой и извлечением из памяти необходимой информации, человек не в состоянии быстро и адекватно реагировать на любые изменения. Многие специалисты не забывают это упомянуть в своих трудах. Однако конкретных методов и способов подготовки не предлагают. Также следует учесть, что реальные экстремальные условия зачастую представляют собой синтез нескольких видов опасностей. Какой из них будет определяющим - вопрос непредсказуемый. Инструкции, прописанные для одних видов опасностей, просто могут не учитывать угрожающее наличие других опасностей.

Все предвидеть и подготовить работника ОВД ко всем прогнозируемым в служебной деятельности опасностям абсолютно невозможно. Необходимо выработать стратегию личной безопасности, обеспечивающей управление действиями работника в любой экстремальной ситуации. Личная безопасность представляет собой интегрированную защиту прав, свобод, жизни и здоровья человека в виде обеспечения физической, интеллектуальной и духовной безопасности личности. Стратегия личной безопасности является общей моделью поведения человека в обеспечении собственной безопасности и дает общие специфические знания в области выживания и безопасности, но не учитывает конкретизацию явления. Формирование личной стратегии безопасности, согласно индивидуальным особенностям человека, может обеспечить выживание в любой опасной ситуации.

Одним из наиболее эффективных способов формирования личной стратегии безопасности персонала ОВД, на наш взгляд, является внедрение в практику системы проведения с работниками ОВД специальных социально- психологических тренингов прединцидентной и профилактической направленности.

Тренинговые методы сегодня широко используются во всем цивилизованном мире и являются неотъемлемой составляющей функционирования большинства организационных структур, особенно в сфере образования, экономики, политики, бизнеса, здравоохранения, различных социальных институтов. Применительно к правоохранительным органам внедрение тренингов представляет собой закономерный процесс совершенствования всей правоохранительной деятельности.

Достаточно распространен опыт проведения тренингов по формированию навыков безопасного поведения за рубежом. Так, в полиции США нашли распространение тренинги вербальных и невербальных форм коммуникаций, которые способствуют предотвращению силовых действий при разрешении конфликтов. Особый интерес представляет система проведения тренингов для полицейских в Германии, где еще с середины 90-х годов прошлого века в систему подготовки и повышения квалификации персонала внедрены обязательные антистрессовые, коммуникационные тренинги для служащих полиции [50, c. 47].

Многолетний опыт проведения подобных тренингов, подкрепленный результатами комплексных экспериментальных исследований, свидетельствует о качественном формировании у работников ОВД навыков безопасного поведения как условия предупреждения физического или психологического травматизма. У персонала ОВД, прошедшего обучение по тренинговой программе КСБ, отмечается развитие личностной психологической установки на выживание в разнообразных экстремальных ситуациях [51, c. 44].

Таким образом, социальная педагогика представляет собой сложное полифункциональное явление в жизни и деятельности человеческого сообщества. Как практика она отражает научно-преобразовательную деятельность субъектов (субъект-субъектов и субъект-объектов) в социуме и представляет собой педагогику социальной работы, ее педагогический компонент.

Как наука она является частью общей педагогической науки, изучающей научно-познавательную деятельность субъектов в социальной среде.

Как образовательный комплекс она отражает научно-образовательную деятельность социальных педагогов в различных учреждениях образовательного типа на различных уровнях (допрофессиональном, профессиональном и постпрофессиональном). в совокупности своих компонентов она представляет собой педагогику социума, педагогику социальной среды и отражает потребности в интеграции знаний о человеке, о механизмах и способах его взаимодействия с ней.

Подводя итог вышесказанному, следует отметить, что необходимо проводить учет психологических факторов при проведении профессиональной подготовки работников ОВД по развитию навыков личной физической и психологической безопасности. Использование современных психологических методов, в частности психотренингов, в системе экстремальной психологической подготовки позволяет сформировать у работников ОВД индивидуальную стратегию личной безопасности как универсальную программу выживания в угрожающих ситуациях служебной деятельности.

# Глава 2. Организация деятельности руководителя подразделения органа внутренних дел

.1 Психологические аспекты личности руководителя органа внутренних дел

С целью выявления значимых составляющих успешной управленческой деятельности милицейского менеджера мы обратились к научным результатам, полученным В.И. Барком, Ю.Б. Ирхином и другими учеными, которые провели детальное изучение содержания профессиональной деятельности современного управленца ОВД и определили основные требования касательно его личностных и профессиональных качеств.

Так, В.И. Барко отмечает, что с учетом разработанной им концепции психологической готовности личности к управленческой деятельности в систему профессионально важных качеств руководителя органа внутренних дел целесообразно прежде включить уровень развития и структуру общих способностей (интеллекта, креативности и активности), особенности мотивационной направленности личности, а также некоторые характерологические особенности. Одновременно с этим ученый подчеркивает, что дополнительно к структуре психодиагностической модели современного менеджера милиции, которую он разработал, следует отнести ряд профессиональных умений (в частности решать нестандартные управленческие задачи, способность мыслить масштабно, обеспечивать самоорганизацию управленческой системы, осуществлять оптимальную функциональную расстановку кадров) [55, c. 24].

Также управленец ОВД, по его мнению, должен соответствовать ряду дополнительных требований, среди которых наибольшее значение имеют правовая и управленческая компетентность, общая эрудиция, знания направлений деятельности органов внутренних дел и их структуры и функций; организационные способности, дисциплинированность, физическое состояние.

С целью определения психологической готовности будущего (настоящего) менеджера милиции к управленческой деятельности В. И. Барко предложил психодиагностическую модель милицейского управленца, которая включает 12 структурных компонентов, среди которых им названо общие способности, мыслительные (интеллектуальные) процессы, психофизиологические черты, направленность, характерологические черты, эмоционально-чувственные черты характера, особенности общения, самосознание, профессиональные управленческие требования, деловые и организаторские способности, дисциплина и отношение к труду, физическое состояние. Вместе с тем, выделяя основные и дополнительные блоки в структуре психологической готовности работника милиции к управленческой деятельности, автор не акцентирует внимание на тех ее компонентах, работа над усовершенствованием которых является приоритетной для профессионально-психологической подготовки руководящего состава ОВД для успешного выполнения управленческих функций.

Ю. Б. Ирхин в результате проведенного им исследования, подразумея осуществление психологического анализа руководящей (управленческой) деятельности, предложил описание профессионально важных качеств руководителя органа, подразделения внутренних дел (психологическую модель личной занятости руководителя ОВД), которая в дальнейшем стала основой инновационной моделью психологического отбора кандидатов на руководящие должности на основе специально разработанной профессиограммы. Предложенная профессиограмма состоит из шести разделов и, в частности, описывает перечень основных профессиональных требований к руководителю и его личности, определяет нормы групп пригодности кандидатов к осуществлению руководящей деятельности.

Ю.Б. Ирхин выделено 13 компонентов психологической модели руководителя, среди которых названы следующие психологические требования: диагностические, прогностические, проектировочные, организационные, коммуникативные, мотивационные, эмоционально-волевые, оценочные, гностические, языковые, моральные, физиологические, физические [31, c. 235-237]. Автор отмечает, что при осуществлении отбора кандидатов для назначения на руководящие должности специалисту, который проводит диагностические мероприятия, предлагается изучать профессионально важные черты управленца и определять оптимальные значения их выраженности с помощью профессиограммы руководителя органа (подразделения) внутренних дел в соответствии с выбранной тестовой схемой (психограмами). Схему психодиагностических методик по психограмме руководителя органа, подразделения внутренних дел рекомендуется подбирать исходя из потребностей, в строгом соответствии с целью диагностики и с учетом сложности задачи и степени ответственности.

Таким образом, Ю.Б. Ирхин, выделяя 13 компонентов психологической модели руководителя, предлагает психологу по своему усмотрению принимать

решение о выборе психодиагностических методик изучения особенностей личности, опираясь в каждом отдельном случае на субъективное видение необходимых управленцу качеств для выполнения поставленных перед ним задач.

