



АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ МВД РОССИИ



ISSN 2949-3110

№ 4 (7) 2024

ПЕДАГОГИКА И ПСИХОЛОГИЯ

АКАДЕМИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ



АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ МВД РОССИИ

ISSN 2949-3110

№ 4 (7) 2024

**ПЕДАГОГИКА
И ПСИХОЛОГИЯ:**
АКАДЕМИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ



Главный редактор
Синенко Сергей Андреевич,
доктор юридических наук, доцент,
начальник Академии управления МВД России.
Москва. Российская Федерация.
Заместитель главного редактора
Бобе Людмила Николаевна,
кандидат исторических наук, доцент,
заместитель начальника
Академии управления МВД России.
Москва. Российская Федерация

ПЕДАГОГИКА И ПСИХОЛОГИЯ: АКАДЕМИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

2024

№ 4 (7)
декабрь

Журнал
издается
с июня 2023 г.

Редакционная коллегия

Ходякова Наталия Владимировна, ответственный редактор (по педагогическим наукам), доктор педагогических наук, доцент, профессор кафедры психологии, педагогики и организации работы с кадрами Академии управления МВД России;

Мальцева Татьяна Вячеславна, ответственный редактор (по психологическим наукам), кандидат психологических наук, доцент, заместитель начальника кафедры психологии, педагогики и организации работы с кадрами Академии управления МВД России;

Файбусович Константин Борисович, выпускающий редактор, кандидат экономических наук, начальник редакционно-издательского отдела Академии управления МВД России;

Храмова Маргарита Вениаминовна, технический секретарь, кандидат педагогических наук, старший преподаватель кафедры психологии, педагогики и организации работы с кадрами Академии управления МВД России;

Сердюк Наталья Владимировна, доктор педагогических наук, профессор, начальник кафедры психологии, педагогики и организации работы с кадрами Академии управления МВД России;

Скляренко Инна Сергеевна, доктор педагогических наук, доцент, профессор кафедры психологии, педагогики и организации работы с кадрами Академии управления МВД России;

Андруник Андрей Петрович, доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры организации деятельности органов внутренних дел центра командно-штабных учений Академии управления МВД России;

Бокова Татьяна Николаевна, доктор педагогических наук, доцент, профессор РАО, заместитель директора Института иностранных языков Московского городского педагогического университета;

Федулов Борис Александрович, доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры тактико-специальной подготовки Барнаульского юридического института МВД России;

Зиннуров Фоат Канафиевич, доктор педагогических наук, профессор, начальник Казанского юридического института МВД России;

Илакивичус Марина Римагановна, доктор педагогических наук, профессор кафедры педагогики и психологии Санкт-Петербургского университета МВД России;

Гейжан Наталия Федоровна, доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры педагогики и психологии Санкт-Петербургского университета МВД России;

Москвина Наталья Борисовна, доктор педагогических наук, доцент, профессор кафедры психологии и педагогики Дальневосточного юридического института МВД России;

Нагоева Марина Ауесовна, доктор педагогических наук, профессор кафедры специально-технической подготовки Северо-Кавказского института повышения квалификации (филиал) Краснодарского университета МВД России;

Евенко Сергей Леонидович, доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой психологии Военного университета Министерства обороны Российской Федерации;

Вачков Игорь Викторович, доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры общей психологии Московского института психоанализа;

Гриценко Валентина Васильевна, доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры этнопсихологии и психологических проблем поликультурного образования Московского государственного психолого-педагогического университета;

Толстых Наталия Николаевна, доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры социальной психологии развития Московского государственного психолого-педагогического университета;

Вахнина Виктория Владимировна, доктор психологических наук, профессор, заведующий отделом психологического обеспечения прокурорской деятельности Научно-исследовательского института Университета прокуратуры Российской Федерации;

Лебедев Игорь Борисович, доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры психологии Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя;

Поздняков Вячеслав Михайлович, доктор психологических наук, профессор, заместитель декана факультета экстремальной психологии по научной работе Московского государственного психолого-педагогического университета;

Сучкова Елизавета Львовна, доктор психологических наук, доцент, профессор кафедры организации психологической службы в уголовно-исполнительной системе Вологодского института права и экономики Федеральной службы исполнения наказаний;

Ульянина Ольга Александровна, доктор психологических наук, доцент, главный научный сотрудник отделения по изучению проблем психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности отдела по исследованию проблем отраслевого управления научно-исследовательского центра Академии управления МВД России

Editor-in-Chief
Sergey A. SINENKO,
Dr. of Law, Associate Professor,
Head of the Management Academy
of the Ministry of the Interior of Russia.
Moscow. Russian Federation.
Deputy Editor-in-Chief
Lyudmila N. BODE,
Candidate of History,
Associate Professor, Deputy Head
of the Head of the Management Academy
of the Ministry of the Interior of Russia.
Moscow. Russian Federation

P E D A G O G Y AND PSYCHOLOGY A C A D E M I C J O U R N A L

2024

№ 4 (7)
December

The Journal
has been published
since June 2023

Editorial Board

Nataliya V. Hodyakova, Executive Editor (in Pedagogical Sciences),
Dr. of Pedagogy, Associate Professor, Professor of the Department
of Psychology, Pedagogy and Organization of Work with Personnel
of Management Academy of the Ministry of the Interior of Russia;

Tat'yana V. Mal'ceva, Executive Editor (in Psychological Sciences),
Candidate of Psychology, Associate Professor, Deputy Head
of the Department of Psychology, Pedagogy and Organization
of Work with Personnel of Management Academy of the Ministry
of the Interior of Russia;

Konstantin B. Fajbusovich, Issuing Editor, Candidate of Economics,
Head of the Editorial and Publishing Department of Management
Academy of the Ministry of the Interior of Russia;

Margarita V. Hramova, Technical Secretary, Candidate of Pedagogy,
Senior Lecturer at the Department of Psychology, Pedagogy and
Organization of Work with Personnel of Management Academy
of the Ministry of the Interior of Russia;

Natal'ya V. Serdyuk, Dr. of Pedagogy, Professor, Head
of the Department of Psychology, Pedagogy and Organization
of Work with Personnel of Management Academy of the Ministry
of the Interior of Russia;

Inna S. Sklyarenko, Dr. of Pedagogy, Associate Professor, Professor
at the Department of Psychology, Pedagogy and Organization
of Work with Personnel of Management Academy of the Ministry
of the Interior of Russia;

Andrej P. Andrunik, Dr. of Pedagogy, Professor, Professor at
the Department of Organization of the Activities of the Internal Affairs
Bodies of the Center for Command Staff Trainings of Management
Academy of the Ministry of the Interior of Russia;

Tat'yana N. Bokova, Dr. of Pedagogy, Associate Professor, Professor
of the Russian Academy of Education, Deputy Director of the Institute
of Foreign Languages of the Moscow City Pedagogical University;

Boris A. Fedulov, Dr. of Pedagogy, Professor, Professor at
the Department of Tactical and Special Training of Barnaul Law
Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia;

Foat K. Zinnurov, Dr. of Pedagogy, Professor, Head of the Kazan Law
Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia;

Marina R. Ilakovichus, Dr. of Pedagogy, Professor at the Department
of Pedagogy and Psychology of St. Petersburg University
of the Ministry of Internal Affairs of Russia;

Nataliya F. Gejzhan, Dr. of Pedagogy, Professor, Professor
at the Department of Pedagogy and Psychology of St. Petersburg
University of the Ministry of Internal Affairs of Russia;

Natal'ya B. Moskvina, Dr. of Pedagogy, Associate Professor,
Professor at the Department of Psychology and Pedagogy
of Far Eastern Law Institute of the Ministry of Internal Affairs
of the Russian Federation;

Marina A. Nagoeva, Dr. of Pedagogy, Professor at the Department
of Special Technical Training of North Caucasus Institute
of Advanced Training (branch) of Krasnodar University of the Ministry
of Internal Affairs of Russia;

Sergej L. Evenko, Dr. of Psychology, Professor, Head
of the Department of Psychology of Military University of the Ministry
of Defense of the Russian Federation;

Igor' V. Vachkov, Dr. of Psychology, Professor, Professor
at the Department of General Psychology of Moscow Institute
of Psychoanalysis;

Valentina V. Gricenko, Dr. of Psychology, Professor, Professor
at the Department of Ethnopsychology and Psychological Problems
of Multicultural Education of Moscow State University of Psychology
& Education;

Nataliya N. Tolstyh, Dr. of Psychology, Professor, Professor
at the Department of Social Psychology of Development
of Moscow State University of Psychology & Education;

Viktoriya V. Vahnina, Dr. of Psychology, Professor, Head
of the Department of Psychological Support of Prosecutorial Activity
of Scientific Research Institute of University of the Prosecutor's Office
of the Russian Federation;

Igor' B. Lebedev, Dr. of Psychology, Professor, Professor at
the Department of Psychology of Moscow University of the Ministry
of Internal Affairs of Russia named after V. Ya. Kikot;

Vyacheslav M. Pozdnyakov, Dr. of Psychology, Professor, Deputy Dean
of the Faculty of Extreme Psychology for Scientific Work of Moscow
State University of Psychology & Education;

Elizaveta L. Suchkova, Dr. of Psychology, Associate Professor,
Professor of the Department of Organization of Psychological
Services in the Penal System of Vologda Institute of Law and
Economics of the Federal Penitentiary Service;

Ol'ga A. Ul'yanina, Dr. of Psychology, Associate Professor,
Chief Researcher at the Department for the Study of Problems
of Psychological Support of Operational and Service Activities
of the Department for the Study of Problems of Branch Management
of the Research Center of the Management Academy of the Ministry
of the Interior of Russia

Над номером работали:

Т. В. Мальцева
П. А. Рогов
Н. В. Ходякова
М. В. Храмова
В. А. Яровая

Техническая верстка С. Х. Аминова

Издание зарегистрировано
в Федеральной службе
по надзору в сфере связи,
информационных технологий
и массовых коммуникаций.
Свидетельство о регистрации
средства массовой информации
ПИ № ФС77-84989
от 31 марта 2023 г.

При использовании
материалов ссылка на журнал
«Педагогика и психология:
академический журнал»
обязательна.

Подписано в печать 24.12.2024.

Формат 60×84 1/8.

Объем 6,28 п. л. Тираж 150 экз.
Первый завод 52 экз. Заказ № 59у.
Выходит 4 раза в год.
Цена свободная.

Адрес редакции и издателя:
125171, Москва,
ул. Зои и Александра
Космодемьянских, д. 8.
Тел.: 8 (926) 885-12-98.
Тел./факс: 8 (499) 745-82-23.
E-mail: akademmoskva@yandex.ru

Отпечатано
в отделении полиграфической
и оперативной печати РИО
Академии управления
МВД России.
125171, Москва,
ул. Зои и Александра
Космодемьянских, д. 8.
Тел.: 8 (499) 745-81-43.

В журнале публикуются научные
статьи по следующим научным
специальностям: 5.8.1, 5.8.7, 5.3.5,
5.3.9.

© Академия управления МВД России, 2024

ПЕДАГОГИКА 2024 И ПСИХОЛОГИЯ: АКАДЕМИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

№ 4 (7)
декабрь

Журнал
издается
с июня 2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ПРОБЛЕМЫ ВЫСШЕГО И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

- Мещерякова Е. И. Научно-методические основы развития профессиональной ментальности курсантов в образовательном процессе ведомственных вузов 8
- Филимонов О. В. Проблемы взаимодействия научных подразделений и кафедр вузов в интересах образовательного процесса 13

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ И ИННОВАЦИИ

- Ходякова Н. В., Шепель Д. Н. Индивидуальные образовательные траектории обучающихся и возможности их реализации в информационно-образовательной среде 17
- Дьякова Э. Ф. Педагогическое мастерство руководителя органа внутренних дел как одно из условий соблюдения законности..... 23
- Реуцкая И. Е., Отгонбаяр У. Методы и практики оценки эффективности управления персоналом государственной службы в Генеральном управлении исполнения судебных решений Монголии 28

Уважаемые авторы!

Журнал «Педагогика и психология: академический журнал» размещает материалы, имеющие научное и практическое значение, отличающиеся актуальностью и новизной.

Общие требования к представляемым для опубликования статьям размещены на официальном сайте Академии управления МВД России по адресу: <https://a.mvd.rf> в разделе «Наука».

Просим вас вместе со статьями предоставлять аннотации к ним объемом от 300 печатных знаков (200–250 слов), ключевые слова (5–7), пристатейные библиографические списки (не менее 10 и не более 25 ссылок на источники). Материалы подаются на электронных носителях в виде текстового файла Microsoft Word вместе с распечаткой на бумаге через 1,5 интервала, шрифтом Times New Roman 14 размера. Объем статьи не должен превышать 24 страницы машинописного текста, включая таблицы, список литературы и рисунки.

Все статьи проходят двойное «слепое» рецензирование. В случае возвращения автору рукописи статьи для исправления или доработки к ней будет прилагаться рецензия. Редакционная коллегия, главный редактор и редакция научного журнала в своей деятельности придерживаются этических норм, позволяющих повысить качество публикуемых статей.

Журнал находится в открытом доступе в сети Интернет. При передаче в журнал рукописи статьи автор дает согласие на размещение текста статьи в сети Интернет.

Редакция не взимает платы за опубликование рукописей статей. Журнал публикует только подлинные высококачественные научные работы. К рассмотрению не принимаются работы, опубликованные в других изданиях, имеющие процент оригинальности ниже 65 %, в которых присутствует плагиат.

ВОПРОСЫ СОЦИАЛЬНОЙ, ПОЛИТИЧЕСКОЙ И ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

Григорьев Д. А., Васильев Н. Н., Великолуг Е. В., Баяртсайхан А.

Особенности мотивационно-потребностной и ценностной сфер
сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации 33

Макеев Д. А., Рыськина Е. А., Уренский А. А., Жук К. Г. Особенности
профессионального выгорания сотрудников, проходивших службу

в особых условиях 42

ПРОБЛЕМЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ И ПСИХОЛОГИИ БЕЗОПАСНОСТИ

Жук К. Г. Сформированность особенностей витальности

у сотрудников органов внутренних дел..... 49



Worked with issue:

T. V. Mal'ceva,
P. A. Rogulyov,
N. V. Hodyakova,
M. V. Hramova,
V. A. Yarovaya

Technical layout by S. H. Aminov

The journal "Pedagogy and Psychology Academic Journal" is registered with the Federal service for supervision of communications, information technology and mass media. Certificate of Registration ПИ № ФС77–84989 on March 31, 2023.

Using materials reference to the journal "Pedagogy and Psychology Academic Journal" is required.

Print is signed 24.12.2024.

Format 60×84 1/8.

Capacity, printed sheet 6,28 p. s.
Circulation 150 copies.
First edition: 52 copies. Order № 59y.
Published 4 times a year.
Negotiable price.

Address of the Editorial Office and Publisher:
125171, Zoi i Alexandra Kosmodemyanskikh St., 8, Moscow.
Tel.: 8 (926) 885-12-98.
Tel/fax: 8 (499) 745-82-23.
E-mail: akademmoskva@yandex.ru

Printed by the Unit for Typographic and Operative Printing of the Publishing Department of the Management Academy of the Ministry of the Interior of Russia.
125171, Zoi i Alexandra Kosmodemyanskikh St., 8, Moscow.
Tel.: 8 (499) 745-81-43.

The journal publishes scientific articles on the following scientific specialties: 5.8.1, 5.8.7, 5.3.5, 5.3.9.

© Management Academy of the Ministry of the Interior of Russia, 2024

P E D A G O G Y 2024 AND PSYCHOLOGY A C A D E M I C J O U R N A L

№ 4 (7)

December

The Journal
has been published
since June 2023

CONTENT

PROBLEMS OF HIGHER AND ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION

- Meshcheryakova E. I.** Scientific and Methodological Foundations for the Development of the Professional Mentality of Cadets in the Educational Process of Departmental Universities 8
- Filimonov O. V.** Problems of Interaction between Scientific Departments and Departments of Universities in the Interests of the Educational Process 13

PEDAGOGICAL AND PSYCHOLOGICAL TECHNOLOGIES AND INNOVATIONS

- Hodyakova N. V., Shepel' D. N.** Individual Educational Trajectories of Students and the Possibilities of Their Implementation in the Information and Educational Environment 17
- D'yakova E. F.** Pedagogical Skills of the Head of the Internal Affairs Body as One of the Conditions for Compliance with the Rule of Law 23
- Reuckaya I. E., Otgonbayar U.** Methods and Practices for Evaluating the Effectiveness of Public Service Personnel Management in the General Directorate for the Enforcement of Court Decisions of Mongolia 28

For attention of the authors!

The journal "Pedagogy and Psychology Academic Journal" publishes original material of topical significance, scientific value and practical importance.

General requirements for submitted for publication of articles posted on the official website of Management Academy of the Ministry of the Interior of Russia at <https://a.mvd.ru> in the "Science" section.

The text of your paper should come together with a list of references (not less than 10 and not more than 25 references), 5 to 7 keywords and an abstract of 300 typed characters (200–250 words). The material is expected to be delivered to the Journal as a Microsoft Word text file and a hard copy (spaced 1.5 intervals, font Times New Roman, size 14). Your paper cannot be bigger than 24 typewritten pages (references, tables and pictures included).

