

Самыми уязвимыми в обсуждаемом отношении оказались эксперты-криминалисты и следователи. В процессе диагностики, в беседах с испытуемыми, выяснилось, что в коллективах существовал на момент исследования конфликт с руководством, и это вполне логично объясняет полученные высокие результаты по шкале страха отвержения. Конфликтная ситуация, возможно, является причиной неблагоприятной обстановки коллектива в межличностном плане, а именно: неблагоприятные условия труда, негативная обстановка с коллегами, руководством. Кроме того, эти же испытуемые демонстрируют и неудовлетворенность своим трудом.

Стремление быть принятым в группу, или мотивация аффилиции, минимально выражено у судей и адвокатов. Судьи и адвокаты должны быть зрелыми, независимыми личностями, которые ориентируются на закон и конкретную ситуацию дела и его сторон. Основная задача судьи – это вынесение справедливого приговора, решения, выражение беспристрастности закона и поэтому он должен иметь мужество отстраняться от симпатий, эмоциональных переживаний, связанных с участниками процесса, сохранять независимость до конца судебного разбирательства, даже если у него уже сложилось определенное мнение в отношении обвиняемого. Поэтому молодой судья может быть успешным, если в его личности имеются такие качества, как автономность, независимость, неподверженность влиянию внешних факторов.

Наиболее выражено стремление быть принятым в группу у экспертов-криминалистов и следователей. В плане профориентации важно отметить, что труд экспертов-криминалистов требует тщательности, педантичности, скрупулезности в анализе материалов дела и выполнение таких задач лучше получается у людей спокойных, предпочитающих уединение и относительное постоянство, у интровертов, тогда как подвижным, сверхобщительным экстравертам подобная работа вряд ли будет по душе.

С учетом полученных результатов возможны организация и построение системы профориентационной работы со студентами факультета юриспруденции. Представленное эмпирическое исследование позволило утверждать, что результаты дифференциально-психографического изучения индивидуально-личностных особенностей юристов разных профилей можно сопоставлять с мотивационными ожиданиями абитуриентов и студентов младших курсов, еще не выбравших направление будущей работы. В целях профориентации абитуриентов и студентов полезно оценивать особенности их интеллекта, познавательные процессы, мотивацию достижения и избегания неудач, склонность к риску, автономность или конформность, коммуникабельность.

Литература

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. – М.: ПЕРСЭ, 2001.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003.
3. Клейн В., Глазырин Ф. Лицензия для юриста // Российская юстиция. – 2001. – № 5. – С. 54-56.
4. Климов Е.А. Психология профессионала. – М.: Изд-во Моск. психол. ин-та; Воронеж: Модэк, 2003.
5. Носкова О.Г. Психология труда / под ред. Е.А.Климова. – М.: Академия, 2004.

О ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ СОПРОВОЖДЕНИИ КАДРОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ **В.Н. Соснина**

Правоохранительная система как составная часть государственной службы имеет определенный состав сотрудников, которые выполняют соответствующие функции. Служба в правоохранительной системе связана с различными трудностями. Поэтому предъявляет высокие требования к нравственным и личностным качествам, их эмоциональной выдержке, психологической подготовленности. В связи с этим сотрудники нуждаются в психологическом сопровождении, которое осуществляют психологи правоохранительных органов.

ABOUT PSYCHOLOGICAL SUPPORT OF THE STAFF OF LAW-ENFORCEMENT SYSTEM

V.N. Sosnina

Law-enforcement system as the component of public service has the certain structure of employees which carry out corresponding functions. The service in law-enforcement system is connected with various difficulties. Therefore demands much of moral and personal qualities, their emotional endurance, psychological readiness. In this connection employees require psychological support which is carried out by psychologists of law enforcement bodies.

Государство осуществляет свои функции в различных сферах общественной жизни. Важнейшими задачами государства выступают обеспечение законности, правопорядка, защита прав и свобод

человека и гражданина, охрана законных прав и интересов общества в целом. Конституция РФ в ст. 2 устанавливает, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства, в ст. 45 гарантирует государственную защиту прав и свобод. Эта функция государства именуется правоохранительной функцией. Для ее реализации государство создает специально уполномоченные на то органы, наделенные соответствующими полномочиями, осуществляющие свою деятельность в установленных законом формах. Эти органы именуются правоохранительными органами.

Правоохранительные органы могут выполнять различные функции, но одним из направлений деятельности является осуществление деятельности правоохранительной. К их числу относятся суды, органы прокуратуры, органы внутренних дел, федеральная служба исполнения наказаний, органы обеспечения безопасности (ФСБ), таможенные органы, нотариат, адвокатура [4, с.9].

Основную деятельность по защите прав и свобод человека, обеспечения правопорядка и общественной безопасности, а также функции по контролю и надзору в сфере исполнения уголовных наказаний осуществляют Министерство внутренних дел (МВД) и Федеральная служба исполнения наказаний (ФСИН).