Лидерские качества руководителя подразделения ОВД относятся к числу профессионально важных качеств, т.е. тех черт, которые обеспечивают выполнение самых сложных служебных задач в период реформирования системы ОВД.

Анализ научных работ и необходимость разработки оптимальной по объему и содержанию личностно ориентированной программы профессионально-психологической подготовки работников милиции к управленческой деятельности и критериев оценки ее эффективности послужили толчком для проведение нами этапа исследовательской работы, который заключался в выяснении мнения экспертов относительно выделения главных для выполнения управленческих функций умений и характеристик личности. При выбора метода исследования нами учитывалась научная мысль относительно того, что динамичность системы "человек - профессия" обусловлена, с одной стороны, постоянным усовершенствованием различных компонентов профессиональной деятельности (орудий труда, ее предмета и условий и т.д.), а с другой - изменением в процессе деятельности роли тех или иных профессионально важных качеств и перестройкой совокупности их в целом.

Объективно констатировать (опровергать) наличие таких изменений представляется возможным в условиях обращение к мнению тех людей, которые участвуют в этом виде деятельности, или имеющим к нему непосредственное отношение.

Таким образом, следующим шагом нашей работы стало привлечение трех групп экспертов для предоставления экспертных оценок предложенному набору профессионально важных качеств успешного управленца ОВД с целью определения наиболее актуальных для данного вида деятельности.

В экспертном оценивании приняли участие 99 человек из слушателей магистратуры управления МВД и работников действующих подразделений УМВД России, разделенных на три группы (по 33 работника в каждой): первая группа - слушатели вузов, вторая группа - лица младшего и среднего начальствующего состава, третья группа - лица старшего начальствующего состава, должностные полномочия которых непосредственно связаны с руководящей деятельностью.

Начальный набор качеств, который предлагался для оценки экспертам, создавался с ориентацией на психодиагностическую модель В.И. Барка.

Экспертам предлагалось высказать свое мнение относительно степени значимости для эффективной управленческой деятельности менеджера ОВД России тех или иных качеств личности и отнести их в разряд важных, второстепенных или тех, которые не влияют на эффективность деятельности управленца ОВД.

В результате дальнейшей математической обработки полученного материала было подсчитано количество полученных ответов по каждой характеристике с целью ее отнесения к указанным выше группам: из 171 приведенной в анкете черт, которые могут влиять на успешность профессиональной деятельности современного менеджера ОВД, нами отобраны 72, которые экспертами признан наиболее важными.

Итак, учитывая результаты проведенной исследовательской работы, представляется возможным констатировать тот факт, что наиболее важными для успешного выполнения управленческих функций современного руководителя подразделения ОВД признаны первые три рейтинговые позиции:

Направленность личности (16,7% от общего количества голосов);

Особенности общения личности (15,3% от общего количества голосов);

Мыслительные процессы (13,9% от общего количества голосов);

Профессионально-управленческие требования к личности руководителя ОВД (13,9% от общего количества голосов).

Менее важными оказались, по результатам проведенной экспертизы, черты, входящих в блоки, которые заняли с 4-й по 6-ю рейтинговые позиции, а именно:

Характерологические черты (9,7% от общего количества голосов);

Деловые и организаторские способности (8,3% от общего количества голосов);

Самосознание (6,9% от общего количества голосов).

Признаны экспертами такими, что практически не влияют на успешность управленческой деятельности, те черты, входящих в блоки, размещенных на последних (с 7-й по 9-ю) рейтинговых позициях:

Дисциплина и отношение к труду (5,6% от общего количества голосов);

Психофизиологические характеристики (4,2% от общего количества голосов);

Эмоционально-чувственные черты (4,2% от общего количества голосов);

Общие способности (1,4% от общего количества голосов).

Результаты проведенной экспериментальной работы подтвердили полученные ранее данные о приоритетности мотивационных, коммуникативных и интеллектуальных характеристик личности для успешной управленческой деятельности милицейского менеджера.

Учитывая полученные результаты исследований, можно сделать вывод о том, что проектировать программу профессионально-психологической подготовки сотрудников милиции к управленческой деятельности следует с ориентацией на работу над теми чертами личности будущего (действующего) менеджера милиции, которые входят в блоки, которые заняли три первые рейтинговых позиции. Важным, по нашему мнению, является процентное выражение количества выборов характеристик указанных блоков, что указывает на необходимость соблюдения определенной последовательности в отработке структурных элементов программы: от более приоритетных направлений подготовки к менее приоритетным.

Поскольку руководитель ОВД, участвующий в процессе управления и работающий с личным составом, имеет дело с личностью сотрудника и её окружением, то понимание проблем профессионального становления, развития и поведения сотрудника в конкретной ситуации (среде) необходимо. В числе умений руководителя можно выделить следующие:

 умение выявить информацию для оценки ситуации;

 умение наблюдать и интерпретировать вербальное и невербальное поведение;

 умение применять знания по теории личности и методы диагностики;

 умение создавать и развивать отношения, способствующие успешной профессиональной деятельности, влиять на общение и отношения между сотрудниками, на ситуацию в микросоциуме, стимулировать, побуждать к той или иной деятельности;

 умение сочувствовать, сопереживать, активизировать усилия подчиненных по решению собственных проблем, добиться их доверия;

 умение обсуждать самые острые темы в позитивном, эмоциональном настрое без нажима и угроз.

Как показало наше исследование, руководитель ОВД, работая с личным составом, практически, четко должен знать, понимать и уметь комбинировать следующие элементы управленческо-психологической деятельности:

 изучение личного дела сотрудника, анализ причин его удач и неудач;

 проведение комплекса диагностических мероприятий и на их базе составление программы и рекомендаций собственной деятельности и деятельности всех сотрудников и служб, соприкасающихся с данным сотрудником;

 в случае необходимости снятие с сотрудника стресса и выяснение причин, приведших к его возникновению, чтобы избежать появления и развития депрессивного состояния, которое неизбежно приведет к элементам агрессии как в профессиональной деятельности, так и в межличностном общении;

 стимулирование профессионального роста сотрудника и принятие мер к его скорейшей адаптации в коллективе через курс специальных заданий, учитывая индивидуальные способности.

2.2 Воздействие личности руководителя подразделения ОВД на атмосферу в коллективе

Необходимость исследования определенных социально-психологических параметров коллектива, которыми детерминируется оптимизация социально-психологического климата (СПК), вызвана недооценкой роли бесконфликтного взаимодействия и сплоченности в совместной деятельности работников милиции. Это, в свою очередь, ведет к потере рабочего времени, снижению взаимопомощи и надежности работы личного состава в экстремальных ситуациях. Неблагоприятный СПК влияет на уровень заболеваемости персонала, в результате чего у него развиваются хронические стрессовые реакции.

Реформирование системы МВД России существенным образом отражается на социально-психологической ситуации в коллективах органов внутренних дел. Это проявляется в том, что, во-первых, сотрудники чувствуют себя не комфортно и не защищенными (частые вывода за штат, необоснованные реформирования и т.п.), во-вторых, из-за постоянных изменений в структуре руководящего звена сплоченность коллективов ОВД динамически не развивается, в-третьих, снижается, следовательно, оптимизация СПК в коллективах ОВД, учитывая современные условия функционирования системы МВД, является актуальной научно-практической проблемой.

В исследованиях отечественных психологов (А.А. Русалиновой, Б.Д. Паригина, М.М. Фатеева и др.) обозначились четыре основных подхода к пониманию природы СПК: какова сущность социально-психологического климата, какие формы его проявления существуют; формирующий климат, на какие сферы жизнедеятельности коллектива он влияет.

Но все они разделяют мнение, что феномен СПК включает понятие состояния психологии организации как единого целого, которое интегрирует групповые явления.