All the articles are double "blind" peer reviewed. If it is sent back to you for revision or improvement, a review will be attached. The Editorial Board, the Editor-in-Chief and the Editorial Department of the research Journal espouse certain ethical principles, which also makes for a high quality of the publishing articles.

This Journal is an open access in the Internet. When transferring to the journal the manuscript the author agrees to the placement of articles in the Internet.

The edition do not charge any fees for publication of the articles. The Journal publishes only original high quality scientific works. Articles published in other scientific journal with the percentage of originality below 65 %, in which there is plagiarism, are not accepted for consideration.

QUESTIONS OF SOCIAL, POLITICAL AND ECONOMIC PSYCHOLOGY

Grigor'ev D. A., Vasil'ev N. N., Velikolug E. V., Bayartsajhan A.
Features of the Motivational-Need and Value Spheres of Employees of the Internal Affairs Bodies of the Russian Federation 33

Makeev D. A., Rys'kina E. A. Urenskij A. A., Zhuk K. G. Features of Professional Burnout of Employees Who Served in Special Conditions 42

PROBLEMS OF LEGAL PSYCHOLOGY AND SECURITY PSYCHOLOGY

Zhuk K. G. Formation of the Peculiarities of Vitality among Employees of the Internal Affairs Bodies 49



ПРОБЛЕМЫ ВЫСШЕГО И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Мещерякова Елена Ивановна,
доктор педагогических наук, профессор,
старший научный сотрудник,
Военный учебно-научный центр
Военно-воздушных сил
«Военно-воздушная академия
имени профессора Н. Е. Жуковского
и Ю. А. Гагарина»,
Российская Федерация, 394064,
г. Воронеж,
ул. Старых Большевиков, д. 54а
E-mail: elenamsol@yandex.ru

Elena Ivanovna Meshcheryakova,
Doctor of Pedagogy, Professor,
Senior Researcher,
Russian Air Force Military Educational and
Scientific Center
“Air Force Academy named after
Professor N. E. Zhukovsky and Y. A. Gagarin”,
Russian Federation, 394064,
Voronezh,
Stary Bolshevnikov St., 54a
E-mail: elenamsol@yandex.ru

Научная специальность:
5.8.7. Методология и технология
профессионального образования

Scientific Specialty:
5.8.7. Methodology and technology
of vocational education

УДК 371.378

Дата поступления: 22 сентября 2024 г.

Дата принятия статьи в печать: 22 ноября 2024 г.

Научно-методические основы развития профессиональной ментальности курсантов в образовательном процессе ведомственных вузов

Scientific and Methodological Foundations for the Development of the Professional Mentality of Cadets in the Educational Process of Departmental Universities

Аннотация

В статье представлены теоретические подходы к исследованию педагогической проблемы повышения эффективности воспитания курсантов ведомственных вузов с опорой на развитие профессиональной ментальности сотрудников органов внутренних дел. Предлагается алгоритм разработки и реализации методического обеспечения воспитания, включающий аналитический, технологический и оценочно-результативный этапы. Определяется значение исследования для педагогической теории и практики, а также для деятельности правоохранительных органов.

Abstract

The article presents theoretical approaches to the study of the pedagogical problem of improving the effectiveness of education of cadets of departmental universities based on the development of the professional mentality of employees of internal affairs bodies. An algorithm for the development and implementation of methodological support for education is proposed, including analytical, technological and evaluative and effective stages. The importance of research for pedagogical theory and practice, as well as for the activities of law enforcement agencies, is determined.

Ключевые слова: профессиональная ментальность; образовательный процесс; воспитание курсантов.

Keywords: professional mentality; educational process; education of cadets.

Ментальное противоборство становится одним из вызовов современности, требующим вдумчивого изучения его проблем представителями самых разных научных областей. Актуальность исследования комплекса проблем, связанных с ментальным противоборством определяется прежде всего необходимостью предупреждения его пагубных последствий в различных сферах жизнедеятельности населения нашей страны, в том числе и посредством развития национальной и профессиональной ментальности. Безусловно, исследование обозначенного комплекса проблем требует междисциплинарного подхода, в котором объединяются усилия представителей как социально-гуманитарных (философия, социология, политология, культурология, психология и др.), так и естественно-технических (электроника, информационные технологии и коммуникации, биотехнология и др.) наук.

В то же время существенный научный интерес может представлять изучение отдельных аспектов, имеющих особую актуальность, теоретическую и практическую значимость для определенной научной области. К числу таких аспектов мы относим разработку научно-методических основ развития профессиональной ментальности курсантов в образовательном процессе ведомственных вузов. Выделенный аспект определяется в контексте проблемы подготовки будущих специалистов, обладающих личностно-профессиональными качествами, востребованными в условиях современного социума, в том числе качеств, обеспечивающих устойчивость к негативному влиянию факторов современного ментального противоборства.

Проблемы подготовки будущих специалистов — это прежде всего проблемы психолого-педагогические, исследование которых осуществляется преимущественно в научной области педагогики. Не исключение — выделенный аспект развития профессиональной ментальности курсантов в образовательном процессе ведомственных вузов, ведь ведущим направлением такого развития становится воспитание курсантов. Такое исследование приобретает междисциплинарный характер, так как изучение процесса и результатов информационно-психологического воздействия на объект, которым становится сознание молодых людей — курсантов ведомственных вузов, их ментальность, требует актуализации определенных знаний в области истории и культурологии, филосо-

фии и социологии, информационных технологий и коммуникаций, и др. Поэтому методология исследования должна включать методологические подходы как минимум трех из определяемых сегодня четырех уровней методологии, а именно: методология на уровне философской рефлексии, общенаучная (междисциплинарная) методология, методология частных наук, методологические концепции, связанные с отдельными видами деятельности [5].

Как же сформулировать локализованную в рамках настоящей статьи педагогическую проблему, если исходить из утвердившегося представления о ней как о «вопросе, который разрешается в результате достижения цели и решения задач исследования» [6, с. 7], а также необходимости учитывать то немаловажное обстоятельство, что любая проблема выступает «отражением в себе реальных жизненных противоречий» [1, с. 34–35]? Представляется, что педагогическая проблема исследования, результаты которого содержатся в том числе и в настоящей статье, может быть сформулирована следующим образом: каковы теоретические и организационно-методические основы воспитания курсантов, обеспечивающие целенаправленное развитие их профессиональной ментальности?

В сформулированной таким образом педагогической проблеме просматриваются два относительно обособленных, но теснейшим образом взаимосвязанных направления: непосредственно теоретическое и организационно-методическое. Что касается теоретического направления, то в нем в контексте исследования педагогической проблемы необходимо, в частности: определить (конкретизировать) ключевые понятия, положенные в основу исследования, обосновать методологические подходы и методы проведения исследования, обеспечивающие достижение его цели и решение задач, показать перспективы дальнейшей разработки проблемы. Организационно-методическое направление может включать организационно-педагогические условия, которые должны быть созданы в образовательном процессе ведомственного вуза для развития профессиональной ментальности курсантов, а также характеристики методического сопровождения процесса воспитания, понимаемого как «организация целостной деятельности, направленной на создание условий развития профессионально-личностной компетенции педагога» (С. В. Мацнева) [4, с. 53].

Для проведения исследования педагогической проблемы целесообразно использовать культурно-исторический, антропологический и аксиологический методологический подходы. В соответствии с установленными методологическими подходами осуществляются осмысление и систематизация практико-ориентированного теоретического материала с использованием методов сравнения и обобщения, абстрагирования и конкретизации, выведения логических следствий и формализации, и др.

Согласно представленной методологии, определяются ключевые характеристики понятия «профессиональная ментальность», конкретизирующие смысло содержание ментальности как интегративного личностного образования с учетом особенностей профессиональной деятельности и субъектных личностно-профессиональных качеств.

Многолетний опыт преподавательской деятельности в вузе МВД России, а затем в вузе Минобороны России позволяет с уверенностью утверждать, что профессиональная ментальность курсантов профильных ведомственных вузов имеет как сходные, так и различающие их черты. Общность черт профессиональной ментальности будущих офицеров Вооруженных сил Российской Федерации и будущих сотрудников органов внутренних дел становится следствием российского национального менталитета, под влиянием которого происходило и происходит в период профессиональной подготовки становление личности будущих офицеров. Совокупность таких общих черт (стойкость, терпеливость, способность преодолевать трудности, высокая адаптационная способность, национальная и религиозная терпимость, и др.) становится инвариантом профессиональной ментальности любого представителя офицерского сообщества нашей страны.

Проявляется и вариатив – совокупность специфических черт, характеризующих ментальность представителей определенной профессии. Так, вариативом профессиональной ментальности для будущих офицеров органов внутренних дел становятся такие черты: убежденность в верховенстве закона; ценностные ориентации и установки, связанные с обеспечением законности и правопорядка; патриотизм, основанный на осознании сотрудниками органов внутренних дел общности своих интересов с интересами государства; стремление найти компромисс «между жертвенной, дисциплинирующей государственностью и индивидуализирующимся, анархическим инстинктом» (И. А. Ильин) населения государства [2, с. 245], и др.

Определяющее для исследования педагогической проблемы значение приобретает и конкретизация смысла понятия «развитие профессио-

нальной ментальности курсантов в образовательном процессе ведомственных вузов». Каждое поколение курсантов обладает своим состоянием ментальности, по сути уникальным, но включающим общие инвариантные и вариативные черты, выделенные ранее. Развитие профессиональной ментальности – длительный процесс. Для каждого курсанта он начинается в образовательной среде ведомственного вуза и продолжается в течение всего периода несения службы в органах внутренних дел. Содержанием процесса развития профессиональной ментальности курсантов становится развитие и саморазвитие сознания, мышления, воображения. Вместе с тем происходит становление готовности к самоанализу и совершенствованию навыков эмоционального интеллекта посредством их применения в повседневной жизни, помогающее закрепить и укрепить развивающуюся ментальность. В то же время развитие профессиональной ментальности курсантов предполагает и преодоление негативных ментальных национальных характеристик, среди которых многими исследователями отмечаются: «низкая самодисциплина и неспособность к самоорганизации без подчинения и принуждения, правовой нигилизм, максимализм и метания от крайности к крайности» и др. (Н. С. Розов) [7, с. 102].

Развивающаяся профессиональная ментальность позитивно влияет на самосознание, самооценку сотрудников органов внутренних дел, а вместе с тем раскрывает возможности влияния на идентификацию каждого из них с сообществом профессионалов, если в процессе воспитания удастся должным образом минимизировать негативное влияние внешних факторов, в том числе и факторов современного ментального противоборства.

Формирование научно-теоретического базиса проведения исследования локализованной в рамках настоящей статьи педагогической проблемы требует не только смысловой конкретизации ключевых понятий, связанных с развитием профессиональной ментальности сотрудников органов внутренних дел, но и обоснования возможностей обеспечения успешного развития этого интегративного личностного образования в условиях ведомственного вуза.

Как известно, в образовательном процессе ведомственных вузов (триединство учебно-воспитательного, учебно-познавательного процессов и самообразования личности) осуществляется целенаправленная деятельность по обучению, воспитанию и личностному развитию будущих офицеров. Ведущим направлением такой целенаправленной деятельности, рассматриваемой в контексте развития профессиональной ментальности, становится воспитание, в ходе которого создаются условия для формирования и развития личности. В создаваемых условиях воспитуемый (а точ-

нее – воспитывающийся, учитывая субъектность курсантов ведомственного вуза) побуждается к самосовершенствованию в соответствии со значимостью решаемых им задач.

Исходя из этого, ведущую роль в методическом сопровождении развития профессиональной ментальности курсантов играет методическое обеспечение воспитательной деятельности педагогов. Здесь под методическим обеспечением воспитания понимается деятельность педагогического коллектива ведомственного вуза (профессорско-преподавательский и командный состав, специалисты-психологи и др.), включающая разработку и создание системы методических материалов (методические разработки, рекомендации, пособия и т. п.), документов (утвержденные планы, программы, указания и т. п.), а также средств воспитания (предметы материальной и духовной культуры, используемые в процессе воспитания для решения его задач).

Методическое обеспечение процесса развития профессиональной ментальности курсантов должно быть научно обоснованным и разрабатываться с учетом опыта практической воспитательной деятельности в ведомственных вузах. Предлагается следующий алгоритм разработки и реализации такого методического обеспечения, включающий три этапа.

Первый этап – аналитический. Он включает последовательность действий: 1) анализ научной и учебно-методической литературы, содержащей современные научные подходы к воспитанию, важные для развития профессиональной ментальности сотрудников органов внутренних дел, а также анализ нормативных правовых актов, регламентирующих процесс воспитания, разработки и использования методических материалов; 2) изучение и описание рисков, оказывающих влияние на формирование мировоззрения, мироотношения курсантов с учетом особенностей влияния рисков различных уровней современного социума на национальный и профессиональный менталитет; 3) установление уровня развития профессиональной ментальности курсантов, с которыми предстоит воспитательная работа, выявление их индивидуальных особенностей, в том числе и способностей к самооценке, самоанализу.

Второй этап – технологический. Он включает: 1) выбор (или разработку) технологии воспитания, обеспечивающей движение к цели достижения курсантами достаточно высокого уровня развития профессиональной ментальности; 2) разработку диагностического инструментария, позволяющего установить уровень развития профессиональной ментальности в процессе проведения входного, промежуточного и итогового контроля; 3) создание организационно-педагогических условий, позволяющих обеспечить максимально возмож-

ный эффект от реализации избранной (или разработанной) технологии воспитания.

Третий этап – оценочно-результативный. Он включает: 1) использование диагностического инструментария, позволяющего оценить динамику развития профессиональной ментальности курсантов в образовательном процессе ведомственного вуза, и обработку результатов диагностики; 2) оценку результативности использования технологии воспитания, эффективности достижения с ее помощью к поставленной цели и решению задач; 3) анализ процесса воспитания, достигнутых результатов, сложностей, наблюдавшихся в ходе использования избранной (разработанной) технологии воспитания.

Воспитательная деятельность, направленная на развитие профессиональной ментальности курсантов – сотрудников органов внутренних дел, будет еще более успешной и практико-ориентированной, если она сопровождается проведением мероприятий, позволяющих лучше понять национальный менталитет граждан нашей страны, с которыми будущим офицерам предстоит осуществлять взаимодействие в качестве специалистов-профессионалов. Например, для проведения тематических вечеров можно предложить коллективный поиск ответов на такие вопросы: «Как в русском человеке уживаются трудолюбие и лень, которые называют характерными чертами менталитета (В. О. Ключевский: “Обломовщина – национальная русская болезнь, черта русского характера” [3, с. 94])»? «Какое значение для деятельности правоохранительных органов имеет такая характеристика русского менталитета, как преобладание морального сознания над правовым и политическим»? и др.

Таким образом, разработка проблемы развития профессиональной ментальности курсантов позволяет предложить следующие конкретные пути ее решения, имеющие теоретическую значимость для педагогической науки (теории воспитания), практики организации и осуществления воспитательной деятельности в ведомственных вузах, а также деятельности правоохранительных органов:

– в исследовании междисциплинарной проблемы повышения эффективности воспитания курсантов в условиях современного ментального противоборства в аспекте использования преимуществ, создаваемых опорой на развитие профессиональной ментальности сотрудников органов внутренних дел, целесообразно использовать культурно-исторический, антропологический и аксиологический методологический подходы; достижению целей воспитания способствует научно обоснованная трактовка ключевых понятий «профессиональная ментальность сотрудников органов внутренних дел», «развитие профессиональной ментальности курсантов в образовательном

процессе ведомственных вузов», конкретизированных в контексте исследования локализованной педагогической проблемы;

– в практику осуществления воспитательной деятельности в образовательном процессе ведомственных вузов целесообразно внедрение методического обеспечения, разработка и реализация которого проходят три этапа: аналитический, технологический, оценочно-результативный, на каждом из которых совершаются действия, предусмотренные для решения задач в контексте установленной цели воспитания;

– важное значение для деятельности правоохранительных органов имеет достижение кур-

сантами уровня развития профессиональной ментальности, при котором в процессе несения службы они в полной мере раскрывают позитивные черты, присущие офицерскому сообществу, и при этом скрывают негативы, связанные с сохранением отдельных черт национального и профессионального менталитета; кроме того, понимание особенностей национального менталитета, сформировавшееся в образовательном процессе ведомственного вуза, способствует более эффективному коммуникативному взаимодействию офицеров органов внутренних дел с представителями самых разных слоев населения нашей страны.