Правоохранительная система как составная часть государственной службы имеет определенный состав сотрудников, служащих, работников, которые выполняют соответствующие функции. Хотя состав сотрудников правоохранительной системы в основном стабилен, однако требуется постоянное пополнение. При поступлении на службу лицо, претендующее на определенную должность, должно отвечать следующим требованиям:

- иметь гражданство Российской Федерации;
- быть не моложе 18 лет, но не старше 35;
- пройти испытательный срок от трех месяцев до одного года;
- не иметь судимости;
- быть способным по своим личным и деловым качествам проходить службу;
- иметь образование не ниже среднего;
- по состоянию здоровья выполнять возложенные обязанности [3, с.13].

Служба в правоохранительной системе связана с различными трудностями и поэтому по объективным и субъективным причинам происходит увольнение, осуществляется прием новых сотрудников. По Республике Бурятия в 2007г. в МВД было принято 233 сотрудника, уволено 146; в УФСИН в среднем за три года было принято 240 сотрудников, уволено 188. Научкой установлено, что на персонал МВД и ФСИН действует более 30 стресс-факторов. В связи с этим служба в данных органах предъявляет высокие требования к нравственным и личностным качествам сотрудников, их эмоциональной выдержке, психологической подготовленности, устойчивости к стрессовым нагрузкам, самообладанию. Из сказанного следует, что укомплектование МВД и ФСИН кадрами – это одна из насущных, актуальных проблем.

Профессиональный отбор, оказание помощи в адаптации в начальный период службы, перемещение по службе, увольнение проводятся согласно законодательству и строго регламентирующим данные вопросы ведомственным приказам. В целом такую деятельность называют укомплектованием.

В развитии этой функции, т.е. укомплектования, нами проводится работа по формированию кадров УФСИН. Под формированием понимается: «1. Придавать чему-нибудь определенную форму, законченность, порождать. 2. Создавать, составлять, организовать» [2, с. 837].

Формирование кадров правоохранительной системы зависит от становления сотрудника как личности, профессионала, достойного представителя силовых структур. На первичной служебной подготовке, в повседневной работе, в процессе самообучения и самосовершенствования начинающие сотрудники овладевают профессиональными знаниями, навыками, стилем поведения, общения. Для успешного выполнения служебных обязанностей, важное значение имеют целостность личности, его убеждения, установки, ценности и т.д. В связи с ними значима функция психолога – одна из них состоит в психологическом сопровождении сотрудников, особенно молодых, начинающих службу.

Значение слова «сопровождение» означает – «приложить к чему-нибудь, дополнить чем-нибудь, следовать рядом, вместе с кем-нибудь, ведя куда-нибудь или идя за кем-нибудь; производить одновременно с чем-нибудь, сопутствовать чему-нибудь» [2, с.735]. Как видим, указывается несколько значений, близких по смыслу.

Психологическое сопровождение означает не механическое приложение, дополнение, не движение рядом, не физическую работу рядом и одновременно, а познание психологических особенностей подопечных и содействие их развитию, преодолению негативных представлений и понятий, выработке значимых качеств. Психологическое сопровождение – явление и деятельность, осуществляемые на стыке общей и педагогической психологии одна из ведущих функций психолога МВД и ФСИН. Утверждаемое положение практически реализуется в работе психологической службы ФСИН.

В индивидуальной работе с кандидатами на службу важное значение имеет выявление мотивации выбора профессии. В армию молодых людей призывают для выполнения гражданского долга, решение о поступлении на службу в правоохранительную систему принимается самостоятельно. Много определений понятия мотива сформулировано в справочной, учебной и научной литературе. Мотив – это побудительная причина, повод к какому-нибудь действию, довод в пользу чего-нибудь. Мотив – осознаваемая причина, лежащая в основе выбора действий и поступков [1, с.297]. Как показал опыт, анкетирование сотрудников со стажем работы, беседы с кандидатами на службу – подача заявления на службу были всего лишь действием, а не результатом долговременных раздумий, взвешиванием разных вариантов. К этому действию побудили необходимость устроиться на работу, материальная заинтересованность, льготы, дальнейший служебный рост и другие.

Итак, выявляется всеер мотивов. У большинства кандидатов на службу преобладающими являются один – два мотива, притом не глубоких и не развернутых. Поэтому была поставлена задача – обогатить мотивацию начинающих сотрудников, чтобы раскрыть более широкий гражданский, социальный, гуманистический подход в повседневной работе и жизни, в настоящем и будущем, в отношении к себе и сослуживцам, а также к разным категориям населения (подозреваемые, подсудимые, осужденные), с которыми работает сотрудник.