Для того, чтобы охарактеризовать условия деятельности той или иной группы, ее внутреннюю обстановку, часто используют понятие "социально-психологический климат", "морально психологический климат", "психологический климат", "эмоциональный климат". В основном эти понятия употребляют примерно в идентичном смысле, что не исключает значительной вариативности в конкретных определениях. В отечественной литературе насчитывается несколько десятков определений социально-психологического климата и различных исследовательских подходов к этой проблеме (Г.А. Моченов, М.М. Ночевник, Б.Д. Паригин, К.К. Платонов, В.Б. Ольшанський и др.).

Под социально-психологическим климатом мы понимаем систему межличностных отношений, образовавшихся в коллективе в процессе выполнения совместной деятельности и постоянного общения [37, с.39].

Это определение нам кажется удачным потому, что оно, кроме описания понятия СПК коллектива, содержит и перечень структурных компонентов СПК, а именно: систему служебных и личностных взаимоотношений и направленность на выполнение задачи. Они демонстрируют себя в таких групповых эффектах, как настроение и мнение коллектива, индивидуальное самочувствие и оценка условий жизни и работы личности в коллективе.

Изучение СПК в коллективах ОВД желательно проводить по следующим показателям: уровень развития коллектива (становление, промежуточный коллектив), его психологический климат (напряженность, нейтральность, удовлетворенность, групповая сплоченность), наличие официальных и неофициальных структур (степень совпадения официальных и неофициальных лидеров; отношения между формальными и неформальными лидерами, наличие группировок вокруг своих лидеров), авторитетность непосредственных и прямых начальников; доминирующий коллективное настроение, эмоциональный потенциал коллектива, степень единства мнений по поводу основных вопросов совместной деятельности и распределения ролей; существующие межличностные конфликты.

Целью нашего исследования является обоснование основных условий и средств повышения эффективности психологического воздействия руководителя на оптимизацию социально-психологического климата в подразделениях органов внутренних дел.

Сущность процесса оптимизации социально-психологического климата в коллективах ОВД, с нашей точки зрения, заключается в выборе наиболее эффективных, лучших форм и методов управления и совместной деятельности, которые максимально учитывают направленность на общую цель, психологические особенности работников милиции и их коллективов, возможности самого руководителя и т.п. Поскольку благодаря оптимизации СПК в коллективах повышается эффективность и результативность совместной деятельности, то есть необходимость определить сущность этих понятий.

Под эффективностью понимается соотношение между затраченными ресурсами и достигнутым результатом:

Е = Р / В;

где Р - результат

В - затраченные ресурсы.

Чтобы стать эффективной, организация должна действовать оптимально - достичь поставленных целей и задач при минимально возможных затратах ресурсов (времени, денег и т.д.), или при тех же финансовых и человеческих ресурсах достичь большего результата, чем раньше.

Результативность представляет собой степень достижения поставленных целей и задач. Чтобы стать более результативной, организация должна иметь больше задач, или полнее достичь конечного результата, целей. Считается, что возможны четыре варианта баланса результативности и эффективности:

а) отсутствует ударение, как на результативности, так и на эффективности, руководители и работники имеют достаточно ресурсов, но действуют без четкого плана, неоптимально, следовательно, ресурсы расходуются впустую, результаты минимальные

б) чрезмерный упор на результативности (успех любой ценой) - приводит к тому, что организация действует результативно, но неэффективно, ограниченные ресурсы используются нерационально, на дальнейшее развитие им не хватает) чрезмерный упор на эффективности; этот вариант используют экономные руководители, которые стремятся сохранить ресурсы организации, пытаются ограничиться моральными стимулами. Вследствие этого результат часто бывает неплохим, но ресурсы не использованы, люди перегружены и недовольные

г) сбалансированный упор на результативности и эффективности, руководитель с участием подчиненных разрабатывает и утверждает бюджет ресурсов, использование ресурсов осуществляется гласно, работа выполняется эффективно с достижением целей [1].

Проектирование и осуществление мероприятий по оптимизации СПК коллективов работников милиции предусматривает следующие основные этапы в деятельности руководителя:

) четкое формулирование служебных задач;

) отбор и конкретизация содержания совместной деятельности в коллективе сотрудников ОВД;

) выбор наилучшего для данных условий сочетания форм управленческой деятельности;

) выбор рационального стиля руководства;

) составление оптимального плана руководства совместной деятельностью коллектива подчиненных и др.

Главным моментом при оптимизации СПК в коллективах ОВД, по нашему мнению, является изучение уровня развития коллектива и его положительных и отрицательных качеств; индивидуально-психологических особенностей членов коллектива, его руководителя и их реальных возможностей; причин неэффективной управленческой деятельности, выбор таких управленческих задач, помогли устранить причины, сдерживающие эффективную деятельность коллектива подчиненных и преодолеть проявления неблагоприятного СПК.

Меры по оптимизации СПК коллектива определяются особенностями индивидуального стиля руководителя. Многое зависит от того, насколько тактика принятия управленческих решений совпадает с уровнем развития коллектива и хранится в различных ситуациях, особенно в экстремальных.

Твердое соблюдение единой авторитарной или демократической установки обрекает руководителя на неудачу, дополнительные расходы и напряжение. Результатом этого могут стать внезапные срывы и непредвиденные конфликты, чрезвычайные происшествия, неоправданно высокая текучесть кадров, невозможность опираться на актив коллектива, его раскол. Исследования показывают, что к наиболее распространенным недостаткам руководителя относятся:

• чрезмерная официальность, обезличенность, формализация общения, проявляется в недостаточной "человечности" контактов;

• избегание общения с подчиненными;

• повышенная напряженность общения, неадекватность межличностного восприятия.

Значительна сила традиций, ведомственных профессиональных норм и сложившегося опыта. Это сказывается не только на показателях деятельности коллектива, но и на личности руководителя. Принадлежность руководителя к военизированной системе часто влияет на выбор им авторитарного стиля руководства.

Трудности, с которыми новые принципы управления и взаимоотношений руководителя с подчиненными пробивают себе путь на практике, объясняются самой природой организации руководства всеми силовыми структурами вообще, а не только органами внутренних дел. Одними из основных принципов руководства здесь является единоначалие и персональная ответственность первого лица за конечные итоги работы всего подразделения в целом. Вместе с тем, от современного руководителя требуется умение строить живое общение со всеми объектами управления.

Понятие культуры управления предполагает умение руководителя устанавливать психологический контакт как с коллективом в целом, так и с отдельными людьми. Сегодня руководителю необходимо ориентироваться на индивидуальные особенности личности подчиненного, иметь с ним прочный контакт. Но оптимизация взаимоотношений с подчиненными не всегда проходит легко. Для руководителей низшего звена системы управления прямой контакт при определенных условиях может привести к панибратским отношениям. Для руководителей высшего звена руководства непосредственное управление часто создает слишком большую дистанцию ​​между ними и коллективом. Степень близости и удаленности руководителя от подчиненного может изменяться в зависимости от условий оперативной обстановки, моральной и психологической культуры руководителя, а также от уровня развития и степени зрелости коллектива. Недопустимо такой стиль руководства, при котором руководитель некоторых подчиненных приближает к себе, показывая, таким образом, свою приверженность, а других подчеркнуто отдаляет, внося тем самым раскол в отношения между сотрудниками и создавая в коллективе напряженные морально-психологические обстоятельства. Ничего, кроме вреда делу, такой стиль принести не может.

Вполне естественным является процесс сближения руководителя с подчиненными по мере осложнения оперативной обстановки и объединения на этом основании коллектива. Таким образом, от правильного выбора оптимальной дистанции между взаимодействующими сотрудниками зависит авторитет руководителя, степень его влияния на коллектив.