Список литературы:

1. Военная педагогика : учебник / И. А. Алёхин [и др.]. Москва : Главное управление воспитательной работы Вооруженных сил Российской Федерации, 2008. 320 с.
2. Ильин И. А. Наши задачи. Историческая судьба и будущее России: статьи 1948–1954 годов : в 2 т. Т. 1. Москва : Рарог, 1992. 616 с.
3. Ключевский В. О. Неопубликованные произведения. Москва : Наука. 1983. 416 с.
4. Мацнева С. В. Сущностная характеристика методического сопровождения педагогов ДОО // Молодой ученый. 2020. № 42 (332). С. 52–54. URL: <https://moluch.ru/archive/332/74152/> (дата обращения: 23.04.2024).
5. Новая философская энциклопедия : в 4 т. / науч.-ред. совет.: В. С. Стёпин [и др.]. Москва : Мысль, 2000–2001. Т. 1. URL: <http://rus-philosophical-enc.slovaronline.com> (дата обращения: 20.03.2024).
6. Применение критериев доказательности диссертационных исследований в области наук об образовании : методические рекомендации / под науч. ред. В. М. Филиппова // Высшая аттестационная комиссия при Минобрнауки России : сайт. Москва : РАО. 2023. 22 с. URL: <https://vak.minobrnauki.gov.ru/uploader/loader?type=1&name=9264897102&f=20893> (дата обращения: 19.08.2024).
7. Розов Н. С. Российский менталитет: наиболее конструктивные концепции и их критика // Мир России. 2011. № 2. С. 100–108.

Для цитирования:

Мещерякова Елена Ивановна. Научно-методические основы развития профессиональной ментальности курсантов в образовательном процессе ведомственных вузов // Педагогика и психология: академический журнал. 2024. № 4 (7). С. 8–12.

References:

1. Voennaya pedagogika : uchebnik / I. A. Alyohin [i dr.]. Moskva : Glavnoe upravlenie vospitatel'noj raboty Vooruzhennyh sil Rossijskoj Federacii, 2008. 320 s.
2. Il'in I. A. Nashi zadachi. Istoricheskaya sud'ba i budushchee Rossii: stat'i 1948–1954 godov : v 2 t. T. 1. Moskva : Rarog, 1992. 616 s.
3. Klyuchevskij V. O. Neopublikovannye proizvedeniya. Moskva : Nauka. 1983. 416 s.
4. Macneva S. V. Sushchnostnaya harakteristika metodicheskogo soprovozhdeniya pedagogov DOO // Molodoj uchenyj. 2020. № 42 (332). S. 52–54. URL: <https://moluch.ru/archive/332/74152/> (data obrashcheniya: 23.04.2024).
5. Novaya filosofskaya enciklopediya : v 4 t. / nauch.-red. sovet.: V. S. Styopin [i dr.]. Moskva : Mysl', 2000–2001. T. 1. URL: <http://rus-philosophical-enc.slovaronline.com> (data obrashcheniya: 20.03.2024).
6. Primenenie kriteriev dokazatel'nosti dissertacionnyh issledovanij v oblasti nauk ob obrazovanii : metodicheskie rekomendacii / pod nauch. red. V. M. Filippova // Vysshaya attestacionnaya komissiya pri Minobrnauki Rossii : sajt. Moskva : RAO. 2023. 22 s. URL: <https://vak.minobrnauki.gov.ru/uploader/loader?type=1&name=92648971002&f=20893> (data obrashcheniya: 19.08.2024).
7. Rozov N. S. The Russian mentality: the most constructive concepts and their criticism // Universe of Russia. 2011. № 2. P. 100–108.

For citation:

Meshcheryakova Elena Ivanovna. Scientific and Methodological Foundations for the Development of the Professional Mentality of Cadets in the Educational Process of Departmental Universities // Pedagogy and Psychology Academic Journal. 2024. № 4 (7). P. 8–12.

Филимонов Олег Викторович,
доктор социологических наук, доцент,
профессор кафедры социологии,
Военный университет
имени князя Александра Невского
Минобороны России,
Российская Федерация, 123001,
г. Москва, ул. Б. Садовая, 14
E-mail: ofilimonov@yandex.ru

Oleg Viktorovich Filimonov,
Doctor of Sociology, Associate Professor,
Professor at the Department of Sociology,
Prince Alexander Nevsky Military University
of the Ministry of Defense
of the Russian Federation,
Russian Federation, 123001, Moscow,
B. Sadovaya St., 14
E-mail: ofilimonov@yandex.ru

Научная специальность:
5.4.7. Социология управления

Scientific specialty:
5.4.7. Sociology of management

УДК 316.455

Дата поступления: 3 октября 2024 г.

Дата принятия статьи в печать: 22 ноября 2024 г.

Проблемы взаимодействия научных подразделений и кафедр вузов в интересах образовательного процесса

Problems of Interaction between Scientific Departments and Departments of Universities in the Interests of the Educational Process

Аннотация

В статье предпринята попытка выявления проблем невысокой продуктивности деятельности научно-исследовательских и педагогических подразделений ведомственных вузов. Выведено, что основными причинами являются нежелание научно-исследовательских подразделений выполнять внешние по отношению к вузу научно-исследовательские работы, а также неучет фактических возможностей педагогического состава решить подобные задачи. В качестве примера разобрана практика изучения опыта специальной военной операции в Военном университете имени князя Александра Невского Минобороны России. Предложено использовать площадки научных (военно-научных) школ для решения проблем взаимодействия научно-исследовательских и педагогических подразделений вузов.

Ключевые слова: научные подразделения; кафедры; опыт боевых действий; специальная военная операция; военно-научная школа; социология управления.

Abstract

The article attempts to identify the problems of low productivity in the activities of research and teaching departments of departmental universities. It is concluded that the main reasons are the reluctance of research units to carry out research work external to the university, as well as the lack of consideration of the actual capabilities of the teaching staff to solve such tasks. As an example, the practice of studying the experience of a special military operation at the Prince Alexander Nevsky Military University of the Ministry of Defense of the Russian Federation is analyzed. It is proposed to use the sites of scientific (military scientific) schools to solve the problems of interaction between research and teaching departments of universities.

Keywords: scientific departments; departments; combat experience; special military operation; military scientific school; sociology of management.

Высшие учебные заведения в СССР, а затем и в Российской Федерации основной акцент в своей деятельности традиционно делали на учебной и методической деятельности. Научная составляющая являлась вторичной по отношению к образовательной и была ориентирована в основном на обеспечение главной — учебной — функции. Но в последние два десятилетия одним из главных критериев функционирования вузов стал фактор участия научно-педагогических сотрудников в научной деятельности. Особенно резко увеличилось количество научно-исследовательских работ, инициируемых внешними по отношению к вузам структурами, что, соответственно, увеличило нагрузку на преподавателей. И время, как отмечали исследователи, стало выступать «...в качестве сущностно важного ценностного фактора, обязанного тому, что само время все более проявляет себя как безусловная, самодостаточная ценность. Поэтому естественно стремление преподавателя вуза, с учетом имеющихся ограничений, оптимально распорядиться этой ценностью» [3, с. 149].

Анализ содержания планирующих документов, определяющих порядок проведения научно-исследовательских работ, позволяет утверждать, что для выполнения каждого этапа научно-исследовательской работы, расписанного достаточно подробно, предусматривается немалое количество времени. Эти нормативы были созданы в расчете на то, что их будут выполнять научные работники, освобожденные от образовательной деятельности. На деле же нередко бывают ситуации, когда заказчики, которыми выступают подразделения центрального аппарата Минобороны России, передают научно-исследовательскую работу кафедрам как головным исполнителям, причем зачастую малочисленным по своему составу. Возникает парадоксальная ситуация — если суммировать нормативы трудозатрат на научно-исследовательскую работу, закрепленные в локальных нормативных правовых актах, и реальный бюджет времени, отведенный профессорско-преподавательскому составу на научную работу, то можно сделать однозначный вывод, что выполнить качественно эти этапы невозможно. Исследователи этого вопроса отмечают, что учебная нагрузка на профессорско-преподавательский состав за последнее десятилетие резко возросла, что не позволяет реализовать идею развития вузовской науки; но не занимающийся ею «...преподаватель <...> быстро теряет свою квалификацию и не может плодотворно работать в вузовской системе» [4, с. 69–70].

Выполнять же при этом эту работу все-таки нужно, тем более что заказчик работы, как правило, является очень требовательным приемщи-

ком научной продукции. Получается, что она должна выполняться либо за счет других видов деятельности (учебной, методической или той части научной, которая «работает» на образовательную составляющую), либо за счет снижения качества заказанной работы. Научно-исследовательские подразделения же стараются уклониться от выполнения таких работ в качестве головного исполнителя, передавая ее на исполнение кафедрам, мотивируя это (зачастую) тем, что у них недостаточно специалистов в рассматриваемой области, а педагогические работники справедливо аргументируют свое (порой) уклонение от научно-исследовательской «разнарядки» тем, что «...за развитие проектов преподаватели не получают никаких доходов, работая практически бесплатно, и, несмотря на чрезвычайно высокий уровень внутренней мотивации, внешняя мотивация преподавателей недостаточно эффективна» [5, с. 36]. Но когда кафедры приказом определяются в качестве головных исполнителей, сотрудники научно-исследовательских подразделений с удовольствием становятся соисполнителями этой работы, выполняя отдельные задания в рамках научно-исследовательской работы.

В качестве частного примера можно привести практику функционирования в Военном университете имени князя Александра Невского Минобороны России группы по обобщению и анализу опыта специальной военной операции. Так, еще в начале ее функционирования возникла дискуссия по поводу понимания сущности ключевого понятия «опыт». Необходимо было понять, как его изучать, и как его имплементировать в учебные программы для использования в образовательном процессе. Но, так как не были использованы подобные практики изучения опыта, полученного в ходе и после Великой Отечественной войны или в «афганской», «чеченской» и «сирийской» кампаниях, не были изучены технологии, как осуществлялась подобная деятельность, то пошли по пути, если так можно выразиться, «коврового бомбометания». Брали всю информацию, к которой имели доступ, и пытались как-то использовать ее в образовательном процессе.

И здесь, на наш взгляд, кроется главная ошибка в использовании понятия «опыт» — руководители этого направления настойчиво предлагали под ним понимать все примеры использования чего-либо. Но опыт, по нашему мнению, является нечто большим, чем любой, хоть и удачный, пример. Он является совокупностью знаний и умений, которые были приобретены в ходе, в данном случае, боевой деятельности, которые потенциально могли бы быть воспроизведены другими субъектами воинской деятельности. И только тогда можно сказать,

что воспроизведение этих же действий может называться опытом. Это первый аспект.

И второй аспект: любой ли опыт, который получен в ходе боевых действий, может быть использован именно в рамках военно-учебных заведений в образовательном процессе в высших военных учебных заведениях? Конечно же, нет. Еще В. О. Ключевский «...разграничивал собственно научное исследование и использование его результатов в процессе преподавания» [2, с. 102]. Но требование к ускоренному внедрению опыта боевых действий, полученного в ходе специальной военной операции, в образовательный процесс может привести к множественности ошибок, особенно связанных с тем, что его внедрение может быть поручено преподавателю, лишь примерно представляющему, как этот опыт можно использовать на практике, т. е. самому не «прикоснувшись» к тому виду деятельности, к которому он готовит обучающегося. Поэтому пошел целый вал информации, которую внедряли в рабочие программы, в тематические планы, в тексты лекций и другие методические документы, лишь бы выполнить требование об использовании опыта. И, как оценивали подобную рефлексию в научных публикациях, «...практика «нового менеджизма», по меньшей мере, в российской интерпретации, в котором формальная составляющая практически абсолютно доминирует над содержательной, способствует утверждению в межличностных и межгрупповых отношениях фальсеоинтеракций <...> представляющих собой особую форму социального взаимодействия, в основе которого лежит осознанность фальши (лжи, обмана) и добровольное принятие этой лжи за истину обеими сторонами коммуникации» [1, с. 29].

Третьим аспектом является и сам поиск источников, где бы этот опыт можно было приобрести или изучить. Традиционно предполагается, что есть специальные структуры, которые обобщают успешные (или провальные) действия наших военнослужащих, подразделений, командиров, и, обобщив данный опыт, предлагают в виде конкретных методик, описаний, прошедших также необходимую экспертизу на уровне аппарата военного управления. И только после этого данные информационные материалы могут быть переданы в профильное учебное заведение в форме своеобразного «полуфабриката». Далее с ним уже могут работать профессоры, доценты, опытные преподаватели, методисты. Итогом их работы (чтобы отбросить «зерна от плевел» и оставить действительно то, что может быть использовано именно в конкретном учебном заведении), являются научно-практические конференции, методические семинары, кафедральные обсуждения.

Но даже обобщенный опыт боевых действий зачастую имеет ограниченный оборот сведений о нем. Иначе говоря, данная информация получает гриф либо «для служебного пользования», либо «секретный». Это резко ограничивает не только использование этого опыта в образовательном процессе, но и просто доступ к нему лиц, которые не имеют допуска к секретным документам; в связи с этим большая часть методистов, опытных преподавателей может быть отсеяна по этим формальным причинам.

Эти примеры, по нашему мнению, вполне можно приложить и к анализу опыта, полученного в ходе специальной военной операции. Мы традиционно изучаем только позитивные его стороны. Но изучать нужно в том числе и негативный опыт, который привел к невыполнению задач, гибели военнослужащих. Однако практика показывает, что его стараются затушевать, скрыть, не вспоминать, вследствие чего аналогичные ситуации могут повторяться чаще и чаще.

Хрестоматийным примером ошибочного использования практического опыта в повседневной деятельности либо в образовательном процессе является так называемая «проблема выжившего», когда во время Второй мировой войны математик Абрахам Вальд исследовал причины, почему американская армия в воздушных боях теряет много самолетов. Традиционно механики, инженеры и конструкторы по возвращению самолетов после воздушных боев на аэродром исследовали полученные ими повреждения и рекомендовали усилить конструкцию воздушных судов в тех местах, которые получили наибольшие пробоины. Однако А. Вальд высказал предположение, что исследовать нужно не вернувшиеся самолеты, так как они выжили и показали свою устойчивость. Надо искать обломки именно тех машин, которые были сбиты в бою, чтобы понять, повреждение какой конструкции привело к трагической ситуации.

Каковы же пути оптимизации проблем взаимодействия научно-исследовательских и педагогических подразделений вузов? На наш взгляд, продуктивной формой консолидации их усилий является *научная школа* как неформализованное научное сообщество. Несмотря на «общественность» своей деятельности, научная школа имеет достаточно устойчивую структуру, свои функции и задачи. Так, в Военном университете функционирует научная школа, входящая в реестр научной школы Минобороны России – «Социология военного управления» («ВНШ-146»). В мае каждого года проводится научный семинар, где подводятся итоги деятельности научной школы, обсуждаются проведенные исследования, формулируются

направления будущего научного поиска. На семинар приглашаются ведущие ученые в сфере управления вообще и социологии управления в частности из ведущих вузов страны. Постоянными участниками научного семинара являются исследователи из Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, Академии управления МВД России, Московского государственного лингвистического университета, Военной академии Генерального штаба Вооруженных Сил Российской Федерации, Военной академии ракетных войск стратегического назначения имени Петра Великого и других ведущих вузов страны. Как отмеча-

ют исследователи, «...в фонде каждой (научной школы — прим. авт.) имеется ряд уже выполненных научно-исследовательских работ, в каждой из которых определяется перспективная тематика дальнейших исследований», а их представители «...хорошо осведомлены о проблемах, которые требуют своего исследовательского решения» [6, с. 183]. Именно организованная и целеориентированная деятельность научно-исследовательских и педагогических подразделений вуза, в том числе и на площадках научных школ позволят более продуктивно решать задачи в сфере обороны страны и обеспечения ее национальной безопасности.

Список литературы:

1. Бабинцев В. П. Корпоративные отношения в российских вузах: разрыв традиции // Высшее образование в России. 2017. № 7 (214). С. 26–35.
2. Макарова Л. Н. Научная деятельность как необходимое условие продуктивности развития индивидуального стиля преподавателя вуза // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Гуманитарные науки. 2010. № 6 (77). С. 101–110.
3. Москвина Н. Б., Фишман Б. Е. Профессиональная деятельность преподавателя вуза: ценностно-временные коллизии // Высшее образование в России. 2020. Т. 29. № 7. С. 144–155.
4. Сытых О. Л., Синцова Л. К. Наука, образование, общество: актуальные проблемы взаимодействия // Философские, социологические и психолого-педагогические проблемы современного образования. 2020. № 2. С. 68–71.
5. Фирсова А. А., Новосёлова М. А. Факторы, влияющие на академическое взаимодействие образования, науки и бизнеса // Территория науки. 2016. № 6. С. 33–38.
6. Ходякова Н. В., Виноградова Н. Ф., Сердюк Н. В. Определение приоритетных направлений и тематики научно-педагогических исследований: критерии актуальности и субъекты // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2024. № 1 (101). С. 180–189.

Для цитирования:

Филимонов Олег Викторович. Проблемы взаимодействия научных подразделений и кафедр вузов в интересах образовательного процесса // Педагогика и психология: академический журнал. 2024. № 4 (7). С. 13–16.