В развитии, формировании и становлении сотрудника ведущей является активно-профессиональная мотивация. В каждом новом работнике заключено желание освоить свою профессию лучше, но оно не всегда переходит в стремление. Начальник каждый день ставит новые задачи, новые поручения, должностные инструкции также содержат множество задач. Зачастую – будни, текущая работа, за ними не всегда видны горизонты, перспективы, будущее.

Сущность психологического сопровождения состоит в том, чтобы открыть завесы, «шторы», помочь увидеть путь для движения к личностному, профессиональному развитию; разработать мини-программу служебного роста и определить этапы профессионального становления. Для достижения конечной цели и этапных задач формулируются предположения, предвосхищаются результаты. Так, в 2002 г. на службу после прохождения психодиагностического обследования и военно-врачебной комиссии был принят сотрудник С. (24 г). Он имел самые общие представления о службе в УФСИН, после окончания школы отслужил в армии и непременно хотел освоить профессию. По характеру был достаточно организован, отличался ответственностью, настойчивостью. О дальнейших перспективах в службе не имел представления. С первых дней рутина должностных обязанностей младшего инспектора следственного изолятора заметно шокировала, даже угнетала. План индивидуальной работы с молодым сотрудником по формированию активно-профессиональной мотивации включал несколько этапов:

- *на первом этапе* за молодым сотрудником был закреплен опытный наставник, который курировал своего подопечного;
- *на втором этапе* психолог определил самооценку, уровень притязаний, совместно выработали тактику поведения в служебном коллективе; разработанные рекомендации были доведены до закрепленного за молодым сотрудником наставника и положены в основу дальнейшей работы психолога;
- *на третьем этапе* работы психолога было проведение социально-психологических тренингов (прежде всего тренинги уверенности в себе). Опыт показывает, что тренинги снимают эмоциональную напряженность, существенно сплочивают молодых сотрудников, дают возможность обсуждать социально-психологические трудности, с которыми они сталкиваются в служебном коллективе, и при общении с осужденными, подсудимыми формируют чувство уверенности в себе;
- *на четвертом этапе* – обучении молодого сотрудника в Учебном центре УФСИН на курсах первоначального профессионального образования – данный сотрудник в силу своих личностных особенностей, эмоционально-волевых и коммуникативных адаптировался в период испытательного срока.

Через год службы поступил заочно в институт МВД, успешно окончил и был назначен на вышестоящую должность. Профессиональная адаптация сотрудника В. (32 г.) проходила несколько иначе, при первоначальном отборе был вынесен результат о соответствии требованиям предполагаемой должности минимально, кандидат был условно рекомендован к службе в УИС. Индивидуальные особенности данного кандидата на службу не позволяли надежно прогнозировать успешность в дальнейшей службе. Мотивация к службе была неопределенной, т.к. кандидату важнее было трудоустроиться, он недостаточно представлял особенности данной профессиональной деятельности. Молодой сотрудник по рекомендации Центра психодиагностики был включен в «группу повышенного психологического внимания». В силу своих индивидуальных особенностей начинающий сотрудник изначально недостаточно ответственно относился к обязанностям, допускал опоздания на службу, был невнимателен. Психолог подразделения вел активную, планомерную, индивидуально-воспитательную работу в адаптационный период. Обязательное психологическое сопровождение и контроль со стороны наставника и руководства отдела, работа с семьей сотрудника только через год службы дали положительные результаты.

Следующий вид мотивации – познавательно-профессиональный. В 2001 г. на службу в УФСИН принят сотрудник К. (26 лет), окончивший 1 курс института, отслуживший в армии, с высоким уровнем общеобразовательных знаний, но без особого желания продолжать обучение. Был начитан, быстро включался в дискуссии, на многие вопросы имел свое мнение. Психолог в индивидуальной работе с сотрудником переключал его внимание на юридические проблемы, постепенно изменялось его отношение к работе. Интерес к теоретическим и практическим юридическим вопросам побудил сотрудника к поступлению в институт МВД. В настоящий момент сотрудник работает оперативным работником, считается вдумчивым, грамотным специалистом.

В работе психолога с данным сотрудником прослежена и подтверждена значимость содействия в формировании познавательно-профессиональной мотивации.

Психологическое сопровождение стажера В. (25 лет) на службу осуществлялось легче, так как изначально данный кандидат имел мотивацию через год службы поступить в вуз МВД, получить высшее образование и переместиться на вышестоящую должность. Но, несмотря на изначально положительную мотивацию, молодой сотрудник нарушал дисциплину, допускал опоздания на службу, конфликтовал в коллективе. Психолог совместно с наставником составил индивидуальный план работы, посетил семью сотрудника с целью выяснить причины опозданий и конфликтов, было проведено семейное консультирование. В результате данной работы молодой сотрудник был нацелен на очное обучение в институте, вместе с семьей уехал для обучения в другой город и после окончания вернулся в подразделение и довольно быстро поднялся по служебной лестнице.