Как подсказывает практика, наиболее эффективной схемой воздействия на подчиненных является коллективно личностный подход. Это значит, что руководитель прежде изучает психологию коллектива, выясняет возможности, которыми он располагает для воздействия на конкретных людей, а затем с помощью коллектива воспитывает личность. И наоборот, зная индивидуальные особенности каждого подчиненного, руководитель целенаправленно управляет всем коллективом. В этом заключается диалектическое единство управляющего воздействия в процессе управления: от коллективных форм - к индивидуальным, от индивидуальных - к коллективным и от коллектива - к личности.

Особую роль в практической деятельности руководителя играет его моральный авторитет. Он определяет степень духовной власти руководителя над подчиненными, благодаря признанию ими его достоинства. Авторитет - это не просто пожелание, а необходимое условие для успешной деятельности любого руководителя. Авторитетный руководитель способен вдохновить, "зажечь" людей, неавторитетный - вынужден подталкивать их. Эффективность решений руководителя, действенность работы с личным составом, идей, которые он несет в коллектив, во многом зависят от того, насколько он авторитетен среди подчиненных, коллег и вышестоящих руководителей. Два руководителя, наделены одинаковой служебной, административной властью, но имеющие разный моральный авторитет, имеют разные потенциальные возможности влияния на подчиненных. Доброе слово авторитетного руководителя может цениться выше, чем материальное поощрение со стороны неавторитетного начальника. Приказ первого воспринимается как должное, обоснованный, разумный; распоряжение второго вызывает сомнение в его целесообразности, что неизбежно влияет на активность действий подчиненных, на их исполнительскую дисциплину, инициативу и ответственность. Авторитет руководителя означает беспрекословное подчинение воле всех воле одного. Однако власть это имеет ненасильственный характер. Моральный авторитет предполагает и означает власть над другими людьми, но эта власть добровольно и сознательно признается ими. Иными словами, есть авторитет власти (должностного, служебного, уставной), но есть и власть авторитета как морального образования, основанного на личных качествах руководителя, его моральной культуре.

В зависимости от объективности оценки, степени зрелости коллектива, его сплоченности, а также от уровня нравственного развития руководителя, его отношение к коллективу может приобрести одну из форм:

) руководитель внимательно и искренне прислушивается к мнению подчиненных, учитывает его в своей деятельности;

) руководитель не разделяет мнения коллектива, но не считает, что возможно игнорировать требования большинства;

) руководитель явно, демонстративно противостоит мнению коллектива, считая его незрелым, необоснованным и ошибочным.

Опираясь на мнение коллектива, руководитель, вместе с этим, должен знать и учитывать его психологические особенности. Во-первых, коллективной мысли той или иной степени присущи стихийность, инертность, консерватизм. Во-вторых, коллективное мнение может быть "официальным" (вышедшим за рамки данного коллектива) и "неофициальным" (сформировавшимся в рамках коллектива), в-третьих, поскольку общественное мнение содержит элементы как чувственно эмпирического уровня сознания, так и рационально логического им можно управлять. Знание этих особенностей общественного мнения позволяет руководителю умело пользоваться им, учитывать в своей работе. Причинами двойной мнения в коллективе могут быть различные подходы к оценке какого-то поступка со стороны руководителя и со стороны подчиненных, а также то, что "официальным", является мнение, которое вышло за рамки коллектива, более консервативно, чем "неофициальное". Антивоспитальные последствия подобной двойной оценки не требуют доказательств. Она наносит моральный ущерб также и авторитету руководителя.

Управление общественным мнением может осуществляться с использованием личного примера руководителя, его способностей заряжать коллектив оптимизмом, а также благодаря стремлению людей подражать авторитетному начальнику не только в поступках, манере поведения, но и в оценках, суждениях. Но основное влияния на коллектив руководитель обнаруживает себя, обращаясь к таким этическим категориям, как долг, честь, совесть, справедливость, достоинство. Чем чаще эти понятия находят подтверждение в практической деятельности сотрудников и самого руководителя, тем нравственнее коллектив, тем здоровее морально-психологический климат. Пустословие, лицемерие, игра в мораль очень легко распознаются в служебном коллективе.

Самый моральный авторитет при прочих равных характеристик имеет тот руководитель, чье поведение и деятельность соответствуют более высоким нравственным идеалам, которые порой еще не стали нормами для возглавляемого им коллектива. Действенность морального авторитета обусловлена ​​рядом условий. Во-первых, нравственные качества руководителя должны соответствовать современным требованиям, которые меняются с развитием общества. Во-вторых, стиль управления руководителя должен соответствовать конкретным условиям деятельности служебного коллектива. В-третьих, качества руководителя и стиль его работы должны согласовываться с нравственными качествами подчиненных, состоянием коллектива, ролью в нем неофициальных лидеров и т.д.

.3 Формы и методы социально-педагогической деятельности руководителя органа внутренних дел

При организации индивидуально-воспитательной работы нельзя не учитывать динамизма нынешней жизни, влияния на процесс становления молодых сотрудников тех изменений, которые происходят в нашем обществе. В подразделения внутренних дел области приходят юноши и девушки, взросление которых происходило в новых социальных условиях, в принципиально иной морально-политической и психологической атмосфере. Их характеризует большая информированность и сопричастность ко всем общественным явлениям, развитое чувство собственного достоинства и социальной справедливости, самостоятельность суждений и оценок, активное и критическое отношение к окружающему.

В настоящее время меняется и состав служебных коллективов. В них приходят юноши и девушки, окончившие учебные заведения, и только небольшой процент составляют лица, которые прошли службу в рядах Вооруженных Сил РФ. Данный аспект предполагает внесение корректив и в организацию индивидуально-воспитательной работы с сотрудниками ОВД.

Большинство сотрудников характеризует высокая культура, социальная активность, сознательное отношение к своим служебным и общественным обязанностям. Большинство, но, к сожалению, не всех. Изменения в развитии нашего общества, противоречивость влияния различных социальных факторов на молодежь, недостатки предшествующего воспитания, негативное влияние улицы явились причиной того, что у части сотрудников обнаруживается недостаточное или слабое развитие тех или иных личностных качеств, а то и явно выраженные проявления недисциплинированности, беззаботности, потребительства, эгоизма, безволия, черствости, неуважения к товарищам, старшим. Многие из молодых сотрудников в большей или меньшей мере испытывают трудности адаптационного периода (который, по оценочным данным, длится от трех до шести месяцев). Все это накладывает особую ответственность на сложный и нелегкий период в жизни молодого человека или девушки, поступивших на службу в УВД области. Именно в эти годы происходит процесс активной социологизации психики обучаемых, превращение их в зрелых в гражданском, нравственном, профессиональном отношении членов общества. Идет бурный процесс формирования мировоззрения и гражданской позиции. У них активно формируются устойчивые жизненные цели, взгляды на общество, на профессиональную деятельность, на отношение к службе, к своему поведению, к товарищам.

На современном этапе, исходя из практических задач, стоящих перед органами и подразделениями системы МВД, необходимо внести коррективы в содержательную, методическую и организационную стороны воспитательной работы.

Необходим комплексный подход при организации воспитательной работы, использования всех средств, форм и методов воспитания во всех сферах практической деятельности. Одним из эффективных путей достижения стоящих перед органами внутренних дел задач является повышение уровня индивидуально-воспитательной работы во всех службах и подразделениях МВД России.

Являясь неотъемлемой составной частью комплексного подхода к решению воспитательных задач, она позволяет наиболее полно учитывать особенности личности, ее запросы и интересы и на этой основе определять наиболее эффективные формы и методы воспитательного воздействия, направленные на устранение отрицательных черт и развитие положительных качеств.

Один из ведущих методов индивидуального воздействия - это личный пример руководителя, наставника. Великий русский педагог К.Д. Ушинский писал, что влияние личности воспитателя составляет ту воспитательную силу, которую нельзя заменить ни учебниками, ни моральными сентенциями, ни системой наказаний и поощрений.

Сила воспитательного воздействия положительного примера основывается на психологической склонности людей к сознательному подражанию человеку, пользующемуся заслуженным авторитетом у воспитуемого.