References:

1. Babincev V. P. Corporate relations in Russian universities: breaking tradition // Higher Education in Russia. 2017. № 7 (214). P. 26–35.
2. Makarova L. N. Scientific activity as a necessary condition for the productivity of the development of an individual style of a university teacher // Belgorod State University. Scientific Bulletin. Series: Humanitarian Sciences. 2010. № 6 (77). P. 101–110.
3. Moskvina N. B., Fishman B. E. Professional Activity of a University Teacher: Personal Values and Temporal Perception // Higher Education in Russia. 2020. T. 29. № 7. P. 144–155.
4. Sytyh O. L., Sincova L. K. Nauka, obrazovanie, obshchestvo: aktual'nye problemy vzaimodejstviya // Filosofskie, sociologicheskie i psihologo-pedagogicheskie problemy sovremennogo obrazovaniya. 2020. № 2. S. 68–71.
5. Firsova A. A., Novosyolova M. A. Faktory, vliyayushchie na akademicheskoe vzaimodejstvie obrazovaniya, nauki i biznesa // Territoriya nauki. 2016. № 6. S. 33–38.
6. Hodyakova N. V., Vinogradova N. F., Serdyuk N. V. Determination of priority directions and topics of scientific and pedagogical research: criteria of relevance and subjects // Vestnik Sankt-Peterburgskogo Universiteta MVD Rossii. 2024. № 1 (101). P. 180–189.

For citation:

Filimonov Oleg Viktorovich. Problems of Interaction between Scientific Departments and Departments of Universities in the Interests of the Educational Process // Pedagogy and Psychology Academic Journal. 2024. № 4 (7). P. 13–16.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ И ИННОВАЦИИ

Ходякова Наталия Владимировна,
доктор педагогических наук, доцент,
профессор кафедры психологии, педагогики
и организации работы с кадрами,
Академия управления МВД России,
Российская Федерация, 125171, г. Москва,
ул. Зои и Александра Космодемьянских, д. 8
E-mail: hodyakova@yandex.ru

Nataliya Vladimirovna Hodyakova,
Doctor of Pedagogy, Associate Professor,
Professor at the Department of Psychology,
Pedagogy and Organization
of Work with Personnel,
Management Academy of the Ministry
of the Interior of Russia,
Russian Federation, 125171, Moscow,
Zoi i Alexandra Kosmodemyanskikh St., 8
E-mail: hodyakova@yandex.ru

Шепель Дмитрий Николаевич,
заместитель начальника
Высших академических курсов,
Академия управления МВД России,
Российская Федерация, 125171, г. Москва,
ул. Зои и Александра Космодемьянских, д. 8
E-mail: shepel.dn@gmail.com

Dmitrij Nikolaevich Shepel',
Deputy Head of Higher Academic Courses,
Management Academy of the Ministry of the
Interior of Russia,
Russian Federation, 125171, Moscow,
Zoi i Alexandra Kosmodemyanskikh St., 8
E-mail: shepel.dn@gmail.com

Научная специальность:
5.8.1. Общая педагогика,
история педагогики и образования

Scientific specialty:
5.8.1. General pedagogy,
history of pedagogy and education

УДК 37

Дата поступления: 4 сентября 2024 г.

Дата принятия статьи в печать: 22 ноября 2024 г.

Индивидуальные образовательные траектории обучающихся и возможности их реализации в информационно-образовательной среде

Individual Educational Trajectories of Students and the Possibilities of Their Implementation in the Information and Educational Environment

Аннотация

Актуальность заявленной темы обусловлена утверждением в российском образовании личностно-ориентированной парадигмы и перспективами его развития, связанными с цифровизацией и персонализацией. Внимание к индивидуальным образовательным потребностям обучающихся и их удовлетворению в процессе образования требует принципиально нового подхода к проектированию образовательной среды, в том числе среды информационно-образовательной.

Abstract

The relevance of the stated topic is due to the establishment of a personality-oriented paradigm in Russian education and the prospects for its development related to digitalization and personalization. Attention to the individual educational needs of students and their satisfaction in the educational process requires a fundamentally new approach to the design of the educational environment, including the information and educational environment.

Проблема исследования состоит в неразработанности научно обоснованных способов реализации индивидуальных образовательных траекторий обучающихся в общей для них информационно-образовательной среде, а также в необходимости поиска педагогических условий (условий специально конструируемой педагогом образовательной среды) развития субъектных (личностных) качеств обучающихся в ходе их продвижения по индивидуальным образовательным траекториям.

Цель работы заключается в определении продуктивных возможностей реализации образовательных потребностей обучающихся и их индивидуальных образовательных траекторий в информационно-образовательной среде, а также проверке их предполагаемой эффективности посредством анкетирования обучающихся.

Методы: логический и сравнительный анализ понятий «индивидуализация обучения» и «персонализация обучения», «индивидуальная образовательная траектория» и «индивидуальный образовательный маршрут»; моделирование ситуации взаимодействия личности с образовательной средой; автоматизированный опрос обучающихся; содержательная интерпретация, систематизация и обобщение полученных теоретических и эмпирических результатов.

Выводы. Среди обучающихся существуют реальные ситуационные различия, которые должны быть учтены в проектировании их индивидуальных образовательных траекторий. Специальное проектирование информационно-образовательной среды обуславливает развитие информационно-коммуникационных компетенций обучающихся. Проектирование на основе дифференцированного подхода и ситуационно-средовой методологии требуемых для каждой группы обучающихся условий информационно-образовательной среды позволяет реализовать их индивидуальные образовательные траектории.

Ключевые слова: индивидуализация; персонализация; индивидуальная образовательная траектория; информационно-образовательная среда; ситуация взаимодействия личности с образовательной средой.

The problem of the research is the lack of scientifically sound ways to implement individual educational trajectories of students in a common information and educational environment for them, as well as the need to search for pedagogical conditions (conditions of a specially designed educational environment by a teacher) for the development of subjective (personal) qualities of students in the course of their advancement along individual educational trajectories.

The purpose of the work is to determine the productive possibilities of realizing the educational needs of students and their individual educational trajectories in the information and educational environment, as well as to verify their expected effectiveness through a questionnaire of students.

Methods: logical and comparative analysis of the concepts of “individualization of learning” and “personalization of learning”, “individual educational trajectory” and “individual educational route”; modeling of the situation of personal interaction with the educational environment; automated survey of students; meaningful interpretation, systematization and generalization of the theoretical and empirical results obtained.

Conclusions. There are real situational differences among students that must be taken into account in the design of their individual educational trajectories. Special design of the information and educational environment determines the development of information and communication competencies of students. Designing on the basis of a differentiated approach and situational-environmental methodology the information and educational environment conditions required for each group of students allows them to realize their individual educational trajectories.

Keywords: individualization; personalization; individual educational trajectory; information and educational environment; situation of interaction of a person with the educational environment.

Современные отечественные концепции личностно-развивающего образования [2; 9] фокусируют внимание на уникальности личности каждого обучающегося, на создании условий для развития этой личности, удовлетворения ее познавательных потребностей, индивидуальных образовательных запросов и це-

лей. Так, в Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» зафиксировано, что образование осуществляется в интересах не только общества, государства, семьи, но и в интересах отдельной личности в целях «развития человека, удовлетворения его образовательных потребно-

стей и интересов»¹. Обсуждаемый ценностно-целевой контекст на новом витке истории педагогики возрождает интерес к индивидуальному подходу в обучении [13] и актуализирует расширение и углубление соответствующих научных представлений, обогащая их возможностями инновационных процессов персонализации и цифровизации.

Одновременная представленность в педагогическом тезаурусе понятий «индивидуализация обучения» и «персонализация обучения» требует различения их значений и уточнения специфического содержания. Педагогические энциклопедические источники определяют *индивидуализацию обучения* как такую его организацию, при которой учитываются индивидуальные особенности обучающихся и создаются условия для реализации их потенциальных возможностей [7; 8]. С помощью индивидуализации преодолевается противоречие между едиными для всех обучающихся учебными программами и индивидуальными возможностями их освоения, так как в этом случае дифференцированными в зависимости от способностей и когнитивного опыта обучающегося становятся содержание обучения, уровень сложности учебных заданий, способы и время их выполнения [11]. Внедрение индивидуального подхода на этапе начала компьютеризации российского образования привело к буму программируемого обучения [10, с. 103–109], в котором учебная деятельность школьников и студентов осуществлялась в индивидуальном режиме работы с персональной ЭВМ под управлением компьютерной программы, предусматривающей возможность перехода к каждому следующему этапу обучения только после правильного выполнения учебных заданий на предыдущем этапе. Индивидуализация обучения давно применяется в педагогической практике обучения одаренных детей, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, иностранных обучающихся, студентов вузов художественного профиля (индивидуальные занятия с мастером). Индивидуальное обучение нормативно закреплено в правовых актах и раскрывается в методической литературе в виде обучения по адаптированной образовательной программе, обучения по индивидуальному учебному плану (индивидуальной образовательной программе), ускоренного обучения.

Понятие «*персонализация обучения*» стало использоваться в научно-педагогической литературе относительно недавно и чаще всего связывается с цифровизацией образования, исполь-

зованием технологии искусственного интеллекта. Персонализированное обучение, так же как и индивидуальное обучение, может организовываться педагогическими субъектами и направлено на обеспечение условий для выбора обучающимся содержания и технологий своей учебной деятельности, реализации индивидуальной образовательной траектории и оценки своих достижений на основе заранее определенных критериев [5; 6] (пассивная персонализация, персонализация для обучающегося). Но субъектом персонализированного обучения может выступать и сам обучающийся, который проектирует цели и задачи своего обучения, самостоятельно планирует и строит свой образовательный маршрут, отбирает необходимое содержание, методы, формы и средства обучения, определяет критерии своей образовательной успешности (активная персонализация, персонализация самим обучающимся) [14]. Как видим, в персонализированном обучении индивидуальная образовательная траектория обучающихся может разрабатываться как в сотрудничестве обучающегося с педагогом (тьютором), так и самостоятельно. Но, в любом случае, персонализация требует обеспечения в образовательной среде вариативных возможностей для выбора целевых ориентиров обучения, учебного контента, условий учебной деятельности и общения.

Феномен *индивидуальной образовательной траектории* интерпретируется исследователями-педагогами по-разному. В отличие от индивидуального образовательного маршрута, понимаемого как разрабатываемая для отдельного обучающегося с учетом его познавательных интересов и ситуации развития образовательная программа, индивидуальная образовательная траектория трактуется рядом ученых как последовательность случившихся образовательных событий, уже сложившийся на основе осуществленных выборов тех или иных компонентов обучения образовательный маршрут [4]. О двух принципиально различающихся моделях индивидуальных образовательных траекторий говорит другая группа исследователей. По их мнению, следует различать индивидуальную образовательную траекторию как выбор обучающимся целей и содержания обучения на уровне того или иного элективного курса, с одной стороны, и выбор подходящего персонализированного режима и стиля обучения, с другой стороны [3].

Мы солидарны с точкой зрения тех авторов, которые сущность индивидуальной образовательной траектории усматривают в обеспечении личностного саморазвития и самоопределения обучающегося, основанных на осознании им своих образовательных потребностей, в том числе потребностей восполнения дефицита

¹ Об образовании в Российской Федерации : Федер. закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (последняя редакция) // СПС КонсультантПлюс (дата обращения: 08.09.2024).

компетенций [1]. Особенно актуально такое понимание в отношении взрослых обучающихся, имеющих определенный жизненный и профессиональный опыт, планирующих свое будущее, понимающих, чему они хотели бы научиться в рамках той или иной образовательной системы.

Полноценная индивидуализация (персонализация) обучения взрослых в традиционном институциональном образовании в силу организационно-ресурсных ограничений крайне затруднительна, но она имеет большие перспективы, если процесс обучения будет проектироваться и осуществляться в информационно-образовательной среде. Дело в том, что субъектная активность обучающегося требует адекватного объекта приложения сил. Учебная деятельность, которая обычно всецело планируется и управляется педагогическим субъектом, не становится деятельностью обучающегося, он отчуждается от этой деятельности, теряет к ней интерес, не связывает ее процесс и результаты с достижением собственных образовательных мотивов и потребностей, целей и задач. В противовес этому информационно-образовательная среда изначально ориентирована на субъектную активность в ней обучающегося: его самостоятельный поиск необходимой учебной информации, выбор подходящих способов и режимов учебной работы и т. д. Но возможно ли заранее предусмотреть в информационно-образовательной среде широкий диапазон вариаций, которые бы устроили всех обучающихся? Поиск конструктивного ответа на этот вопрос лежит в русле дифференциации обучения — разделения обучающихся на группы по какому-либо признаку.

В соответствии с предложенной нами *ситуационно-средовой моделью* образовательного процесса [12], каждый из обучающихся находится в ситуации личностного взаимодействия с информационно-образовательной средой одного из четырех типов:

- 1) ситуация психологической адаптации и первичной когнитивной ориентировки в среде;
- 2) ситуация самопознания и деятельностной ориентировки в среде;
- 3) ситуация рефлексии и коммуникативной ориентировки в среде;
- 4) ситуация самореализации и целостной ориентировки в среде.

Отнесение обучающегося к той или иной ситуации требует специфического проектирования параметров и функций информационно-образовательной среды. Так, ситуация первого типа означает, что для обучающихся должны быть созданы максимально комфортные условия деятельности: систематизирован и дозирован новый учебный материал,

исключена избыточная учебная нагрузка, создан положительный эмоциональный фон. Ситуация второго типа требует от информационно-образовательной среды обеспечения вариативности деятельности, условий современности и оценки на основе критериев-эталонов. Ситуация третьего типа обуславливает включение в содержание обучения проблемного контекста, диалогические условия цифровой коммуникации и социально-групповую оценку. Ситуация четвертого типа предполагает минимизацию педагогического контроля и обеспечение условий, запрошенных самим обучающимся.

Мы предположили, что реализация индивидуальных образовательных траекторий при такой дифференциации обучающихся вполне возможна, если в информационно-образовательной среде будут созданы условия для всех четырех ситуационных групп одновременно. Для проверки этого предположения нами в 2023–2024 учебном году было организовано изучение образовательных потребностей обучающихся, направленных в Академию управления МВД России на повышение квалификации по 12 дополнительным профессиональным программам. Всего в автоматизированном опросе приняли участие 166 сотрудников и руководителей органов внутренних дел из различных регионов Российской Федерации. Анкета содержала 14 вопросов, восемь из которых предполагали четыре варианта ответа, соответствующие той или иной ситуации взаимодействия с образовательной средой, шесть вопросов носили открытый характер. Полученные в начале обучения результаты сравнивались с результатами итогового анкетирования. Приведем некоторые из них.

Готовность сформулировать цель своего обучения в Академии перед началом курса выглядела преимущественно как «Она такая же, как и у других» (41,56 %). А в конце обучения более всего выбирался ответ «Я твердо намерен(а) продолжить реализацию определенной мной цели и после обучения» (43,58 %).

В начале обучения смогли назвать разделы, темы и вопросы, которые требуется изучить в процессе повышения квалификации, 132 человека (79,52 %). В конце курса только у 28 человек (16,87 %) остались неудовлетворенные образовательные потребности.

Если перед началом обучения большая часть респондентов (42,16 %) высказывалась за традиционную организацию самостоятельного обучения, то по окончании обучения больше всего ответов (39,47 %) было получено по выбору варианта, который принесет больше пользы для индивидуального профессионально-личностного развития.

Исходное анкетирование показало, что 44,51 % обучающихся уверенно владеют современными информационными технологиями, а в итоговом опросе акцент сместился на ответ «В Академии я уверенно овладел(а) тем, что буду обязательно использовать в дальнейшей профессиональной деятельности и самообразовании» (51,28 %).

В начале обучения на вопрос о готовности работы с новой информацией испытуемые более всего выбирали ответ «Применяю широко известные способы поиска информации и ее применения» (45,45 %). В конце обучения мы получили в качестве преобладающего ответ «Пробовал(а) разные инструменты поиска и применения учебной информации» (53,84 %).

Из приведенных и других результатов опроса можно сделать несколько выводов. Во-первых, следует отметить, что в массиве респондентов были обозначены представители всех ситуационных групп, так как каждый из ответов на закрытый вопрос избирался как минимум одним обучающимся. Это говорит о существовании реальных различий среди обучающихся, которые должны быть учтены в проектировании их индивидуальных об-

разовательных траекторий. Во-вторых, проектирование информационно-образовательной среды (Образовательного портала Академии управления МВД России) обусловило развитие информационно-коммуникационных компетенций обучающихся даже в тех случаях, когда они не определяли их для себя в качестве специальной задачи обучения. В-третьих, организация требуемых для той или иной ситуационной группы условий информационно-образовательной среды позволила обучающимся развить опыт учебного целеполагания, в подавляющем большинстве случаев удовлетворить их запросы по освоению содержания интересующей их тематики, продвинуть испытуемых в осознании роли их самостоятельной учебной работы в профессионально-личностном развитии. Все это свидетельствует о принципиальной возможности реализации индивидуальных образовательных траекторий в информационно-образовательной среде и, как следствие, о возрастании степени субъектности обучающихся в такой среде, спроектированной на основе дифференцированного подхода и ситуационно-средовой методологии.