Таким образом, психологическое сопровождение состоит в развитии познавательно-профессиональной мотивации. Для этого необходимо глубоко изучать индивидуально-психологические особенности начинающих сотрудников, найти к ним индивидуальный подход и последовательно работать с ними.

Нами рассмотрены два вида мотивации в служебной деятельности сотрудника: активно-профессиональная и познавательно-профессиональная.

Их реализация в службе подтверждает значимость психологического сопровождения как одного из конкретных видов деятельности психолога в системе ФСИН.

Литература

1. Новейший психологический словарь / под ред. В.Б.Шапаря. – Ростов-н/Д: Феникс, 2006.
2. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. – М.: А Темп, 2004.
3. Положение о службе в органах внутренних дел Российской Федерации. Инструкция о порядке применения положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации. – Новосибирск, 2007.
4. Правоохранительные органы / под ред. В.И.Качалова, О.В. Качаловой – М.: Омега-Л, 2007.
5. Психологический словарь / под ред. В.П.Зинченко, Б.Г. Мецарькова. – М., 1997.

**НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ
К СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С СЕМЬЕЙ****И.Б. Буртонова**

В статье автор раскрывает организационно-педагогические условия готовности будущих социальных работников к социально-педагогической деятельности с семьей. Определяется роль и значение социально-педагогической деятельности в системе социальной защиты семьи и детства, а также влияние готовности к организации социально-педагогической работы с семьей на профессиональное и личностное развитие будущего специалиста.

**SOME ASPECTS OF PREPARATION
OF THE FUTURE SOCIAL WORKERS TO SOCIAL-PEDAGOGICAL ACTIVITY WITH FAMILY****I.B. BURTONOVA**

In this article the author opens organizational - pedagogical conditions of the future social workers' readiness to social-pedagogical activity with family. The role and value of social - pedagogical activity in system of social protection of family and the childhood is defined, and also the influence of readiness for the organization of social - pedagogical work with family on professional and personal development of the future expert is defined.

Работа с семьей определяется многими авторами как отдельное, самостоятельное направление деятельности социального работника. Такое отношение обусловлено ролью, которую играет семья в развитии, социализации и воспитании человека. Семья – это живая, постоянно меняющаяся система. Современная семья переживает сложный этап перехода от традиционной модели к новой модели существования. Изменяются виды семейных отношений, роли и функциональная зависимость супругов, положение детей и других членов семьи. Семейный уклад и стиль жизни семьи приобретают другой облик. Серьезные социально-экономические и духовно-нравственные трудности в жизни общества являются существенными факторами, дестабилизирующими семейные отношения, усиливающими их неустойчивость.

Наше общество заинтересовано в прочной семье, здоровой физически, духовно и нравственно, поэтому сегодня особенно важна работа по укреплению семьи и оказанию ей всемерной помощи в улучшении материальных, жилищных и бытовых условий с целью обеспечения должного уровня ее жизни и более полной реализации воспитательных и социализирующих функций (8, с.215).

Семья находится в фокусе различных направлений социальной работы, которая реализуется на нескольких уровнях и принимает разные формы. Высший уровень – защита прав ребенка и семьи, осуществляемая международными организациями. Национальный уровень представлен в каждой стране соответствующими законами и системой учреждений по защите и помощи семье и детству. Региональный или местный уровень расширяет перечень общенациональных услуг и льгот дополнительными мерами. Основным принципом структурирования социальных служб является территориальный принцип, максимально приближенный к семье, сфере взаимоотношений и общения взрослых и детей. Дом, микросоциум, семейно-соседская общность рассматриваются в качестве той сферы, где, прежде всего, осуществляется социально-педагогическая деятельность. Поскольку третий уровень представлен учреждениями и конкретными специалистами, мы можем предполагать, что социальные работники выступают основным звеном, приводящим в движение всю систему социальной помощи семье и детям, а социально-педагогическая деятельность выступает как своеобразный фундамент деятельности социальных служб.

В учебном издании под редакцией М.А. Галагузовой дается следующее определение социально-педагогической деятельности: «Социально-педагогическая деятельность – это разновидность профессиональной деятельности, направленная на оказание помощи ребенку в процессе его социализации, освоение им социокультурного опыта и на создание условий для его самореализации (9, с.105). Л.В. Мардахаев определяет социально-педагогическую деятельность как «деятельность человека, имеющую свои цели, средства, учитывающую социальные условия и решаемые проблемы, соответствующий результат» (4, с.79). Л.И. Аксенова предлагает рассматривать социально-педагогическую деятельность «как деятельность субъекта по преобразованию социальной ситуации, явления в социуме соответственно педагогическим целям и задачам» (1, с.19). Обобщая эти и другие определения, можно сделать вывод о том, что социально-педагогическая деятельность выступает в качестве механизма