

DOI 10.54596/2958-0048-2024-3-82-87

УДК 343.137.5

МРНТИ 14.39

**ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ МЕР ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ
К СОТРУДНИКАМ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ ТРЕТЬЕЙ КАТЕГОРИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ПРИГОДНОСТИ**

Уразалина С.Н.^{1*}

^{1}Линейный отдел МВД РФ, аэропорт Пулково, Санкт-Петербург, Россия*

**Автор для корреспонденции: Sauleuraz-1981@mail.ru*

Аннотация

В данной статье автор исследует проблему применения мер воспитательного воздействия в отношении сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, отнесенных к третьей категории профессиональной пригодности. Автор описывает особенности данного процесса и выявляет факторы, влияющие на эффективность воспитательного процесса. Анализируются данные проведенного эмпирического исследования, проведенного в подразделении линейного отдела МВД России в аэропорту Пулково. Подчеркивается важность адаптации воспитательных подходов к изменяющейся социокультурной среде и выдвигает рекомендации для развития и усовершенствования практик воспитательной работы среди сотрудников правоохранительных органов.

Ключевые слова: полиция, воспитательные меры, категории профессиональной пригодности, адаптация, социокультурная среда, стрессоустойчивость, органы внутренних дел Российской Федерации.

**РЕСЕЙ ФЕДЕРАЦИЯСЫНЫҢ ІШКІ ІСТЕР ОРГАНДАРЫНЫҢ
ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІНЕ КӘСІБИ ЖАРАМДЫЛЫҚТЫҢ ҮШІНШІ САНАТЫНА
ТӘРБИЕЛІК ЫҚПАЛ ЕТУ ШАРАЛАРЫН ҚОЛДАНУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ**

Оразалина С.Н.^{1*}

^{1}Ресей ІІМ желілік бөлімі, Пулково әуежайы, Санкт-Петербург, Ресей*

**Хат-хабар үшін автор: Sauleuraz-1981@mail.ru*

Аннотация

Бұл мақалада автор кәсіптік жарамдылықтың үшінші санатына жатқызылған Ресей Федерациясы ішкі істер органдарының қызметкерлеріне қатысты тәрбиелік ықпал ету шараларын қолдану проблемасын зерттейді. Автор осы процестің ерекшеліктерін сипаттайды және тәрбие процесінің тиімділігіне әсер ететін факторларды анықтайды. Ресей ІІМ желілік бөлімінің Пулково әуежайындағы бөлімшесінде жүргізілген эмпирикалық зерттеу деректері талданады. Тәрбиелік тәсілдерді өзгермелі әлеуметтік-мәдени ортаға бейімдеудің маңыздылығы атап көрсетіледі және құқық қорғау органдарының қызметкерлері арасында тәрбие жұмысының практикасын дамыту мен жетілдіру үшін ұсынымдар ұсынады.

Кілт сөздер: полиция, тәрбие шаралары, кәсіби жарамдылық санаттары, бейімделу, әлеуметтік-мәдени орта, күйзеліске төзімділік, Ресей Федерациясының ішкі істер органдары.

**FEATURES OF THE APPLICATION OF EDUCATIONAL MEASURES
TO EMPLOYEES OF THE INTERNAL AFFAIRS BODIES OF THE RUSSIAN
FEDERATION OF THE THIRD CATEGORY OF PROFESSIONAL SUITABILITY**

Urazalina S.N.^{1*}

^{1}Linear Department of the Ministry of Internal Affairs of the Russia, Pulkovo Airport,
St. Petersburg, Russia*

**Corresponding author: Sauleuraz-1981@mail.ru*

Abstract

In this article, the author explores the problem of the application of educational measures in relation to employees of the internal affairs bodies of the Russian Federation, classified in the third category of professional suitability. The author examines the features of this process and identifies the factors influencing the effectiveness of the educational process. The data of an empirical study conducted in the department of the linear department of the Ministry of Internal Affairs of Russia at Pulkovo airport are analyzed. The importance of adapting educational approaches to a changing socio-cultural environment is emphasized and makes recommendations for the development and improvement of educational work practices among law enforcement officers.

Keywords: police, educational measures, categories of professional suitability, adaptation, socio-cultural environment, stress resistance, internal affairs bodies of the Russian Federation.

Введение

В современном обществе вопросы воспитания и дисциплины играют ключевую роль в обеспечении эффективной работы органов внутренних дел Российской Федерации. Сотрудники правоохранительных органов несут ответственность за обеспечение общественной безопасности и соблюдение законности, в связи с этим их профессиональная деятельность должна регулироваться особым порядком с применением специальных мер воспитательного воздействия. Воспитание и развитие личности сотрудников органов внутренних дел является неотъемлемой частью педагогического процесса внутри подразделения.

В процессе реализации кадровой политики, органы внутренних дел Российской Федерации нацелены на качественный отбор кандидатов, способных эффективно функционировать в стрессовых ситуациях, грамотно и обоснованно принимать решения, справляться с любыми поставленными обществом и государством задачами. Соискатель на службу должен обладать определенным набором качеств, навыков и компетенций позволяющими ему в должной мере исполнять свои служебные обязанности, плодотворно и преданно служить на благо общества и государства [1].