Список литературы:

1. Данейкин Ю. В., Калпинская О. Е., Федотова Н. Г. Проектный подход к внедрению индивидуальной образовательной траектории в современном вузе // Высшее образование в России. 2020. Т. 29. № 8/9. С. 104–116.
2. Зеер Э. Ф. Основные смыслообразующие положения личностно-развивающего образования // Образование и наука. 2006. № 5 (41). С. 3–12.
3. Индивидуальные образовательные траектории в университете: мнение экспертов // Russia Forbes Education : сайт. URL: <https://education.forbes.ru/special-projects/iot-main/quotes> (дата обращения 28.02.2024).
4. Методология и технология социально-педагогической поддержки семьи как субъекта проектирования индивидуальной образовательной траектории ребенка / В. М. Гребенникова [и др.] Краснодар : Кубанский гос. ун-т, 2021.
5. Персонализация обучения // СберУниверситет : сайт. URL: <https://sberuniversity.ru/edutech-club/lab/glossary/908/> (дата обращения 12.02.2024).
6. Персонализированное образование в проекции профессионального будущего: методология, прогнозирование, реализация : монография / под ред. Э. Ф. Зеера, В. С. Третьяковой. Екатеринбург: Рос. гос. проф.-пед. ун-т, 2021. 120 с.

References:

1. Danejkin Yu. V., Kalpinskaya O. E., Fedotova N. G. Project approach to the implementation of individual educational paths in modern university // Higher Education in Russia. 2020. T. 29. № 8/9. P. 104–116.
2. Zeer E. F. The main semantic provisions of personal development education // The Education and Science Journal. 2006. № 5 (41). P. 3–12.
3. Individual'nye obrazovatel'nye traektorii v universitete: mnenie ekspertov // Russia Forbes Education : sayt. URL: <https://education.forbes.ru/special-projects/iot-main/quotes> (data obrashcheniya 28.02.2024).
4. Metodologiya i tekhnologiya social'no-pedagogicheskoy podderzhki sem'i kak sub'ekta proektirovaniya individual'noj obrazovatel'noj traektorii rebenka / V. M. Grebennikova [i dr.] Krasnodar : Kubanskij gos. un-t, 2021.
5. Personalizaciya obucheniya // SberUniversitet : sayt. URL: <https://sberuniversity.ru/edutech-club/lab/glossary/908/> (data obrashcheniya 12.02.2024).
6. Personalizirovannoe obrazovanie v proekcii professional'nogo budushchego: metodologiya, prognozirovanie, realizaciya : monografiya / pod red. E. F. Zeera, V. S. Tret'yakovoj. Ekaterinburg: Ros. gos. prof.-ped. un-t, 2021. 120 s.
7. Rossijskaya pedagogicheskaya enciklopediya : v 2 t. / gl. red. V. V. Davydov. Moskva : Bol'shaya ros. encikl., 1993. T. 1. S. 359–360.

7. Российская педагогическая энциклопедия : в 2 т. / гл. ред. В. В. Давыдов. Москва : Большая рос. энцикл., 1993. Т. 1. С. 359–360.
8. Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б. М. Бим-Бад. Москва : Большая рос. энцикл., 2002. 527 с.
9. Сериков В. В. Опыт научно-педагогической школы личностно-развивающего образования // Вестник Воронежского гос. ун-та. Серия: Проблемы высшего образования. 2018. № 2. С. 11–18.
10. Скиннер Б. Ф. Наука об обучении и искусство обучения // Теории учения : хрестоматия : учеб. пособие / ред.-сост. Н. Ф. Талызина, И. А. Володарская. Москва : Рос. психол. общество, 1998. 148 с.
11. Унт И. Индивидуализация и дифференциация обучения. Москва : Педагогика, 1990. 190 с.
12. Ходякова Н. В. Личностно-ориентированные стратегии обучения сотрудников полиции // Вестник Уфимского юридического института МВД России. 2021. № 4 (94). С. 189–194.
13. Чернякова И. Л. Индивидуализация обучения как инновационная идея современной педагогики: историко-культурный контекст // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. 2009. № 4. С. 18–23.
14. Buckley D., Wilson L. The Personalization by Pieces Frame work: A Framework for the Incremental Transformation of Pedagogy Towards Greater Learner Empowerment in Schools. Cambridge : Cambridge Education, 2006. 195 p.
8. Pedagogicheskij enciklopedicheski slovar' / gl. red. B. M. Bim-Bad. Moskva : Bol'shaya ros. encikl., 2002. 527 s.
9. Serikov V. V. Experience of scientific-pedagogical school of personal-developing education // Proceedings of Voronezh State University. Series : Problems of higher education. 2018. № 2. P. 11–18.
10. Skinner B. F. Nauka ob obuchenii i iskusstvo obucheniya // Teorii ucheniya : hrestomatiya : ucheb. posobie / red.-sost. N. F. Talyzina, I. A. Volodarskaya. Moskva : Ros. psihol. obshchestvo, 1998. 148 s.
11. Unt I. Individualizaciya i differenciaciya obucheniya. Moskva : Pedagogika, 1990. 190 s.
12. Hodyakova N. V. Person-centered strategies for educating police officers // Bulletin of UFA Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2021. № 4 (94). P. 189–194.
13. Chernyakova I. L. Individualization of training as an innovative idea of modern pedagogics: the historical and cultural context // Vestnik of Lobachevsky University of Nizhni Novgorod. 2009. № 4. P. 18–23.
14. Buckley D., Wilson L. The Personalization by Pieces Frame work: A Framework for the Incremental Transformation of Pedagogy Towards Greater Learner Empowerment in Schools. Cambridge : Cambridge Education, 2006. 195 p.

Для цитирования:

Ходякова Наталия Владимировна, Шепель Дмитрий Николаевич. Индивидуальные образовательные траектории обучающихся и возможности их реализации в информационно-образовательной среде // Педагогика и психология: академический журнал. 2024. № 4 (7). С. 17–22.

For citation:

Hodyakova Nataliya Vladimirovna, Shepel'Dmitrij Nikolaevich. Individual Educational Trajectories of Students and the Possibilities of Their Implementation in the Information and Educational Environment // Pedagogy and Psychology Academic Journal. 2024. № 4 (7). P. 17–22.

Дьякова Эльмира Фардиновна,
слушатель 2-го факультета
(подготовки руководителей (начальников)
территориальных органов МВД России),
Академия управления МВД России,
Российская Федерация, 125171, г. Москва,
ул. Зои и Александра Космодемьянских, д. 8
E-mail: mtv-psy@mail.ru

El'mira Fardinovna D'yakova,
Listener of the 2nd Faculty
(Training of Heads of Territorial Bodies
of the Ministry of Internal Affairs of Russia),
Management Academy of the Ministry
of the Interior of Russia,
Russian Federation, 125171, Moscow,
Zoi i Alexandra Kosmodemyanskikh St., 8
E-mail: mtv-psy@mail.ru

Научная специальность:
5.8.1. Общая педагогика, история педагогики
и образования (педагогические науки)

Scientific specialty:
5.8.1. General pedagogy, history of pedagogy
and education (pedagogical sciences)

УДК 37.022

Дата поступления: 15 октября 2024 г.

Дата принятия статьи в печать: 22 ноября 2024 г.

Педагогическое мастерство руководителя органа внутренних дел как одно из условий соблюдения законности

Pedagogical Skills of the Head of the Internal Affairs Body as One of the Conditions for Compliance with the Rule of Law

Аннотация

Актуальность: в правоохранительной и управленческой деятельности органов внутренних дел особую значимость приобретают вопросы воспитательного воздействия. Для обеспечения воспитательного влияния на подчиненных руководителю необходимо обладать определенным уровнем педагогического мастерства, что позволит руководителю в полной мере использовать весь набор педагогических средств и приемов и в конечном итоге послужит укреплению служебной дисциплины и законности, обеспечит выполнение возложенных на органы внутренних дел задач.

Проблема: недостаточная подготовленность субъектов воспитательного процесса в части педагогического содержания управленческой деятельности руководителя органа внутренних дел снижает значимость педагогического мастерства руководителя, что, в свою очередь, порождает проблемные вопросы в обучении и воспитании личного состава органа внутренних дел.

Цель: достижение высокого уровня не только профессиональной подготовки, практического опыта, интуиции, но и педагогической подготовки, необходимой для педагогического воздействия на личность сотрудника.

Методы: теоретические – изучение литературных источников, анализ научных работ по тематике, контент-анализ.

Abstract

Relevance: in the law enforcement and management activities of the internal affairs bodies, the issues of educational influence are of particular importance. To ensure an educational influence on subordinates, the head must have a certain level of pedagogical skill, which will allow the head to fully use the entire set of pedagogical tools and techniques and ultimately serve to strengthen official discipline and legality, ensure the fulfillment of tasks assigned to internal affairs bodies.

Problem: insufficient preparedness of the subjects of the educational process in terms of the pedagogical content of the managerial activities of the head of the internal affairs body reduces the importance of the pedagogical skills of the head, which, in turn, raises problematic issues in the training and education of the personnel of the internal affairs body.

Goal: to achieve a high level of not only professional training, practical experience, intuition, but also pedagogical training necessary for pedagogical influence on the personality of an employee.

Methods: theoretical – the study of literary sources, the analysis of scientific papers on the subject, content analysis.

Conclusions. Pedagogical skill is an integral component of the professional skills of the

Выводы. Педагогический навык является неотъемлемой составляющей профессионального мастерства руководителя органа внутренних дел, в связи с чем возрастает потребность в увеличении количества методик по формированию и его развитию педагогического мастерства. Становится очевидной возрастающая роль педагогики и потребность в ее применении в управленческой деятельности органов внутренних дел.

Ключевые слова: профессиональная компетентность; педагогическое мастерство руководителя; профессионализм руководителя; правовая культура; педагогическая культура; законность; профессиональная подготовка; воспитание; обучение; развитие.

head of the internal affairs body, and therefore there is an increasing need to increase the number of methods for the formation and development of pedagogical skills. The increasing role of pedagogy and the need for its application in the management activities of internal affairs bodies are becoming obvious.

Keywords: professional competence; pedagogical skills of the head; professionalism of the head; legal culture; pedagogical culture; legality; professional training; education; training; development.

В современной России задача борьбы с преступностью находится на общегосударственном уровне, а не только в рамках ведомственной проблемы. Деятельность органов внутренних дел Российской Федерации предполагает неукоснительное соблюдение законности в процессе правоприменительной практики. При этом, в ходе выполнения служебных задач, актуальным аспектом является соотношение правовой культуры и профессионализма руководителя органов внутренних дел.

Современный руководитель органа внутренних дел — человек, «влюбленный в свою профессию», источник разнообразного опыта, имеющий широкий круг интересов, умный, думающий, понимающий, знающий, умеющий, мастер своего дела.

Набор имеющихся у руководителя качеств и умений отражает его профессиональную компетенцию. Постоянный прирост уровня профессионализма, способность к оправданному риску, внутренняя дисциплина и четкая исполнительность являются одними из показателей их сформированности. Его профессиональная деятельность сочетает в себе абсолютную компетентность и культуру, формирует и развивает личностные качества руководителя, способности, а также педагогическое мастерство.

Организация и функционирование органов внутренних дел имеет теоретико-педагогические основы, которые охватывают и результативность их деятельности и повышение профессионального мастерства руководителей.

Отсюда важным в профессиональной характеристике руководителя органа внутренних дел является знание своего дела, общая эрудиция и педагогическое мастерство, что в сумме характеризует его профессиональную компетентность. Его деятельность объединяет в себе

многочисленные и многосторонние взаимосвязанные и взаимообусловленные направления службы. В повседневной служебной деятельности его внимание направлено на успешное решение служебных задач.

Качество решения оперативно-служебных задач напрямую зависит от уровня правовой и гражданской воспитанности, а также профессиональной подготовки всех сотрудников.

«Профессиональная подготовка личного состава органа внутренних дел, имея в своей основе обучение, обязана решать триединую педагогическую задачу: обучение, воспитание, развитие. Его содержание, формы и методы эффективны, если направлены на решение этих задач в комплексе», — так написал в своем научном труде А. М. Столяренко [1, с. 38].

В процессе общения с сотрудниками руководитель выполняет профессиональную служебную роль воспитателя, а в процессе обучения личного состава — роль учителя. Мастерски владеющий педагогическими приемами руководитель оказывает педагогическое воздействие на сотрудников. Вместе с тем, занимаясь их обучением и воспитанием, руководитель оказывает влияние на высокие показатели и в целом результативность оперативно-служебной деятельности органа внутренних дел, в том числе на состояние законности, служебной дисциплины и правопорядка.

Справедливо и точно отмечено А. М. Столяренко то, что если профессиональная подготовка сотрудников сведена только лишь к их обучению, то это «ущербно и антипедагогично, ибо не дает желаемых результатов в достижении высот профессионализма. Оно рождает горькие плоды нарушений сотрудниками законности, формализма, бездушия, потери уважения у граждан» [1, с. 38].

По утверждению А. М. Столяренко: «Специалист системы МВД — не специалист, если он обладает только профессиональными знаниями и умениями, но не образован, не воспитан, не развит» [1, с. 27], — сколько глубинного смысла, тонкости и актуальности содержится в этих словах.

Недостаточность либо полное отсутствие необходимой профессионально-психологической подготовленности сотрудника зачастую становятся причиной неосмотрительности, беспечности, черствости, жестокости, гипертрофированной властности, утраты самообладания, утраты бдительности, действий по шаблону, профессиональных просчетов, незаконного использования силовых методов, нарушений законности и служебной дисциплины.

Поэтому важнейшее место в профессиональной деятельности руководителя органа внутренних дел занимает воспитание и обучение сотрудников. Именно в этой связи профессиональная деятельность требует от него знания педагогики и психологии, педагогического мышления, педагогической эрудиции, педагогической культуры, педагогической импровизации, владения методикой профессиональной служебной подготовки личного состава.

Развитие и совершенствование таких педагогических способностей руководителя как наблюдательность и воображение, способность передавать свои знания, способность глубоко изучать личностные качества и психологическое состояние сотрудников, умение правильно организовать учебно-воспитательный процесс формирует его педагогическое мастерство.

Исторический опыт показывает, что первые шаги в становлении и организации профессиональной подготовки полицейских предприняты в Российской империи в конце XIX — начале XX в. Первый отечественный опыт воспитания и обучения полицейских чинов берет свое начало в дореволюционной России, который в последующем на всех исторических этапах развития Министерства внутренних дел влиял на определение необходимых направлений профессионального обучения сотрудников органов внутренних дел.

В наше время значительно повышаются требования к профессиональной подготовке сотрудников полиции, к их общему, профессиональному, культурному и нравственному развитию, что в свою очередь находит отражение в нормативных правовых актах, изданных в 2024 г. в целях совершенствования деятельности органов внутренних дел на данном направлении. Так, к примеру, приказом МВД России от 2 февраля 2024 г. № 44 утвержден Порядок организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации, а приказом

МВД России от 27 августа 2024 г. № 500 утверждено Положение о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации. Данное обстоятельство свидетельствует о высокой значимости формирования нового профессионального и нравственного облика сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации.

Сложившиеся жизненные установки современного мира обязывают руководителя органа внутренних дел нацелить стиль своей служебной деятельности, наряду с формированием и воспитанием у личного состава высоко профессиональных, боевых и моральных качеств, на нравственные ориентиры. Выдвижение нравственных начал на первый план, их определенное переосмысление в профессиональной служебной деятельности несет в себе особую педагогическую ценность.

Современный сотрудник органов внутренних дел должен быть не только морально устойчивым и психологически готовым действовать в любых условиях несения службы и обстановке, он, безусловно, должен обладать нравственными идеалами.

Право в соотношении с нравственностью рассматривают в своих научных работах и многие известные отечественные ученые, такие как В. Г. Сысуев, И. И. Карпец, В. П. Сальников, В. С. Олейников и другие.

В своей научной работе В. Г. Сысуев отметил, что «руководитель правоохранительного органа как педагогической системы в полной мере будет профессионалом, если свой служебный долг будет понимать не только как установку государства, но, прежде всего, как глубоко осознанную моральную ценность» [2, с. 71].

Также В. Г. Сысуев отметил: «Если нравственный облик руководителя и его действия не отвечают требованиям уставов и представлениям подчиненных, то они могут вступить с ним в конфликт, оказать прямое или косвенное сопротивление педагогическим воздействиям» [2, с. 18–19].

Современная Россия идет навстречу нравственному, духовному обновлению. Обращаясь к этому пути современное человечество прежде всего обращается к вопросам воспитания.

Богатство нравственной духовной жизни человека раскрывается в том числе и в процессе его профессиональной деятельности.

Руководитель органа внутренних дел является ключевой фигурой в воспитании и обучении сотрудников. В связи с чем требования к личности руководителя как к организатору и вдохновителю целостного педагогического процесса в территориальном органе внутренних дел только повышаются.

Педагогическая деятельность предъявляет определенные требования к руководителю органа внутренних дел, его профессионально-личностным качествам и силе уравновешенности. Продиктовано это тем, что руководителю необходимо обладать устойчивостью к разнообразным нагрузкам, высокой работоспособностью, сохраняя высокий общий эмоциональный тонус в течение всего служебного времени, быть сдержанным и спокойным, выдерживая действие сильных раздражителей, быть способным быстро восстанавливать силы, обладать самоконтролем, проявляя терпеливость, собранность и уравновешенность, быстро переключаться с одного вида деятельности на другой в условиях изменяющейся оперативной обстановки, концентрировать и удерживать свое внимание на существенно важных деталях, не упуская при этом неочевидных нюансов, уметь четко излагать мысли, принимать смелые решения, основываясь на глубоком понимании педагогических характеристик управленческой деятельности.