Личный пример является тем условием, которое дает моральное право воспитывать других. Без личного примера нарушается логика воспитательного процесса. Между словами, требованиями воспитателя и его поведением должно быть полное соответствие. Слову руководителя, наставника сотрудники верят при условии, если оно не расходится у них с делом, подкрепляется конкретными поступками.

Личный пример воспитателя является основой его авторитета. По делам и поступкам сотрудники судят о достоинствах и недостатках своих наставников. Наблюдая за их поведением, они составляют о них свое мнение и определяют к ним свое отношение. Чем достойнее пример воспитателя, тем выше к нему уважение сотрудников (особенно молодых).

Личный пример обладает большой наглядностью. Каждый руководитель, наставник должен помнить об этом, тщательно следить за собой, контролировать свои действия. Равнодушное отношение к выполнению своих функциональных обязанностей, неуважительное отношение к сотрудникам наносят огромный вред делу воспитания, создают нездоровую обстановку в коллективе.

Воспитатель должен уметь найти верный тон в разговоре со своими подчиненными, чтобы не задеть их достоинства, не оттолкнуть от себя. Они должны чувствовать уважение и внимание со стороны старших товарищей, знать, что к их мнению прислушиваются. Если оно ошибочно, на это следует указать аргументировано и тактично.

Недопустимо проявлять при сотрудниках свое раздражение. Нужно всегда быть спокойным и выдержанным, ничего не следует говорить необдуманно. Важно строго соблюдать принятые нормы в обращении с личным составом. Необходимо отличать строгость и требовательность от резкости и придирчивости, уметь соотносить строгость наказания со степенью вины воспитуемого. Выговор, даже самый строгий, не должен походить на разнос. Справедливая требовательность должна сочетаться с уважением к человеческому достоинству, доброжелательным и культурным отношением к сотруднику, постоянным стремлением оказать помощь не только в успешном овладении профессиональными навыками, но и в решении семейно-бытовых проблем.

Особую тактичность, чуткость и внимательность необходимо проявлять к молодым сотрудникам, следить за тем, чтобы не охладить их рвения излишней опекой, постоянно заботиться о создании условий для работы и отдыха. Умение вовремя поддержать инициативу, помочь раскрыться способностям и талантам, принципиальный спрос за нарушение дисциплины, взыскательный контроль - все это могучие рычаги создания атмосферы товарищества, уважения и вместе с тем коллективной и персональной ответственности за моральное состояние личного состава и конечные результаты оперативно-служебной деятельности.

Индивидуальная воспитательная работа - это система психолого-педагогических воздействий на сотрудника с учетом его личных особенностей, конкретной ситуации в целях его всестороннего развития и успешного выполнения оперативно-служебных задач, стоящих перед органами внутренних дел. Она проводится со всеми сотрудниками и сочетается с коллективными формами воспитания.

Основным содержанием индивидуальной воспитательной работы является создание условий для максимального развития и саморазвития личности.

Процесс развития и саморазвития личности состоит в обогащении, расширении и углублении той системы ценностей, которая определяет ее отношение: к другому человеку; к труду как средству самовыражения, удовлетворения моральных и материальных потребностей и творчества; к науке и знанию в самом общем виде; к прекрасному; к самому себе как личности и биологическому существу (своему здоровью, физическому развитию).

Схему индивидуальной воспитательной работы, выражающую ее сущность, упрощенно можно представить следующим образом:

Основные черты индивидуальной воспитательной работы.

Во-первых, она обладает наибольшей целеустремленностью и конкретностью, т.к. проводится всегда с конкретным человеком и преследует конкретные актуальные для каждого момента цели.

Во-вторых, характеризуется оперативностью. Она может проводиться в любое время, в любой обстановке, наиболее доступна всем воспитателям, понимающим ее сущность и владеющим основами ее методики.

В-третьих, индивидуальной воспитательной работе присуща наиболее высокая действенность. Это обеспечивается применением самых разнообразных средств и методов личностного влияния на сотрудников с учетом их индивидуальных особенностей, как в общем плане, так и с учетом реакции на эти воспитательные влияния в конкретной ситуации.

Индивидуально-воспитательная работа опирается на ряд принципов, в которых сосредоточены опыт работы руководителей, требования объективных законов, особенности деятельности сотрудников ОВД, целесообразные пути воздействия на их личности. Знание принципов дает возможность руководителю, наставнику упорядочить воспитание конкретного сотрудника, осуществлять его планомерно и целеустремленно, педагогически грамотно и творчески активно.

Принципы индивидуального воспитания:

целеустремленность;

связь воспитания с жизнью страны, задачами, стоящими перед ОВД;

единство индивидуального и коллективного воздействия на личность сотрудника;

сочетание уставной требовательности с уважением и заботой о личном составе;

соблюдение чувства меры в критике недостатков сотрудника, и опора на его положительные качества;

преемственность и согласованность воспитательных воздействий на личность сотрудника.

В рассмотренных принципах выражены логические закономерности и педагогические правила, раскрывающие отдельные стороны индивидуального воспитания. Они определяют позицию воспитателя, его стратегию и тактику воздействия на индивида.

Индивидуальная воспитательная работа имеет четко выраженную структуру, основными элементами которой являются:

глубокое изучение личности воспитуемого;

определение перспектив и программы воспитательной работы с конкретным сотрудником;

выбор и применение оптимальных средств, методов и форм индивидуального воспитательного воздействия на личность;

направление усилий всех категорий воспитателей и коллектива на формирование личности сотрудника;

постоянный контроль за ходом и результатами индивидуальной воспитательной работы.

Активизируя человеческий фактор в личностном плане, крайне важно представлять конкретное содержание названных элементов.

Изучение личности сотрудника включает в себя определение положительных черт и качеств, на которые следует опираться воспитателю, уровня развития качеств, необходимых ему в учебно-воспитательном процессе, но развитых недостаточно, наличия отрицательных качеств, затрудняющих индивидуально-воспитательную работу с ним.

Изучение сотрудников будет наиболее эффективным при соблюдении следующих принципов:

целеустремленность изучения. Оно становится наиболее эффективным при наличии четко сформулированных задач изучения;

объективность изучения. Чтобы правильно понять сотрудника, нужно сопоставить его высказывания и суждения с его поведением. Видеть, как он ведет себя в разных жизненно важных и значимых для него ситуациях, как он относится к себе и другим людям, надо изучать результаты его деятельности. Обязательно знать мнение о нем других людей, общающихся с ним в разной обстановке и в условиях разной деятельности;

динамичность изучения. Соответствующие наблюдения проводятся на протяжении всего периода службы сотрудника. Сравнивая его поведение и отношение к выполнению служебных обязанностей, скажем в начале, середине и в конце года, можно дать оценку эффективности проводимой с ним индивидуально-воспитательной работы и темпов его продвижения в овладении профессиональными навыками;

диалектичность изучения. Принцип динамичности уже подразумевает диалектический подход к изучению сотрудника, но далеко не исчерпывает его. Руководитель, наставник должен вскрывать ведущие качества сотрудника, уметь отчленить их от качеств случайных, второстепенных, отмирающих, видеть противоречия в личности и поведении и программировать педагогически целесообразные пути их разрешения. Надо очень глубоко проникнуть в сущность наиболее значимых качеств, а не ограничиваться констатацией и не всегда оправданной односторонней оценкой поступков и действий, явлений, лежащих, так сказать, на поверхности, так как последнее может привести к серьезным педагогическим ошибкам;

профессионализм изучения, что означает глубокое знание психологии, педагогики и методики обучения и воспитания.

Для изучения сотрудника можно использовать специальные психолого-педагогические методы. Подробно они описаны в соответствующих публикациях.

Самые распространенные в практике методы - наблюдение, общение с сотрудником, изучение документов и результатов его деятельности, эксперимент, опрос.