Материалы и методы исследования

В процессе подбора кандидатов, большую роль играет профессионально-психологический отбор, основной задачей которого является выявление кандидатов пригодных к прохождению службы в органах внутренних дел и отсеивании не рекомендованных соискателей. В данном случае, такой вид отбора является необходимым условием, который обеспечивает эмоционально-стабильный и готовый к функционированию личный состав. Парой кандидат самостоятельно может не осознавать уровень своей стрессоустойчивости, физической подготовленности, а также эмоциональной лабильности, заведомо переоценивая свой потенциал и здесь профессиональный психологический отбор является той лакмусовой бумагой способной проявить потенциально готовых к службе кандидатов [3].

После прохождения соискателем проверок в центре психологической диагностики, а также военно-врачебной комиссии, кандидат проходит обследование у сотрудников

психологического отдела того подразделения, в котором он планирует трудоустроиться, после чего соискателю определяется его категория профессиональной пригодности. Среди рекомендованных к службе сотрудников выделяют три категории профессиональной пригодности: сотрудники, рекомендованные в первую очередь – это так называемая первая категория профессиональной пригодности; сотрудники, рекомендованные к службе – вторая категория профессиональной пригодности; сотрудники, условно рекомендованные к службе – третья категория профессиональной пригодности.

Несмотря на весь спектр проверок и стандартизацию приема сотрудников, данный отбор не дает сто процентную гарантию того, что кандидат будет с честью и достоинством выполнять свои служебные обязанности, будет высокоэффективен и стресс устойчив. В отличие от врачебной комиссии, где годность определяется состоянием физического здоровья соискателя и вопрос о его годности носит определенный характер, заключения психологического отбора носят рекомендательный характер, несмотря на возможную категоричность ее выводов. Окончательное решение остается за кадровыми подразделениями, которые в первую очередь заинтересованы решить вопрос кадрового голода в системы МВД России.

В процессе воспитательной работы, в органах внутренних дел, необходимо учитывать категорию профессиональной пригодности сотрудников. Зачастую некоторым из них требуется особое внимание и персонализация в выборе методов и способов воспитательного воздействия. Воспитательное воздействие – это прежде всего результат отношений между воспитателем и воспитанником. В качестве воспитателей, в системе органов внутренних дел выступают руководители подразделений, сотрудники воспитательного, психологического отделов, а также кадровых аппаратов.

Вопросы, касаемые воспитательного воздействия в отношении сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации нормативно закреплены Приказом МВД России от 25 декабря 2020 г. № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» [4]. В органах внутренних дел Российской Федерации внедрены множество современных методов воспитательного воздействия в отношении сотрудников, направленные на формирование высоких стандартов поведения, этики и профессионализма. Одним из таких методов является проведение индивидуальных и групповых бесед, с целью выявления проблемных ситуаций и поиска путей их решения. Такие беседы способствуют установлению доверительных отношений, развитию самосознания, самоконтроля и понимания значимости своей профессиональной роли.

Другим эффективным методом применения воспитательных мер к сотрудникам органов внутренних дел, является проведение морально-психологической работы, направленной на формирование государственно-патриотического мировоззрения, вопросов профессиональной этике и морали. Актуальные темы учебных занятий устанавливаются руководителем структурных подразделений, при этом необходимым условием является проверка качества усвоения сотрудниками подготовленного материала. Следующими немаловажными методами воспитательного воздействия является культурно-просветительская и информационно-пропагандистская деятельность, которая воспитывает сотрудников в духе преданности своему Отечеству, знания и уважения истории, культуры и основополагающих ценностей своего государства.

Вышеперечисленные мероприятия формируют правильное правосознание у сотрудников, чувство уважения и преданности выбранному профессиональному вектору. Поддерживают профессиональную дисциплину, обеспечивают неуклонное соблюдение норм закона и морали. Система поощрений и наказаний являются стимулирующими факторами, которые побуждают сотрудников повышать свою эффективность, наказание за нарушение дисциплины, этических норм и невыполнения служебных обязанностей служит предупреждением и коррекцией нежелательного поведения.

Сотрудники, в должностные обязанности которых входит проведение комплекса воспитательных мероприятий, вправе самостоятельно формировать и выбирать методы и формы воспитательного воздействия [2]. Здесь, прежде всего стоит руководствоваться принципом персонализации, подбирая методы и формы под конкретного сотрудника или группу сотрудников, учитывая их индивидуальные особенности и сложившейся внутриколлективный климат.

Говоря о сотрудниках, отнесенных к третьей категории профессиональной пригодности, стоит прежде всего учитывать их особенности, такие, например, как повышенная склонность к стрессу, низкая устойчивость к конфликтам, слабая саморегуляция и т.д. Данные особенности могут существенно повлиять на работоспособность и профессиональные качества, требуя особого внимания и подхода со стороны руководства. При этом, как показывает практика, именно в отношении сотрудников, отнесенных к третьей категории профессиональной пригодности, систематическое применения мер воспитательного характера является наиболее результативной. Данные сотрудники наиболее восприимчивы к внешнему воздействию на них.