Профессиональная служебная деятельность руководителя органа внутренних дел связана с людьми в целом и с личностью конкретного сотрудника в частности. Личный состав составляют сотрудники, разные по возрасту, образованию, воспитанности, взглядам на жизнь, а также своим индивидуальным психологическим особенностям.

Руководитель призван сплотить сотрудников с разным уровнем подготовленности и воспитанности в единый коллектив, поскольку именно эти люди непосредственно осуществляют деятельность органа внутренних дел и способны выполнить любую задачу в условиях постоянно меняющейся оперативной обстановки, в напряженном режиме и распорядке дня, в том числе связанном с усиленным вариантом несения службы. Именно их критическому анализу постоянно подвергается ум, знания и умения, чувства и воля, действия и поступки руководителя органа внутренних дел. Отсюда следует, что успех деятельности органа внутренних дел зависит не только от отношения руководителя к своим подчиненным, но и, наоборот, от отношения подчиненных к своему руководителю.

Все это руководителю необходимо учитывать при выборе и применении определенных приемов и методов педагогического воздействия. Уровень педагогического мастерства руководителя и состояние дел в его подразделении имеют прямую, существенную и непосредственную взаимосвязь между собой. Как написал в своей исследовательской работе В. Г. Сысуев: «Анализ состояния дел в подразделениях, характеризующихся высокими показателями в служебно-оперативной деятельности, показал, что руко-

водители этих подразделений являются высококвалифицированными в профессиональном отношении, любят свою профессию, трудолюбивы, ответственны за свои служебные обязанности» [2, с. 74–75].

Для того чтобы обеспечить нормальное выполнение сотрудниками своих профессиональных и служебных обязанностей, руководителю необходимо уметь создавать благоприятную обстановку в коллективе, а также смягчать либо вовсе не допускать критические ситуации в коллективе. Достичь этого ему позволяет умение анализировать и оценивать реальное положение дел в коллективе, определять действительные причины возникновения таких ситуаций, понимать общий настрой личного состава, по внешним проявлениям и поступкам определять изменение морального, психического состояния сотрудников, а также умение управлять дисциплиной и поведением своих подчиненных.

Чтобы эффективно влиять на процесс обучения и воспитания, зачастую руководитель не использует все возможности, которые имеются в его арсенале. Привычный и распространенный административно-командный стиль взаимоотношений наряду с «неуспешной педагогической деятельностью руководителя создает лишь видимость прекрасно организованного подразделения, в котором царит атмосфера показухи, люди молчат, потеряв веру в то, что их слово может быть услышано... Грамотный руководитель учитывает различные варианты и, выслушав их от подчиненных, выбирает по его мнению самый правильный. Подчиненные будут выполнять такой приказ, сознавая его обоснованность, правильность и необходимость», — так В. Г. Сысуев описал результаты своей исследовательской работы [2, с. 116].

Чем чаще руководитель органа внутренних дел в управленческой и организационной деятельности будет использовать психолого-педагогические методы, тем успешнее он будет овладевать педагогическим мастерством и совершенствовать свою профессиональную деятельность как педагог и воспитатель.

В заключение хотелось бы вновь обратиться к словам А. М. Столяренко, который отметил следующее: «Чтобы добиться высоких профессиональных результатов, надо быть не только профессионально обученным, но и еще профессионально воспитанным (быть добросовестным, ответственным, преданным профессиональному долгу, целеустремленным, настойчивым, упорным, честным, человечным и др.) и профессионально развитым» [1, с. 37–38].

Руководителю важно знать профессионально-педагогические основы, совершенствовать психолого-педагогическое мышление и педа-

гогическую технику, развивать и формировать педагогическое мастерство. Ведь руководитель с высоким уровнем развития профессионально-педагогического интереса, ориентирован-

ный на обучение и воспитание личного состава, способствует успешной организации служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Список литературы:

1. *Столяренко А. М.* Юридическая педагогика в системе МВД: методология, теория, практика : дис. ... д-ра пед. наук. Москва, 1999. 54 с.
2. *Сысоев В. Г.* Совершенствование профессионального мастерства руководителя в органах внутренних дел : дис. ... канд. пед. наук. Санкт-Петербург, 1997. 227 с.

Для цитирования:

Дьякова Эльмира Фардиновна. Педагогическое мастерство руководителя органа внутренних дел как одно из условий соблюдения законности // Педагогика и психология: академический журнал. 2024. № 4 (7). С. 23–27.

References:

1. *Stolyarenko A. M.* Yuridicheskaya pedagogika v sisteme MVD: metodologiya, teoriya, praktika : dis. ... d-ra ped. nauk. Moskva, 1999. 54 s.
2. *Sysuev V. G.* Sovershenstvovanie professional'nogo masterstva rukovoditelya v organah vnutrennih del : dis. ... kand. ped. nauk. Sankt-Peterburg, 1997. 227 s.

For citation:

D'yakova El'mira Fardinovna. Pedagogical Skills of the Head of the Internal Affairs Body as One of the Conditions for Compliance with the Rule of Law // Pedagogy and Psychology Academic Journal. 2024. № 4 (7). P. 23–27.

Реуцкая Ирина Евгеньевна,
кандидат психологических наук, доцент,
доцент кафедры психологии, педагогики
и организации работы с кадрами,
Академия управления МВД России,
Российская Федерация, 125171, г. Москва,
ул. Зои и Александра Космодемьянских, д. 8
E-mail: mtv-psy@mail.ru

Irina Evgen'evna Reuckaya,
Candidate of Psychology, Associate Professor,
Associate Professor at the Department
of Psychology, Pedagogy
and Organization of Work with Personnel,
Management Academy of the Ministry
of the Interior of Russia,
Russian Federation, 125171, Moscow,
Zoi i Alexandra Kosmodemyanskikh St., 8
E-mail: mtv-psy@mail.ru

Отгонбаяр Ундармаа,
слушатель 2-го факультета,
Академия управления МВД России,
Российская Федерация, 125171, г. Москва,
ул. Зои и Александра Космодемьянских, д. 8
E-mail: mtv-psy@mail.ru

Undarmaa Otgonbayar,
Listener of the 2nd Faculty,
Management Academy of the Ministry
of the Interior of Russia,
Russian Federation, 125171, Moscow,
Zoi i Alexandra Kosmodemyanskikh St., 8
E-mail: mtv-psy@mail.ru

Научная специальность:
5.3.5. Социальная психология,
экономическая и политическая психология
(психологические науки)

Scientific specialty:
5.3.5. Social psychology,
economic and political psychology
(psychological sciences)

УДК 159.99

Дата поступления: 1 октября 2024 г.

Дата принятия статьи в печать: 22 ноября 2024 г.

Методы и практики оценки эффективности управления персоналом государственной службы в Генеральном управлении исполнения судебных решений Монголии

Methods and Practices for Evaluating the Effectiveness of Public Service Personnel Management in the General Directorate for the Enforcement of Court Decisions of Mongolia

Аннотация

Актуальность заявленной темы обусловлена тем, что эффективное управление персоналом является фундаментальным элементом функционирования любой государственной структуры. В контексте Генерального управления исполнения судебных решений Монголии оно играет особенно важную роль, обеспечивая профессионализм и эффективность работы сотрудников в реализации важнейшей функции по при-

Abstract

The relevance of the stated topic is due to the fact that effective personnel management is a fundamental element of the functioning of any government structure. In the context of the General Directorate for the Enforcement of Judgments of Mongolia, it plays a particularly important role, ensuring the professionalism and efficiency of employees in the implementation of the most important function of the enforcement of judgments.

нудительному исполнению судебных решений. Оценка эффективности их работы является важнейшей задачей, позволяющей оптимизировать деятельность Генерального управления исполнения судебных решений и повысить уровень доверия к судебной системе.

Проблема исследования состоит в потребности совершенствования системы управления персоналом Генерального управления исполнения судебных решений Монголии и системы оценки ее эффективности.

Цель работы заключается в определении факторов, способствующих совершенствованию системы управления персоналом Генерального управления исполнения судебных решений Монголии и нахождению путей оптимизации системы оценки ее эффективности.

Методы: логический и системный анализ методов оценки эффективности управления персоналом в Генеральном управлении исполнения судебных решений Монголии.

Выводы. В настоящее время система оценки эффективности Управления персоналом Генерального управления исполнения судебных решений Монголии имеет ряд проблем, для решения которых следует разработать комплексную систему оценки эффективности системы управления персоналом, совершенствовать методическое обеспечение и создать информационную базу данной системы оценки, а также внедрить в нее современные технологии.

Ключевые слова: управление персоналом; эффективность работы; кадровая система; методы оценки; практики.

Evaluating the effectiveness of their work is the most important task, which makes it possible to optimize the activities of the General Directorate for the Enforcement of Court Decisions and increase the level of trust in the judicial system.

The problem of the study is the need to improve the personnel management system of the General Directorate for the Enforcement of Judicial Decisions of Mongolia and the system for evaluating its effectiveness.

The purpose of the work is to identify factors contributing to the improvement of the personnel management system of the General Directorate for the Enforcement of Judgments of Mongolia and to find ways to optimize the system for evaluating its effectiveness.

Methods: logical and systematic analysis of methods for evaluating the effectiveness of personnel management in the General Directorate of Enforcement of Judgments of Mongolia.

Conclusions. Currently, the system for evaluating the effectiveness of Personnel Management of the General Directorate for the Enforcement of Judgments of Mongolia has a number of problems, to solve which it is necessary to develop a comprehensive system for evaluating the effectiveness of the personnel management system, improve methodological support and create an information base for this evaluation system, as well as introduce modern technologies into it.

Keywords: personnel management; work efficiency; personnel system; assessment methods; practices.

В условиях динамично меняющихся общественных отношений и возрастающих требований к работе государственных органов эффективное управление персоналом государственной службы (далее – ГС) становится ключевым фактором успешной деятельности любого ведомства. Это особенно актуально для Генерального управления исполнения судебных решений (далее – ГУИСП) Монголии, которое играет значимую роль в реализации судебной реформы и укреплении правового государства, являясь важным звеном в системе правоохранительных органов, перед которым стоят задачи совершенствования системы управления персоналом (далее – УПП), внедрения современных методов и практик оценки его эффективности¹.

¹ Закон о государственной службе Монголии от 7 декабря 2017 г. // ТӨРИЙН АЛБАНЫ ТУХАЙ : сайт. URL: <https://www.legalinfo.mn/mn/detail/13025> (дата обращения: 01.05.2024); Постановление Правительства Монголии от 23 августа 2023 г. № 301 // ТӨРИЙН АЛБАНЫ ТУХАЙ : сайт. URL: <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16760243512451> (дата обращения: 01.05.2024).

Оценка эффективности управления персоналом (далее – ОЭУП) позволяет выявить сильные и слабые стороны кадровой работы, определить приоритетные направления развития и повысить общую результативность деятельности ГУИСП. Она дает возможность: провести комплексную оценку квалификации и компетенций сотрудников; проанализировать их потенциал и возможности карьерного роста; выявить потребности в непрерывном образовании и профессиональной переподготовке; оценить мотивацию и удовлетворенность сотрудников своей работой; определить эффективность работы руководителей [1].

ОЭУП является важным инструментом: для разработки и реализации кадровой политики ГУИСП; совершенствования системы подбора, обучения и развития персонала; стимулирования повышения эффективности работы сотрудников; предотвращения коррупции и других злоупотреблений.

Необходимость совершенствования системы УпП ГУИСР обусловлена рядом факторов:

- ростом требований к работе ГС, обусловленным задачами по обеспечению законности, правопорядка и защиты прав граждан;
- изменением характера работы сотрудников ГУИСР в связи с внедрением новых технологий и методов работы;
- необходимостью повышения мотивации и стимулирования труда сотрудников для достижения лучших результатов;
- повышением доверия общества к деятельности ГУИСР.

В настоящее время система оценки эффективности Управления персоналом ГУИСР Монголии имеет ряд проблем, требующих решения:

- отсутствие комплексной системы оценки: оценка УпП осуществляется фрагментарно, без учета взаимосвязи различных аспектов деятельности службы;
- несовершенство методического обеспечения: используемые методы оценки не всегда учитывают специфику деятельности ГУИСР, не позволяют объективно и всесторонне оценить эффективность УпП;
- слабая информационная база: недостаточно развита система сбора и анализа информации о результатах деятельности сотрудников и подразделений ГУИСР;
- недостаточное использование современных технологий: внедрение современных информационных технологий в систему оценки УпП находится на низком уровне.

Для решения указанных проблем необходимо следующее.

Разработать комплексную систему оценки эффективности УпП, которая должна включать оценку различных аспектов деятельности службы, таких как:

- кадровое планирование: оценка эффективности работы кадровой службы по подбору, расстановке, обучению и развитию кадров;
- мотивация и стимулирование труда: оценка эффективности системы мотивации и стимулирования труда сотрудников, направленная на повышение их производительности и заинтересованности в работе;
- определение результативности деятельности сотрудников: оценка достижения сотрудниками конкретных целей и выполнения ключевых показателей эффективности.

Совершенствовать методическое обеспечение оценки:

- разработать и внедрить новые методы оценки, основанные на международных стандартах и передовом опыте;
- использовать такие методы, как оценка по целям и показателям, оценка компетенций, метод 360 градусов, метод кейсов.

Создать информационную базу системы оценки:

- собрать и систематизировать информацию о результатах деятельности сотрудников и подразделений ГУИСР;
- внедрить автоматизированную систему сбора и обработки данных.

Внедрить современные технологии в систему оценки:

- использовать информационные системы для сбора, обработки и анализа данных об эффективности УпП;
- применять электронные формы оценки.

Применение вышеназванных мер позволит: повысить качество кадровой работы ГУИСР, улучшить мотивацию сотрудников, повысить общую результативность деятельности, укрепить кадровый потенциал ГУИСР, совершенствовать систему управления персоналом.

Приведем примеры внедрения современных методов оценки в деятельность ГУИСР.

Пример 1. В рамках внедрения метода 360-градусной оценки сотрудников ГУИСР оценивать их эффективность могут: непосредственные руководители, коллеги, подчиненные, а также граждане. Это позволит получить многогранную информацию о профессиональных качествах, деловых и личностных характеристиках сотрудников.

Пример 2. Оценка по компетенциям может использоваться для определения уровня владения сотрудниками необходимыми навыками и знаниями. Это позволит выявить потребности в непрерывном образовании и профессиональной переподготовке.

Существует множество методов оценки эффективности УпП. Наиболее распространенные рассмотрены в *табл. 1*.

В ГУИСР Монголии используются различные методы оценки эффективности УпП. К ним относятся следующие:

- аттестация, которая проводится один раз в год и включает в себя оценку знаний, навыков и умений сотрудников, а также их производительность;
- конкурсы. В ГУИСР регулярно проводятся конкурсы профессионального мастерства, которые позволяют выявить лучших сотрудников и стимулировать их к дальнейшему развитию;
- анкетирование, реализуемое как в отношении сотрудников ГУИСР, так и среди граждан.
- изучение жалоб и предложений: ГУИСР внимательно изучает все жалобы и предложения, поступающие от сотрудников и граждан [2; 4; 5].

Рассмотрим более подробно методы эффективности УпП, которые можно разделить на количественные и качественные.

Таблица 1

Некоторые методы оценки эффективности управления персоналом

Анализ кадровой документации	Этот метод включает в себя изучение таких документов, как резюме, личные дела, аттестационные листы, отзывы о работе и т. д.
Опросы	Они могут проводиться как среди сотрудников, так и среди клиентов организации
Фокус-группы	Данный метод позволяет получить более глубокие и подробные отзывы о работе УпП
Наблюдение	Наблюдение за работой сотрудников может помочь выявить их сильные и слабые стороны
Оценка производительности	Может проводиться по различным показателям: качество работы, уровень удовлетворенности граждан и т. д.
Сравнительный анализ	Позволяет сравнить показатели эффективности УпП в ГУИСП с показателями других организаций, как государственных, так и частных

К количественным методам относятся:

- анализ статистических данных: количество дел, оконченных в срок; сумма взысканных долгов; средняя продолжительность исполнительного производства;
- сравнительный анализ: категорий дел; оценки показателей работы приставов разных регионов, подразделений;
- индикаторы результативности: определение достижения целевых показателей, например, процентное соотношение дел, оконченных с вынесением постановления о взыскании.

Качественные методы включают в себя:

- экспертную оценку: оценку руководителями, коллегами, независимыми экспертами – кометентности, профессиональных навыков, личностных качеств приставов;
- анализ жалоб и обращений: оценку качества работы приставов на основе анализа жалоб от граждан, организаций, должников;

– анкетирование: опросы приставов, их коллег, руководителей с целью получения информации о мотивации, удовлетворенности работой, имеющихся проблемах и предложениях по ее совершенствованию;

– изучение практики работы: анализ конкретных дел, наблюдение за работой приставов в различных ситуациях профессиональной деятельности [3].