Есть немало и других методов изучения сотрудника: тесты, анкеты, социометрия и др. Но их использование требует специальной психологической подготовки.

Данное направление индивидуально-воспитательной работы позволяет уже на ранней стадии выявить адаптированных и дезадаптированных сотрудников. Адаптированность сотрудников к условиям службы оценивается успешностью служебной деятельности (объективный показатель) и доминирующими психическими состояниями (субъективный показатель). В случае позитивного характера адаптированности отмечается успешность освоения профессиональными навыками, удовлетворенность «укладом жизни» служебного коллектива, комфортность.

Дезадаптация, то есть обратный по отношению к адаптации процесс, сопровождается конфликтностью взаимоотношений, высоким уровнем эмоционального и интеллектуального утомления, в большинстве случаев низким уровнем показателей в работе, общественной активности. В ходе исследований было выявлено преобладание у слабоадаптированных сотрудников иждивенческих настроений, эгоистических тенденций, культа личного благополучия, гедонистических (стремление к удовольствию, наслаждению) установок. Кроме того, они характеризуются низким уровнем культуры, узостью интересов и запросов.

Учет всей полученной информации по каждому конкретному сотруднику позволяет перейти к следующему направлению индивидуально-воспитательной работы.

Программа индивидуальной воспитательной работы включает в себя определение педагогических целей воспитания, определение путей и мер моральной мобилизации личности сотрудника, устранение у него отдельных отрицательных качеств. В основе программы (плана) индивидуально-воспитательной работы лежит знание особенностей сотрудника, его сильных и слабых сторон.

План индивидуальной воспитательной работы, независимо от того, был он представлен на бумаге или нет, должен отвечать требованиям актуальности, обоснованности, комплексности, перспективности и полноты.

Актуальность плана зависит от учета в нем конкретных, значимых именно для данного сотрудника современных задач воспитания; обоснованность его достигается тем, что он исходит из уровня истинной воспитанности; комплексность плана оценивается охватом всех сторон деятельности; перспективность и полнота - нацеленностью на формирование лучших профессионально значимых качеств работника ОВД.

Конечно этап планирования индивидуальной воспитательной работы вызывает определенное отрицательное отношение со стороны руководителей, наставников как только заходит речь о форме планирования. Некоторые руководители возражают против планирования, называя это формализмом. Безусловно, формальное требование отражения любого плана на бумаге порождает негативное отношение к нему. Однако план вносит существенное организующее начало в индивидуально-воспитательную работу. Поэтому не следует отказываться от планов, надо их упрощать.

Документом, позволяющим вести планомерную индивидуальную работу с сотрудниками, может быть журнал учета и анализа индивидуально-воспитательной работы. Для этой же цели используются типовые «Дневники индивидуально-воспитательной работы», в которых концентрируется вся информация по каждому сотруднику за все периоды службы.

На третьем этапе происходит запланированное воспитательное воздействие. В основе этих воздействий лежит активизация положительных мотивов, возбуждение должного эмоционального настроя, обеспечение деятельного проявления лучших намерений и замыслов. Основная задача руководителя, наставника заключается в создании условий, обеспечивающих успешность служебной деятельности.

В индивидуальной работе воспитателю часто приходится не только поощрять сотрудника, но и критиковать его. Но критика должна быть такой, чтобы у воспитуемого не опускались руки, чтобы она способствовала его росту, развитию его личности. Чтобы научиться этому, педагогу нужно знать, какие формы критики бывают и выбирать ту из них, которая окажет наибольшее воздействие.

Рассмотрим следующие формы критики:

безличная критика («В подразделении есть еще сотрудники, которые проявляют недисциплинированность, но сегодня я не буду называть их фамилии»);

критика - похвала («Вы оказали помощь своему руководителю, но она опоздала»);

стимулирующая критика («Не расстраивайтесь. У вас все еще впереди»);

критика - надежда ("Я верю, что в следующий раз у вас это не повторится");

критика - сожаление («Я сожалею, но вынужден отметить, что вы поступили неправильно»);

критика - аналогия («Когда я был в вашем возрасте, я тоже ошибался»);

критика - удивление («Как? Неужели вы не выполнили моего распоряжения?»);

критика - упрек («Эх вы! Я на вас так рассчитывал!»);

критика - замечание («Задание выполнено некачественно. Очевидно, вы меня не поняли. В следующий раз уточняйте суть задания»);

критика - опасение («Я опасаюсь давать вам подобные задания, боюсь, что и они будут выполнены также некачественно»);

конструктивная критика («Задание не выполнено. Что собираетесь предпринять?»).

Эти формы критики содержат в известной степени щадящие оценки, не унижающие личность.

К некоторым воспитуемым руководитель применяет различные приемы принуждения. К ним относятся: напоминание, предупреждение, запрещение, наказание.

Напоминание еще раз акцентирует внимание сотрудника на необходимость соблюдения каких - либо требований.

Предупреждение, как и напоминание, полезно для тех воспитуемых, которые страдают «забывчивостью».

Запрещение состоит в том, что руководитель перечисляет действия, которые недопустимы для сотрудника органов внутренних дел.

Наказание является сильнодействующим средством воспитания, которое может привести к различным последствиям. Наказание имеет цель вызвать у воспитуемого определенные переживания: стыд, раскаяние, желание исправиться, а может породить и озлобленность, ненависть, обиду.

Различают следующие виды наказаний: наказание-ограничение, наказание-условность, наказание-осуждение коллективом, дисциплинарное взыскание.

Руководитель, применяя наказание-ограничение, временно лишает воспитуемого какого-либо удовольствия. Условное наказание объявляется сотруднику, и ставится перед ним задача исправиться в ближайшее время. Если он не изменяет своего поведения, то условное наказание превращается в фактическое.

Наказание-осуждение коллективом применяется как более строгая мера с привлечением общественного мнения. Однако коллектив должен быть подготовлен, чтобы поддержать руководителя и выразить свое правильное мнение нарушителю дисциплины.

Самой строгой мерой наказания для сотрудника является дисциплинарное взыскание. С этим нужно считаться и беречь репутацию воспитуемого. Нельзя применять любое взыскание, а только то, которое окажет стимулирующее воздействие на сотрудника.

Мнение руководителя при определении вида взыскания должно складываться из многих психологических факторов: мотивов проступка и обстоятельств, при которых он был совершен, темперамента и характера, установок и ценностных ориентаций сотрудника, а также времени нахождения в должности и социального статуса в коллективе. В любом случае, применяя взыскание, руководитель должен думать о будущем поведении сотрудника, вселять в него уверенность и надежду в исправление и положительные сдвиги в дисциплине.

Направление усилий всех категорий руководителей на личность предусматривает учет уровня теоретической и профессиональной подготовленности каждого сотрудника, установление его социально-психологических черт, формирование должной ориентации в происходящих событиях, поощрение активности и инициативы в самовоспитании. Нельзя забывать также и того, что сотрудника воспитывает сам «уклад жизни» служебного коллектива. Поэтому каждый сотрудник должен вносить посильную лепту на своем рабочем месте в дело повышения качества индивидуального воспитания.

.4 Условия совершенствования и рекомендации по ведению социально-педагогической работы руководителя подразделения ОВД

Важным условием эффективности индивидуально-воспитательной работы является систематическое руководство ею со стороны руководителей подразделений, их заместителей по воспитательной работе, координация действий служб, кураторов, закрепленных за ОВД области, общественных организаций.

Эффективность индивидуальной воспитательной работы во многом зависит от правильной расстановки руководителей. В первую очередь она определяется структурой резерва кадров и должностным положением руководителя.