Результаты исследования. Обсуждение.

В процессе подготовки данной работы, было проведено эмпирическое исследование, направленное на установление наиболее эффективного метода воспитательного воздействия в отношении сотрудников, отнесенных к третьей категории профессиональной пригодности. Исследуемым подразделением выступил - специализированный отряд по обеспечению общественного порядка в перевозочном и технологическом секторах транспортной инфраструктуры ЛО МВД России в аэропорту Пулково. Штатная численность подразделения составляет 100 должностей, из которых 2 должности руководящие, это начальник и заместитель начальника отдела. В данном подразделении некомплект личного состава составляет, в среднем, 10-15% в течении года.

С учетом того факта, что служба является самой многочисленной по штату и в служебные обязанности входит обеспечение охраны общественного порядка и безопасности граждан, то именно в этой службе значительная часть сотрудников привлекаются к дисциплинарной ответственности чаще всего за нарушение правил несения службы на посту, в зоне патрулирования, за несвоевременную передачу информации о совершенном преступлении или административном правонарушении.

В течении 2023 года к дисциплинарной ответственности было привлечено в указанной службе 22 сотрудника, из них 14 (64%) имеющих третью категорию профессиональной пригодности и 10 сотрудников (36%) второй категории профессиональной пригодности.

С учетом ежегодного материального стимулирования в конце 2023 года, была поставлена задача о снятии досрочно действующих дисциплинарных взысканий с

сотрудников, проявивших себя в службе после привлечения к дисциплинарной ответственности. Для этого в каждой смене был определен старший наставник, курирующий сотрудников, имеющих взыскание. Кураторство заключалось в убеждении, прививании навыков по выявлению лиц, вынашивавших преступный умысел и совершающих административные правонарушения. На ежедневной основе велся учет показателей служебной деятельности указанной категории сотрудников.

На инструктажах перед заступлением на службу доводилась информация о недопустимости формального отношения к своим служебным обязанностям. По итогам работы досрочно по истечении 6 месяцев дисциплинарное взыскание было снято 7 сотрудникам (из них 5 отнесенных к третьей категории профессиональной пригодности – 72%, 2 отнесенных к второй категории профессиональной пригодности – 28%), по истечении 8–10 месяцев 9 сотрудникам, из которых 7 являлись сотрудниками, относящимися к третьей категории профессиональной пригодности – 78%, 2 относящимися ко второй категории профессиональной пригодности – 22%.

Заключение

Таким образом, наибольшему убеждению и мотивации на снятие взыскания были ориентированы именно сотрудники, относящиеся к третьей категории профессиональной пригодности из 14 – 12, что составляет 86% от общего числа привлеченных к дисциплинарной ответственности. Что говорит об их открытости и обучаемости, данные сотрудники являются наиболее восприимчивыми к мерам воспитательного воздействия.

Правильный подход и верный выбор методов и форм воспитательного воздействия является гарантом устойчивого и благополучного климата внутри коллектива, стимулирует работоспособность, формирует уважение и любовь к выбранной профессии.

Литература:

1. Батищев В.Н., Сударик А.Н. Проблема оценки профессиональной предрасположенности сотрудников к основным видам служебной деятельности в МВД России // Вестник Московского университета МВД России. - 2023. - №7.
2. Вальшин Е.Р. К вопросу нормативного закрепления педагогической деятельности руководителя территориального органа МВД России по воспитанию личного состава // Академическая мысль. - 2020. - №3 (12).
3. Маздогова Заира Зауровна Профессиональный психологический отбор на службу в органы внутренних дел Российской Федерации: порядок и трудности // Пробелы в российском законодательстве. - 2019. - №3.
4. "Приказ МВД России от 25 декабря 2020 года № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации»" от 25 декабря 2020 г. № 900 // Российская газета.

References:

1. Batishhev V.N., Sudarik A.N. Problema ocenki professional'noj predraspolozhennosti sotrudnikov k osnovny'm vidam sluzhebnoj deyatel'nosti v MVD Rossii // Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii. - 2023. - №7.
2. Val'shin E.R. K voprosu normativnogo zakrepleniya pedagogicheskoy deyatel'nosti rukovoditelya territorial'nogo organa MVD Rossii po vospitaniyu lichnogo sostava // Akademicheskaya my'sl'. - 2020. - №3 (12).
3. Mazdogova Zaira Zauravna Professional'ny'j psixologicheskij otbor na sluzhbu v organy` vnutrennix del Rossijskoj Federacii: poryadok i trudnosti // Probely` v rossijskom zakonodatel'stve. - 2019. - №3.

4. "Приказ МВД России от 25 декабря 2020 года № 900 «Вопросы` организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации»" от 25 декабря 2020 г. № 900 // Rossijskaya gazeta.

Information about the author:

Urazalina S.N. – corresponding author, instructor Linear Department of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation, Pulkovo Airport, St. Petersburg, Russia; e-mail: Saulcuraz-1981@mail.ru.