Оценка эффективности УпП является важной частью работы ГУИСП Монголии, непрерывным процессом, который позволяет повышать качество работы судебных приставов и укреплять доверие к судебной системе.

Использование различных методов оценки, анализ полученных результатов и принятие мер по устранению выявленных недостатков позволят оптимизировать деятельность ГУИСП и обеспечить исполнение судебных решений в максимально короткие сроки.

Список литературы:

1. Кадровое обеспечение системы управления персоналом // Научная электронная библиотека : сайт. URL: <https://monographies.ru/en/book/section?id=2080> (дата обращения: 02.05.2024).
2. Мизинцева М. Ф., Сардарян А. Р. Проблемы использования современных методик оценки персонала // Вестник РУДН. Серия Экономика. 2009. № 2. С. 85–93. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-ispolzovaniya-sovremennyh-metodik-otsenki-personala> (дата обращения: 03.05.2024).
3. Методы оценки эффективности сотрудников // Директор по персоналу : сайт. URL:

References:

1. Kadrovoe obespechenie sistemy upravleniya personalom // Nauchnaya elektronnyaya biblioteka : sajt. URL: <https://monographies.ru/en/book/section?id=2080> (data obrashcheniya: 02.05.2024).
2. Mizinceva M. F., Sardaryan A. R. Application problems of contemporary personnel appraisal techniques // RUDN Journal of Economics. 2009. № 2. P. 85–93. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-ispolzovaniya-sovremennyh-metodik-otsenki-personala> (data obrashcheniya: 03.05.2024).
3. Metody ocenki effektivnosti sotrudnikov // Direktor po personalu : sajt. URL: <https://www.>

<https://www.hr-director.ru/article/66689-qqq-17-m5-otsenka-effektivnosti-sotrudnikov-personalom> (дата обращения: 06.05.2024).

4. Новикова Ю. Н., Климович Л. К. Сущность, роль и методы оценки персонала при найме // Актуальные проблемы мировой экономики : материалы конф. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/289124666.pdf> (дата обращения: 07.05.2024).
5. Самойлова О. Е., Кабилова С. З. Оценка эффективности управления персоналом // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2011. № 10-1. С. 226–231. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-effektivnosti-upravleniya-personalom> (дата обращения: 04.05.2024).

Для цитирования:

Реуцкая Ирина Евгеньевна, Отгонбаяр Ундармаа. Методы и практики оценки эффективности управления персоналом государственной службы в Генеральном управлении исполнения судебных решений Монголии // Педагогика и психология: академический журнал. 2024. № 4 (7). С. 28–32.

[hr-director.ru/article/66689-qqq-17-m5-otsenka-effektivnosti-sotrudnikov-personalom](https://www.hr-director.ru/article/66689-qqq-17-m5-otsenka-effektivnosti-sotrudnikov-personalom) (дата обращения: 06.05.2024).

4. Novikova Yu. N., Klimovich L. K. Sushchnost', rol' i metody ocenki personala pri najme // Aktual'nye problemy mirovoj ekonomiki : materialy konf. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/289124666.pdf> (дата обращения: 07.05.2024).
5. Samojlova O. E., Kabirova S. Z. Ocenka effektivnosti upravleniya personalom // Sovremennye tendencii v ekonomike i upravlenii: novyj vzglyad. 2011. № 10-1. S. 226–231. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-effektivnosti-upravleniya-personalom> (дата обращения: 04.05.2024).

For citation:

Reuckaya Irina Evgen'evna, Otgonbayar Undarmaa. Methods and Practices for Evaluating the Effectiveness of Public Service Personnel Management in the General Directorate for the Enforcement of Court Decisions of Mongolia // Pedagogy and Psychology Academic Journal. 2024. № 4 (7). P. 28–32.

ВОПРОСЫ СОЦИАЛЬНОЙ, ПОЛИТИЧЕСКОЙ И ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

Григорьев Дмитрий Анатольевич,
кандидат философских наук, доцент,
старший преподаватель кафедры
социально-экономических
и гуманитарных дисциплин,
Московский областной филиал
Московского университета
МВД России имени В. Я. Кикотя,
Российская Федерация, 143103,
Московская обл., Рузский г. о.,
п. Старотеряево,
тер. МОФ МосУ имени В. Я. Кикотя, д. 1
E-mail: mtv-psy@mail.ru

Васильев Николай Николаевич,
слушатель 2-го факультета
(подготовки руководителей (начальников)
территориальных органов МВД России),
Академия управления МВД России,
Российская Федерация, 125171, г. Москва,
ул. Зои и Александра Космодемьянских, д. 8
E-mail: mtv-psy@mail.ru

Великолуг Евгений Викторович,
слушатель 2-го факультета,
Академия управления МВД России,
Российская Федерация, 125171, г. Москва,
ул. Зои и Александра Космодемьянских, д. 8
E-mail: mtv-psy@mail.ru

Баяртсайхан Анхтуул,
слушатель 2-го факультета,
Академия управления МВД России,
Российская Федерация, 125171, г. Москва,
ул. Зои и Александра Космодемьянских, д. 8
E-mail: mtv-psy@mail.ru

Научная специальность:
5.3.9. Юридическая психология
и психология безопасности

Dmitrij Anatol'evich Grigor'ev,
Candidate in Philosophy, Associate Professor,
Senior Lecturer at the Department of Social,
Economic and Humanitarian Disciplines,
Moscow Regional Branch of the Moscow University
of the Ministry of Internal Affairs of Russia
named after V. Ya. Kikotya,
Russian Federation, 143103, Moscow region,
Ruzsky G. O., Staroteryaev village,
ter. Moscow Regional Branch
of the Moscow State University
named after V. Ya. Kikotya, 1
E-mail: mtv-psy@mail.ru

Nikolaj Nikolaevich Vasil'ev,
Listener of the 2nd Faculty
(Training of Heads of Territorial Bodies
of the Ministry of Internal Affairs of Russia),
Management Academy of the Ministry
of the Interior of Russia,
Russian Federation, 125171, Moscow,
Zoi i Alexandra Kosmodemyanskikh St., 8
E-mail: mtv-psy@mail.ru

Evgenij Viktorovich Velikolug,
Listener of the 2nd Faculty,
Management Academy of the Ministry
of the Interior of Russia,
Russian Federation, 125171, Moscow,
Zoi i Alexandra Kosmodemyanskikh St., 8
E-mail: mtv-psy@mail.ru

Anhtuul Bayartsajhan,
Listener of the 2nd Faculty,
Management Academy of the Ministry
of the Interior of Russia,
Russian Federation, 125171, Moscow,
Zoi i Alexandra Kosmodemyanskikh St., 8
E-mail: mtv-psy@mail.ru

Scientific specialty:
5.3.9. Legal psychology
and security psychology

УДК 159.9

Дата поступления: 10 сентября 2024 г.

Дата принятия статьи в печать: 22 ноября 2024 г.

Особенности мотивационно-потребностной и ценностной сфер сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации

Features of the Motivational-Need and Value Spheres of Employees of the Internal Affairs Bodies of the Russian Federation

Аннотация

Актуальность: научное рассмотрение мотивации и ценностей личности имеет основополагающее значение для понимания современных социальных процессов как в цивилизации, так и в отдельно взятой организации. Считаясь ключевыми детерминантами отношений, поведения в профессии и принятия решений, мотивация и ценности стали темой растущего интереса среди организационных ученых и практиков.

Проблема: совершенствование деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации посредством оптимизации индивидуально-личностных особенностей в контексте мотивационно-потребностной и ценностной сферы данной профессиональной группы еще недостаточно изучена.

Цель: изучение особенностей мотивационно-потребностной и ценностной сфер сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

Методы: теоретический анализ проблемы, эмпирическое исследование сотрудников посредством методики диагностики ценностных ориентаций Ш. Шварца. Для обработки эмпирических данных и проверки достоверности полученных результатов применялись методы описательной статистики, включающие вычисление и сравнительный анализ первичных статистических показателей, реализованные в пакете прикладных программ Microsoft Excel и Statistika 10. В ходе исследования рассчитывались средние показатели, строились корреляционные матрицы, выдвинутые предложения проверялись с помощью применения t-критерия Стьюдента.

Выводы: при неуспешном выполнении профессиональных обязанностей у сотрудников изменяется профессиональное поведение в сторону пренебрежения к моральным ценностям, часто появляется тенденция к нечестности и лжи ради собственной выгоды.

Ключевые слова: профессиональная деятельность; сотрудники органов внутренних дел Российской Федерации; мотивационно-потребностная сфера; ценности.

Abstract

Relevance: scientific consideration of personal motivation and values is of fundamental importance for understanding modern social processes both in civilization and in a single organization. Considered key determinants of relationships, professional behavior, and decision-making, motivation and values have become a topic of growing interest among organizational scientists and practitioners.

The problem: improving the activities of employees of the internal affairs bodies of the Russian Federation by optimizing individual and personal characteristics in the context of the motivational, need-based and value sphere of this professional group has not yet been sufficiently studied.

Purpose: to study the features of the motivational, need-based and value spheres of employees of the internal affairs bodies of the Russian Federation.

Methods: theoretical analysis of the problem, empirical research of employees through the methodology of diagnosing the value orientations of Sh. Schwartz. To process empirical data and verify the reliability of the results obtained, descriptive statistics methods were used, including calculation and comparative analysis of primary statistical indicators implemented in the Microsoft Excel and Statistika 10 application software package. In the course of the study, average indicators were calculated, correlation matrices were built, and the proposals put forward were checked using the Student's t-test.

Conclusions: in case of unsuccessful performance of professional duties, employees' professional behavior changes towards disregard for moral values, there is often a tendency to dishonesty and lying for their own benefit.

Keywords: professional activity; employees of the internal affairs bodies of the Russian Federation; motivational and need sphere; values.

Каждый человек несет в себе множество ценностей, формирующих его идентичность и мировоззрение. Эти ценности часто вырастают из глубоких личных переживаний, культурного контекста и исторической памяти. Стремление к искренности, справедливости и свободе становится неотъемлемой частью человеческого существования, окрашивая наше восприятие мира и взаимоотношения с другими. Ценности формируют не только личные приоритеты, но и коллективные идеалы.

Ценности личности направляют выбор действий, обозначая то, что желательно или уместно. Они не предлагают точных или стандартизированных предписаний действий, но формируют внутренние ориентиры, которые определяют курс жизни каждой личности. Ценности, укорененные в опыте, культуре и личных убеждениях, служат основой для формирования моральных принципов, по которым человек принимает решения. Личные ценности также играют ключевую роль в социальных взаимодействиях: они влияют в том числе на выбор профессионального пути.

С течением времени ценности могут изменяться, реагируя на изменения в обществе и внутренние трансформации личности. Они придают смысл существованию и укрепляют идентичность. Именно ценности делают каждого из нас уникальным, формируя не только наше поведение, но и восприятие окружающего мира.

Теория деятельностного подхода, разработанная А. Н. Леонтьевым [3], рассматривает деятельность человека как сложный процесс, в котором взаимодействуют различные мотивы, потребности и личностные ценности. Каждый из этих элементов влияет на выбор стратегии поведения и формирует уникальный стиль деятельности. Человек, осознавая свои потребности и мотивы, осуществляет активный поиск способов их удовлетворения, что приводит к динамичному процессу целенаправленного действия. Это взаимодействие позволяет также продемонстрировать, что личностные и социальные факторы играют важную роль в формировании как отдельных мотивов, так и мотивационно-потребностной сферы в целом.

Кроме того, А. Н. Леонтьев подчеркивает, что понимание мотивации не может быть изолированным от социального контекста. Внешние обстоятельства, такие как семья, общественные нормы и культурные традиции, неизменно оказывают влияние на внутреннюю мотивационную сферу индивида. Это создает пространство для конфликта между внутренними и внешними ожида-

ниями, что может усложнить процесс принятия решений. Однако личность в большинстве случаев подобный выбор основывает на системе внутренних ценностей (ценностных ориентаций) [1; 4].

Формирование ведущего мотива в рамках деятельностного подхода А. Н. Леонтьева представляет собой процесс осмысления и осознания человеком своих внутренних побуждений. В зрелой личности этот процесс достигает высокой степени развития, позволяя индивиду не только адаптировать свои мотивы к меняющимся обстоятельствам, но и активно формировать их в соответствии с личными целями и ценностями. Каждый мотивационный импульс, возникающий в сознании, может быть подвергнут когнитивной переработке, что дает возможность личности создать гармоничную систему смыслов, которая связана с ее потребностями и устремлениями. Такой подход не только позволяет человеку осознанно управлять своей деятельностью, но и значимым образом влияет на его самоидентификацию и социальную адаптацию, определять направления своей деятельности и находить в ней глубокий смысл. Это в то же время способствует развитию личностной автономии и ответственности за свои выборы, что является основой для полноценной самореализации. Мотивационная сфера личности имеет в своей структуре такие компоненты, как побуждения и влечения, интересы и склонности, идеалы и установки, намерения и пр. Каждый из них несет свою функцию.

Человеческие потребности представляют собой сложную и многогранную систему, в которой взаимодействуют биологические, психологические и социальные аспекты. Они нестатичны; развитие технологий, изменений в культуре и динамика общественных процессов выступают катализаторами трансформации потребностей. Существует и такое мнение, что потребности отдельного индивида не могут быть полностью поняты без учета контекста его социальной среды. Взаимодействие с другими людьми формирует особые, коллективные потребности, которые требуют удовлетворения на уровне общества, что в свою очередь ведет к постоянным изменениям в социальных структурах и системах ценностей.

В профессиональной среде сотрудников органов внутренних дел имеют место дисциплинарные проступки, правонарушения и чрезвычайные происшествия, несмотря на организационные меры в совершенствовании воспитательной работы с личным составом, которые предпринимает МВД России.

Тем не менее нельзя не учитывать индивидуально-психологические особенности личности сотрудника. На формирование индивидуальных ценностей влияют не только личный опыт, но и социальная среда, культурные традиции и нормы, которые служат основой для принятия решений.

Ключевыми детерминантами противоправного поведения являются как внутренние, так и внешние условия, определяющие мотивацию и нравственные установки личности. Важно также учитывать психологические аспекты: «Для того чтобы понять действительную психологическую природу того или иного свойства, необходимо рассматривать это свойство в личностном аспекте — с точки зрения мотивов и целей этой деятельности. Для реализации личностного подхода требуется исследование каждого отдельного свойства в структуре личности» [2, с. 15].

Исследуя склонность к противоправному поведению, М. И. Марьин и А. А. Бочкова [5], пришли к выводам, что сотрудники, у которых наблюдается низкая оценка правовых норм, часто проявляют тенденцию к избеганию ответственности за свои действия, что в свою очередь негативно сказывается на общей профессиональной культуре. Этот феномен порождает атмосферу недоверия и неуверенности, когда сотрудники, игнорируя последствия, могут принимать решения, основанные на личных интересах, а не на благосостоянии компании. Основная проблема заключается в том, что такая установка приводит к снижению моральных стандартов и этических норм. Они в большей степени склонны к повышенному вниманию к себе, осторожности и осмотрительности в поступках, вытеснению негативно окрашенного аспекта противоправных действий. Они отличаются «высокой амбициозностью, которая входит в противоречие с повышенной потребностью соответствовать общепринятым нормам и стереотипу социально приемлемых форм существования», «позволяющих себе реализовывать собственные желания вопреки дозволенным нормативным правилам» [9, с. 63].

Однако подобное поведение не всегда свидетельствует о полном отсутствии моральных ценностей. Часто его можно интерпретировать как защитный механизм, возникающий в условиях стресса или давления. Эти сотрудники могут демонстрировать внешнюю уверенность, скрывая внутренние противоречия и затруднения, связанные с принятием этических решений. Их поведение может варьироваться в зависимости от окружения и осознания последствий своих действий.

Сотрудники без риска к противоправному поведению отличаются высокой степенью ответственности и обязательности, демонстрируют интерес к развитию собственных профессиональных навыков и активно участвуют в коллективной деятельности. Их установка на конгруэнтное поведение позволяет им уверенно принимать решения и действовать в соответствии с установленными нормами и правилами. Это проявляется в их постоянстве интересов и критериев поведения, что ведет к стабильности в профессии. Практичность и принципиальность служат основными ориентирующими принципами в их работе, обеспечивая глубокое, вдумчивое отношение к выполняемым задачам. Эти сотрудники активно стремятся не только к выполнению служебных обязательств, но и к достижению значимых результатов. Они умеют налаживать деловое сотрудничество, ориентируясь на правовые нормы, которые формируют основу их ценностных ориентаций.

И. А. Светиков изучал ценностные ориентации сотрудников полиции [8]. Он отмечает противоречивость и даже некоторый конфликт ценностей в их сознании. С одной стороны, они стремятся к созданию гармоничной и благополучной семьи, где царит понимание и поддержка. С другой стороны, требования профессии, связанные с высокой степенью стресса, нестабильным графиком и зачастую угрожающими ситуациями, ведут к разрыву между идеалами и реальностью. Нарастающее напряжение может вызвать не только профессиональное выгорание, но и дезинтеграцию в семейной среде, приводя к конфликтам и недопониманиям.