Успех индивидуального воспитания во многом зависит от уровня подготовки самих руководителей. Убежденность в необходимости этой работы, знание основ педагогики и психологии, хорошее владение методикой индивидуального воздействия на сотрудников необходимы всем руководителям органов и подразделений внутренних дел области. Поэтому обучение лиц, которые в силу своего служебного положения или в порядке общественного поручения занимаются индивидуальным воспитанием, является обязательным элементом организации этой работы в рамках УВД области. Ознакомление с методикой индивидуально-воспитательной работы может осуществляться на служебной подготовке, на основе самообразования. В ходе обучения необходимо активно использовать практические занятия, деловые игры, семинары по обмену опытом индивидуально-воспитательной работы.

Изучение передового педагогического опыта в этом направлении представляет ценность только в том случае, если его результаты будут способствовать развитию и совершенствованию учебно-воспитательного процесса.

Для оптимизации взаимоотношений руководителя и коллектива выработано ряд моральных правил, некоторые из них можно отнести к руководителю, а другие - к подчиненному. Среди правил поведения руководителя можно выделить следующие:

• учить подчиненных, а не поучать их;

• вести людей за собой, а не подталкивать;

• требовать, а не цепляться;

• "зажигать" подчиненных, а не "обжигать" их;

• быть скромным в оценке себя и более щедрым в оценке подчиненных;

• быть простым в общении, но не обращаться фамильярно;

• не позволять себе того, что признаешь за неразрешенное для подчиненных;

• быть принципиальным, а не упрямым.

Среди основных правил поведения подчиненного называют следующие:

• уважать начальника, а не угождать ему;

• быть вежливым, но не подобострастным;

• быть исполнительным, но не услужливым;

• проявлять инициативу, а не самовольство;

• иметь свою точку зрения и уметь ее защитить;

• быть в коллективе, но сохранять при этом свою индивидуальность.

В зависимости от предмета влияния на деятельность руководителя ОВД всегда следует преследовать двуединую цель. С одной стороны, это выполнение определенного служебного задания, исходя из назначения управляемого органа, подразделения. А с другой стороны, это обеспечение устойчивого функционирования коллектива. Если в первом случае коллектив и отдельные сотрудники выступают как средство выполнения какого-то функционального задания, то во втором - они сами являются целью управленческой деятельности.

Нравственный смысл руководства проявляется в определенных результатах управленческой деятельности. С одной стороны, морально зрелый коллектив не поддержит руководителя, который нарушает принципы законности и морали. С другой стороны, невозможно сформировать морально здоровый, психологически полноценный коллектив, скрывая преступления от учета, используя запрещенные приемы и методы дознания и следствия и т.д.

Итак, можно сказать, что только в совместной работе по выполнению конкретной задачи может сформироваться и жить морально и психологически здоровый служебный коллектив. Но он может успешно выполнять стоящие перед ним задания, лишь в том случае, если он будет морально зрелым, психологически сплоченным, профессионально подготовленным, с оптимальным СПК. Учитывая это обстоятельство, современный руководитель, прежде всего, должен заботиться о формировании именно такого коллектива, а также о его дальнейшем постоянном развитии, не выпуская также из виду вопросов самовоспитания и саморазвития.

В контексте деятельности по оптимизации СПК следует подчеркнуть важность тщательной психодиагностической работы, которая может быть осуществлена только специалистами службы психологического обеспечения и выводы которой являются основой организации деятельности субъектов психологического воздействия по регулированию и коррекции СПК в индивидуальном и групповом режимах.

Учитывая указанную выше сложность и системность работы по оптимизации социально-психологического климата, считаем нецелесообразным ограничиваться в ее организации усилиями лишь одного из возможных субъектов. Именно поэтому предлагаем определять эту работу как совокупную согласованную деятельность специалистов службы психологического обеспечения, научно-исследовательских учреждений, руководителей разных ступеней управления, направленную на создание благоприятных условий и детерминант служебной деятельности отдельных работников и коллектива подразделения ОВД.

# Заключение

Принимая во внимание все вышесказанное, мы полагаем, что профессиональная подготовка сотрудников правоохранительных органов, обучение силовым методам, психологическим приемам воздействия на человека должно осуществляться только после осмысления моральных принципов, социальных норм, собственного отношения к людям, злу, добру и т.д. И только после внутреннего согласования между этими компонентами может сформироваться (или не сформироваться) истинное чувство меры, адекватности и индивидуальной ответственности за профессиональные действия. педагогический психологический военный руководитель

Основными критериями, которые обеспечивают комплексную оценку передового педагогического опыта, выступают: прогрессивная новизна, высокая результативность, доказательность, стабильность, актуальность, преемственность, перспективность.

Изучение и обобщение опыта индивидуального воспитания сотрудников является важнейшей руководителей подразделений УВД. Оно осуществляется в два этапа: первый - накопление фактического материала, второй - анализ фактов, обобщения и выводы.

Пропаганда передового педагогического опыта неразрывно связана с работой по его внедрению в воспитательный процесс. Внедряя опыт индивидуального воспитания, нужно подходить к нему творчески, ясно видеть его ценность, а также реальные пути внедрения в практику. Нельзя передовой педагогический опыт слепо переносить из одного коллектива в другой. Нужна творческая переработка опыта, с учетом конкретных условий.

Важное место в пропаганде и внедрении опыта организации индивидуально-воспитательной работы играют научно-практические конференции по вопросам ее совершенствования. Они позволяют обобщать и распространять тот ценный опыт, который накоплен практикой, способствуют повышению теоретических знаний и педагогического мастерства.

Одним из обязательных требований к осуществлению индивидуально-воспитательной работы должны быть ее систематичность и плановость, полный охват единым непрерывным воспитательным воздействием всех сотрудников с учетом специфики служебной деятельности.

Мероприятия по индивидуально-воспитательной работе необходимо предусматривать в специальных разделах текущих планов органов и подразделений внутренних дел области, а также личных планах руководителей всех звеньев.

Планы должны разрабатываться на основе глубокого анализа морального состояния личного состава, с учетом решения оперативно-служебных задач.

Организация индивидуальной воспитательной работы немыслима без соответствующего учета и контроля. Они не только повышают чувство ответственности руководителя за порученный участок работы, но и дают основания для глубокого анализа уровня и действенности проводимых индивидуально-воспитательных мероприятий.

Документы, позволяющие вести планомерную индивидуально-воспитательную работу с сотрудниками, концентрируют сведения по изучению их индивидуальных особенностей, позволяют анализировать результаты воспитательного воздействия и на основе анализа вносить необходимые коррективы в организацию этой работы.

Работа с личным составом любого из подразделений ОВД с целью создания монолитного коллектива, а как следствие мобильного профессионального звена системы ОВД, бесспорно, требует от руководителя данного подразделения, как развития личностных лидерских качеств, так и многогранных обширных знаний и умений в различных областях психологии, педагогики и управления персоналом, а также самоотверженной работы. Проведенное исследование убедило нас, что руководитель ОВД, работающий с личным составом, должен обладать: знанием того, что нужно сотрудникам, открытостью, направленностью на сотрудников, временем для каждого в отдельности, способностью поддерживать и ориентировать, в критических ситуациях - мужеством идти на рассчитанный риск, способностью чувствовать и предвидеть возможные проблемы и конфликты, последовательностью и, если необходимо, строгостью, принципиальной доброжелательностью, абсолютной надежностью, креативностью, высокой выносливостью. Именно поэтому к чертам характера руководителя ОВД, выражающим его профессионально психологическую направленность, можно отнести:

Морально-волевые: целеустремленность в осуществлении профессиональных и управленческих задач, самообладание как устойчивость нравственных проявлений, настойчивость в реализации задач; требовательность как обоснованное проявление строгости.

Эмоционально-нравственные: преобладающее хорошее настроение, способность к чувствованию, к сопереживанию, отзывчивость, умение увлекать, вести за собой.

Профессиональный такт: чуткость, справедливость, гуманность, выдержка, деликатность, терпеливость, уважение прав подчиненных.

Стиль уважения к сотрудникам: доверие к сотрудникам, опора на положительные качества подчиненных, оптимизм, доброта.

Характер взаимоотношений с людьми: простота и теплота, отношения доброжелательности, чувство личной ответственности за порученное дело.

Нравственное достоинство: моральный долг, принципиальность.

Нравственная активность руководителя ОВД: творческое горение, способность не проходить мимо, энтузиазм в реализации любого рода задач.

Культура: культура поведения; культура внешнего вида; манера речи, соответствие внешних требований нравственной сущности руководителя.

Совершенствование индивидуально-воспитательной работы в органах и подразделениях внутренних дел должно быть связано с реализацией требований Послания Президента РФ Федеральному Собранию, Обращения Министра внутренних дел РФ к сотрудникам органов внутренних дел и военнослужащим внутренних войск.

# Список литературы

1. Актуальные вопросы психологии и педагогики в деятельности ОВД / Сб. науч. тр. - М.: Академия МВД СССР, 1985, 136 с.

. Акунин Б. Алмазная Колесника: роман в 2 т. / Борис Акунин. - М.: Захаров, 2008. - (Серия «Новый детектив»). - Т. 2. - 2008. - 605 с.

. Алексеев А.А. Психогеометрия для менеджеров / А.А. Алексеев, Л.А. Громова. - Л.: Наука, 1991. - С. 83.

. Андреев Н.В. Методы диагностики и развития психологического потенциала руководителей органов внутренних дел / Николай Владимирович Андреев. - М.: Академия МВД России, 1995. - 130 с.

. Асямов С.В., Пулатов Ю.С. Профессионально-психологический тренинг сотрудников ОВД. Ташкент, 2002.

. Бахтин М.М. К философии поступка / Михаил Михайлович Бахтин.- М.: Наука, 1986. - 122 с.

. Бережная Н. И. Психологическая готовность сотрудников к действиям в экстремальной ситуации//Состояние и перспективы развития юридической психологии в Северо-Кавказском регионе: Матер. 1 регион. научно-практ. конф./ Под ред. Е.Н. Шиянова, В.Ф. Москаленко. Ставрополь: Северо-Кавказский гос. техн. университет, 2001. С. 57-60.

. Бесчастный В.Н. Психология эффективного руководителя ОВД: [науч.-практ. пособ.] / Бесчастный В.Н., Лефтеров В.А., Литвинова Г.А. - Донецк: Донецк. юрид. ин-т МВД при ДонНУ, 2005. - 192 с.

. Бесчастный В.Н., Лефтеров В.А., Литвинова Г.А. Тренинговые методы подготовки руководителей органов внутренних дел: теория и практика: Учебно-методическое пособие. Донецк: ДЮИ ЛГУВД, 2007.

. Бурлачук Л.Ф. Словарь-справочник по психологической диагностике / Л.Ф. Бурлачук, С.М. Морозов. - К.: Наук. думка, 1989.

. Бычков О. В. Тактика подготовки сотрудников ОВД к действиям в экстремальных условиях// Проблемы, пути становления и дальнейшего развития психологической службы органов внутренних дел: Материалы конференции практических психологов ОВД. Часть 2. Домодедово: РИПК МВД России, 1998. С. 66-70.

. В начале творческого пути. - М.: Высш. школа, 1986, 128 с.

. Васильев В.Л. Юридическая психология. - М.: Юрид. литер., 1991, 464с.

. Гвишиани Д.М. Социология бизнеса / Д.М. Гвишиани. - М.: Соцэкиздат, 1962. - С. 98-99.

. Глумова И.В. Психологическая подготовка сводных отрядов ОМОН, ППСМ городов Южного Кузбасса, направляемых в служебную командировку на Северный Кавказ// Психопедагогика в правоохранительных органах. № 1(17). 2002. С. 43-47.

. Головаха Е.И. Психология человеческого взаимопонимания / Е.И. Головаха, Н.В. Панина. - К.: Политиздат Украины, 1989; Донцов А.И. Психология коллектива / А.И. Донцов. - М.: МГУ, 1984.

. Головаха Е.И. Психология человеческого взаимопонимания / Е.И. Головаха, Н.В. Панина. - К., 1989.

. Горшков М.К. Общественное мнение / М.К. Горшков. - М.: Политиздат, 1988.

. Давыдов В. В. Проблемы развивающего обучения / Василий Васильевич Давыдов. - М.: Педагогика, 1986. - 214 с.

. Донцов А.И. Психология коллектива / А.И. Донцов. - М.: МГУ, 1984

. Дорошенко Е.А. Оценка профессиональных, деловых и личностных качеств персонала: метод. рек. по аттестации руководителей и специалистов / Евгений Анатольевич Дорошенко. - К.: МАУП, 1996. - 176 с.

. Еланов Л.Г. Экспертные оценки в управлении / Л.Г. Еланов, В.А. Кутузов. - М.: Экономика, 1978. - 133 с.

. Жунев В.Б. Общественное мнение в социальном управлении / В.Б. Жунев. - Новосибирск, 1987. - С. 54-58

. Жуплев А.В. Школа бизнеса Мэрилендского университета / А.В. Жуплев // ЭКО. - 1986. - № 3. - С. 184.

. Зюбин Л.М. Психология воспитания. - М.: Высш. школа, 1991, 96 с.

. Иванов В.П. Формирование личности офицера.- М.: Воениздат, 1986, 160 с.

. Ильин И.А. О сопротивлению злу силою / Иван Александрович Ильин. - М., 1996. - С. 31-220.

. Ильин И.А. Чутье зла / Иван Александрович Ильин. - М., 1993. - (Собрание сочинений в 10 т. / И.А. Ильин; т.2.; кн. 1).

. Индивидуальная воспитательная работа с сотрудниками органов внутренних дел. Учебное пособие. - Л.: ВПУ МВД СССР, 1989, 120 с.

. Карпов В.С. Специальная методика психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел к выполнению задач в условиях вооруженного конфликта. Учебно-метод. материалы. М.: Академия управления МВД России, 1997.

. Котик, М.А. Психология и безопасность / Котик М.А. - Таллинн, 1987. - 404 с.

. Курс для высшего управленческого персонала: пер. с англ. - М.: Экономика, 1970.

. Лефтеров В.А. Психологические тренинговые технологии в органах внутренних дел. Монография. Донецк: ДЮИ, 2007.

. Махлин В.Л. Михаил Бахтин: философия поступка / В.Л. Махлин - М, 1990.- № 6. - 58 с.

. Методика воспитательной работы.- М.: Просвещение, 1990, 175 с.

. Павлов, А.С. Экстремальная работа и температура тела: монография / Павлов А.С., Лефтеров В.А., Монастырский В.Н. - Донецк: ДонНУ, 2007. -308 с.

. Папкин А.И. Совершенствование профессионально-психологической подготовки сотрудников ОВД к деятельности в экстремальных условиях //Проблемы, пути становления и дальнейшего развития психологической службы органов внутренних дел: Матер. конф. практ. психол. ОВД. Часть 2. Домодедово: РИПК МВД России, 1998. С. 39-49.

. Педагогические основы воспитательной работы в ОВД.- Л.: 1976, 74 с.

. Плиско, В.И. Формирование у сотрудников устойчивого психомоторного состояния к внешним проявлениям опасности / Плиско В.И. - К.: Ред-изд. Отдел МВД Украины РИО, 1991. - 128 с.

. Подоляк Я.В. Личность и коллектив. Психология военного управления. - М.: Воениздат, 1989, 350 с.

. Психологическая оценка и прогнозирование профессиональной пригодности военных специалистов. - М.: МО СССР, 1988, 263 с.

. Психология и педагогика в профессиональной подготовке сотрудников ОВД. - М., 1992, в 5-ти томах.

. Психология и педагогика высшей военной школы. Учебное пособие. - М.: Воениздат, 1989, 366 с.

. Психология и педагогика управления в органах внутренних дел. - М.: Академия МВД СССР, 1989, в 2-х частях.