Кроме того, материальные аспекты, такие как зарплата, льготы и карьерный рост, становятся ощутимой причиной внутреннего противоречия. Общество, обладая определенными ожиданиями, навязывает полицейским стандарт идеального сотрудника, к которому они обязаны стремиться. Однако постоянное преодоление вызовов службы и, как следствие, невозможность достичь желаемого жизненного статуса лишь усиливает ощущение отчуждения и неудачи. Таким образом, полицейские оказываются в состоянии постоянного выбора, где их внутренние установки сталкиваются с жестокими реалиями мира, в котором они находятся.

В юридической психологии имеются исследования, связанные с их коррупционной направленностью, в которых затрагивался аспект мотивации и ценностей [6; 7]. На основе результатов исследования, можно говорить о том, что ценности, которыми руковод-

ствуются как коррупционные преступники, так и законопослушные граждане, отображают универсальные человеческие стремления. Свобода, в частности, представляет собой не только отсутствие ограничений, но и возможность выбора, что в контексте законопослушности подчеркивает важность индивидуальной ответственности. Семья и любовь, будучи основными опорами в жизни каждого, обогащают личный опыт и придают смысл действиям. Дети как продолжение рода всегда имеют ценность, отражая надежды и мечты родителей о будущем. Здоровье как базовая основа благополучия входит в ту же категорию. Образование и новые знания, в то время как они служат инструментами для роста и развития, наряду с этим могут быть использованы как средства оправдания неэтичных поступков. Добавление «хобби» в ценностную систему законопослушных сотрудников полиции раскрывает не только интересы человека, но и его стремление к гармонии. Эти увлечения в сочетании с основными ценностями создают комплексный образ личности, который прежде всего направлен на создание качественной жизни себе и окружающим.

Наименее значимыми для коррупционеров и законопослушных сотрудников органов внутренних дел выступают такие ценности как: материальная обеспеченность, развлечения, общественное признание, переживание прекрасного, высокие запросы, власть (понимаемая как стремление к власти, обладание властными полномочиями).

В данном исследовании коррупционеры предстают прагматичными людьми, нацеленными на получение конкретного результата в любой деятельности, которой они занимаются (в том числе в работе). Законопослушные сотрудники полиции, напротив, показали, что важнее, чтобы их работа, а также любое другое занятие представляли для них интерес сами по себе, независимо от достижения положительного результата.

Как коррупционеры, так и законопослушные сотрудники среди различных человеческих качеств наиболее высоко оценивают ответственность, честность и образованность.

Для исследования особенностей мотивационно-потребностной и ценностной сфер сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации нами использовалась методика диагностики ценностных ориентаций Ш. Шварца, которая позволяет диагностировать структуру ценностных ориентаций личности или группы (через средние значения по группе). Главная особенность данной методики состоит в том, что понятие ценно-

сти в ней дифференцируется, т. е. ценность не рассматривается как нечто монолитное.

В проведенном исследовании использовался опросник Ш. Шварца (H. Shalom Schwartz), разработанный им на основе методики Роккича, посредством модификации, расширив и усовершенствовав ее концептуальную базу.

Ш. Шварц выделяет десять основных ценностей: силу, достижения, удовольствие, статус, безопасность, конформизм, традицию, доброту, справедливость и универсализм. Каждая из этих категорий подчеркивает важность как индивидуального, так и социального контекста в понимании человеческого поведения.

Разработка опросника Ш. Шварца позволила не только систематизировать существующие подходы к изучению ценностей, но и создать инструментарий для более глубокого понимания динамики ценностных ориентиров. Это позволяет исследователям анализировать, как культурные изменения, социальные условия и личные обстоятельства влияют на выбор ценностей отдельного человека или групповую идентичность.

Кроме того, применение опросника в различных культурных контекстах демонстрирует его универсальность и возможность адаптации. В результате полученные данные могут помочь в формировании программ, направленных на улучшение социальной сплоченности и понимания среди различных групп населения. Исследования, основанные на опроснике Ш. Шварца, открывают новые горизонты для междисциплинарного анализа и практического применения в психологии, социологии и культурологии.

Психологическое исследование по избранной методике проводилось в двух выделенных для исследования группах (выборки) сотрудников: первая (без взыскания) — 40 человек и вторая (с взысканиями) — 40 человек.

Начнем с качественно-количественного анализа выборок. С помощью математической статистики были вычислены средние показатели возраста и стажа службы. Средний возраст респондентов в группах составляет: 36,55 в первой, 37,75 во второй, средний стаж службы в первой — 15,6 лет, во второй — 17,18 лет. Для расчета значимости различий использовался *t*-критерий Стьюдента. При расчетах эмпирического значения для сравниваемых параметров $t_{эмп} = 0,8$; $t_{эмп} = 1,2$; $t_{эмп} = 1,7$; которые находятся в зоне незначимости.

Рассмотрим результаты, полученные при анализе методики диагностики ценностных ориентаций Ш. Шварца в двух исследуемых выборках (*рис. 1*).

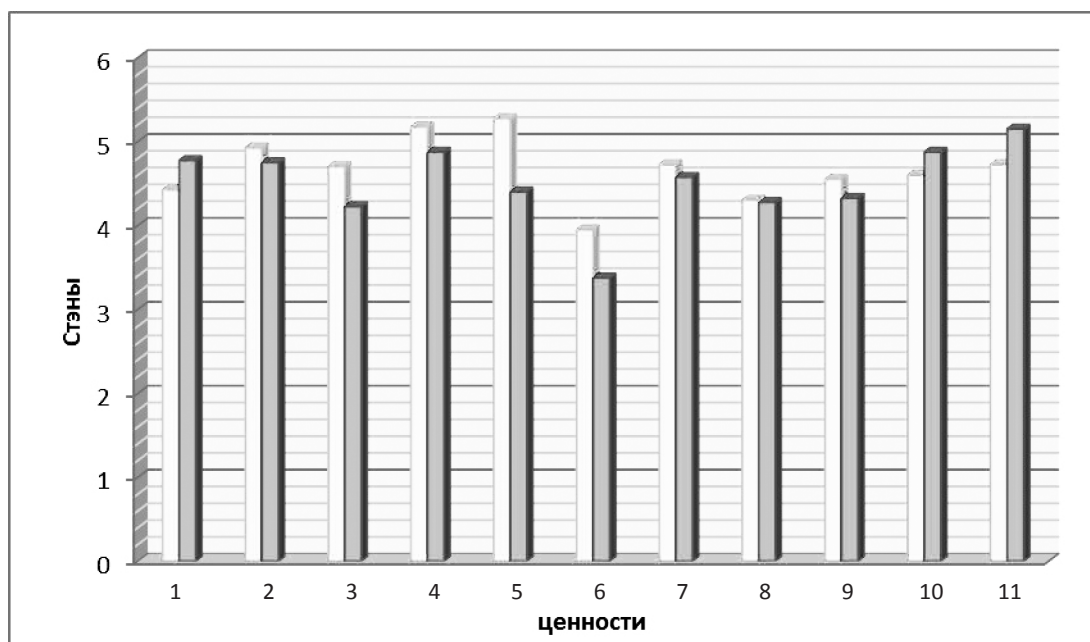


Рис. 1. Сравнительный анализ групп по усредненным значениям шкал методики диагностики ценностных ориентаций Ш. Шварца

Примечание: 1 – конформность; 2 – традиции; 3 – доброта; 4 – универсализм; 5 – самостоятельность; 6 – стимуляция; 7 – гедонизм; 8 – достижения; 9 – власть; 10 – безопасность; 11 – атипичность ответов.

При более детальном анализе значимости ценностей в двух группах, заметно, что группа 1 акцентирует внимание на ценностях, способствующих личной свободе и социальной справедливости. «Самостоятельность» и «универсализм» подчеркивают желание членов этой группы действовать согласно своим убеждениям и стремление к созданию более инклюзивного общества. Это может свидетельствовать о высоком уровне индивидуализма и социальной ответственности.

В то же время группа 2, при том что и оценивает ценности как достаточно важные, демонстрирует более консолидированный подход к новизне и стимуляции. Их ориентация на волнения может объясняться стремлением к приключениям и новому опыту, что, возможно, отражает молодежный менталитет или потребность в динамике жизни. Таким образом эта группа ориентирована на личные впечатления и эмоциональные переживания.

Сравнение этих двух групп позволяет глубже понять разнообразие человеческих ценностей. Различия в оценках также подчеркивают, как социальный контекст и личный опыт могут влиять на формирование системы ценностей. Важно продолжать исследование в данной области, так как оно может привести к лучшему пониманию мотиваций и желаний людей.

Для расчета значимости различий использовался *t*-критерий Стьюдента. При расчетах эмпирического значения для сравниваемых выборок $t_{эмп}$ по всем шкалам методики находится в зоне незначимости. Это позволяет нам сделать вывод о том, что ценностные ориентации субъекта труда не влияют на успешность/неуспешность выполнения служебных обязанностей.

Для обработки результатов исследования был проведен корреляционный анализ Спирмена для определения взаимовлияния факторов по избранной методике друг на друга (табл. 1 и 2). Мы рассматривали корреляционные связи, близкие к $p = 1$ или $p = -1$.

Корреляционное исследование показывает, что совпадений в положительных и отрицательных взаимосвязях не наблюдается.

В группе 1 наблюдаются выраженные положительные взаимосвязи между такими ценностями как конформность, доброта, универсализм и безопасность; а также между добротой и стимуляцией. Обратных выраженных взаимосвязей нет.

В группе 2 наблюдаются выраженные положительные взаимосвязи между такими ценностями как самостоятельность, стимуляция и гедонизм, а также универсализм и безопасность. Кроме того, наблюдается обратная взаимосвязь между безопасностью и атипичностью ответов,

Таблица 1

Корреляционная матрица связей ценностных ориентаций в группе 1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	1										
2	0,61	1									
3	0,69	0,42	1								
4	0,69	0,53	0,78	1							
5	0,47	0,22	0,60	0,61	1						
6	0,48	0,39	0,70	0,47	0,49	1					
7	0,34	0,24	0,27	0,14	0,42	0,26	1				
8	0,60	0,35	0,61	0,51	0,54	0,68	0,37	1			
9	-0,04	0,11	0,01	-0,25	0,28	0,27	0,21	0,27	1		
10	0,76	0,62	0,73	0,76	0,51	0,63	0,14	0,51	-0,02	1	
11	-0,59	-0,26	-0,53	-0,41	-0,38	-0,40	-0,26	-0,39	0,12	-0,48	1

Примечание: 1 – конформность; 2 – традиции; 3 – доброта; 4 – универсализм; 5 – самостоятельность; 6 – стимуляция; 7 – гедонизм; 8 – достижения; 9 – власть; 10 – безопасность; 11 – атипичность ответов.

Таблица 2

Корреляционная матрица связей ценностных ориентаций в группе 2

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	1										
2	0,44	1									
3	0,50	0,41	1								
4	0,54	0,52	0,68	1							
5	0,22	0,31	0,66	0,51	1						
6	0,22	0,22	0,62	0,52	0,72	1					
7	0,26	0,48	0,45	0,25	0,71	0,60	1				
8	0,52	0,26	0,56	0,52	0,67	0,46	0,55	1			
9	-0,05	0,10	0,16	-0,09	0,42	0,20	0,43	0,46	1		
10	0,49	0,41	0,66	0,78	0,62	0,44	0,39	0,58	0,02	1	
11	-0,56	-0,37	-0,68	-0,66	-0,48	-0,26	-0,36	-0,62	-0,05	-0,81	1

Примечание: 1 – конформность; 2 – традиции; 3 – доброта; 4 – универсализм; 5 – самостоятельность; 6 – стимуляция; 7 – гедонизм; 8 – достижения; 9 – власть; 10 – безопасность; 11 – атипичность ответов.

что говорит о стремлении к социальной желательности.

Согласно проведенному исследованию ценности, ориентированные на социальную этику, влияют на формирование атмосферы доверия и сотрудничества в рабочих группах. Успешные сотрудники, акцентируя внимание на универсализме и безопасности, создают условия для эффективного обмена идеями, что способствует

инновациям и укреплению служебной деятельности. В такой среде сотрудники чувствуют себя комфортно, что позволяет им открыто делиться своим опытом и знаниями. Кроме того, повышение ценности потребности в позитивном взаимодействии, сохранение благополучия близких людей повышает ценность потребности в глубоких переживаниях для поддержания оптимального уровня активности.

Развитие ценностей в профессиональной среде также фокусируется на равенстве, что ведет к повышенной удовлетворенности работой. При этом сотрудники, поддерживающие идеи равенства и справедливости, содействуют созданию благоприятного климата в коллективе, что также положительно сказывается на изучении различных подходов к решению проблем.

Важно отметить, что поддержка ценностей самодисциплины и уважения к окружающим ведет к более стойким и продуктивным отношениям среди коллег. Эти отношения формируют основу для решения конфликтов, тем самым укрепляя общие моральные устои и способствуя достижению коллективных целей.

Таким образом, можно утверждать, что у сотрудников с взысканиями возникает особая динамика ценностных ориентаций, которая способствует их личному и профессиональному росту. Повышение ориентации на понимание и защиту благополучия создает у них внутрен-

нюю мотивацию заботиться о безопасности как собственных интересов, так и интересов окружающих. Эта тенденция в свою очередь активизирует стремление к гармонии и стабильности в обществе, что отражается на качестве их межличностных взаимоотношений.

С другой стороны, желание к самостоятельности мышления и действию, к автономности порождает стремление исследовать новые возможности и переживать глубокие эмоциональные состояния. Эти новшества обогащают внутренний мир сотрудников, укрепляют их психоэмоциональную устойчивость и развивают стремление к наслаждению жизнью. В контексте концепции Ш. Шварца открытость к изменениям служит показателем готовности адаптироваться к новым условиям и извлекать полезные уроки из своих профессиональных неудач. Следовательно, превращая вызовы в возможности, такие сотрудники могут добиться не только личного, но и коллективного успеха.

Список литературы:

1. Бавжис А. А., Мальцева Т. В. Исследование профессионально важных качеств руководителей в системе органов внутренних дел Российской Федерации // Прикладная психология и педагогика. 2024. Т. 9. № 1. С. 161–169. DOI 10.12737/2500-0543-2024-9-1-161-169. URL: <https://naukaru.ru/en/nauka/article/73541/view> (дата обращения: 29.08.2024).
2. Васильев В. Л. Юридическая психология. Санкт-Петербург: Питер, 2005. 655 с.
3. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. Москва: Политиздат, 1975. 304 с.
4. Мальцева Т. В., Реуцкая И. Е., Петров В. Е. Психологическое консультирование личности в процессе профессионализации. Москва: Издательский Центр РИОР, 2020. 136 с.
5. Марьин М. И., Бочкова А. А. Психологические особенности сотрудников органов внутренних дел, склонных к противоправному поведению // Прикладная юридическая психология. № 3. 2014. С. 47–53.
6. Петров В. Е. Методика исследования склонности сотрудников Госавтоинспекции к коррупционно опасному поведению // Прикладная психология и педагогика. 2017. № 2. С. 1–13. DOI 10.12737/21969. URL: <https://naukaru.ru/ru/nauka/issue/879/view> (дата обращения: 29.08.2024).
7. Петров В. Е., Караваев А. Ф. Психологическая диагностика склонности сотрудников Госавтоинспекции к коррупционно опасному поведению // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2016. № 4 (67). С. 94–102.

References:

1. Bavzhis A. A., Mal'ceva T. V. Research of professionally important qualities of managers in the system of internal affairs bodies of the Russian Federation // Applied Psychology and Pedagogy. 2024. Vol. 9. № 1. P. 161–169. DOI 10.12737/2500-0543-2024-9-1-161-169. URL: <https://naukaru.ru/en/nauka/article/73541/view> (data obrashcheniya: 29.08.2024).
2. Vasil'ev V. L. Yuridicheskaya psihologiya. Sankt-Peterburg: Piter, 2005. 655 s.
3. Leont'ev A. N. Deyatel'nost'. Soznanie. Lichnost'. Moskva: Politizdat, 1975. 304 s.
4. Mal'ceva T. V., Reuckaya I. E., Petrov V. E. Psihologicheskoe konsul'tirovanie lichnosti v processe professionalizacii. Moskva: Izdatel'skij Centr RIOR, 2020. 136 s.
5. Mar'in M. I., Bochkova A. A. Psychological peculiarities of employees of internal affairs agencies inclined to offending behavior // Applied Legal Psychology. № 3. 2014. P. 47–53.
6. Petrov V. E. Research methodology the propensity of traffic police officer to corruption dangerous behavior // Applied Psychology and Pedagogy. 2017. № 2. P. 1–13. DOI 10.12737/21969. URL: <https://naukaru.ru/ru/nauka/issue/879/view> (data obrashcheniya: 29.08.2024).
7. Petrov V. E., Karavaev A. F. Psychological diagnostics of the tendency of traffic police officers to corrupt dangerous behavior // Psychopedagogy in Law Enforcement. 2016. № 4 (67). P. 94–102.
8. Svetikov I. A. Valuable orientations of police officers at the present stage (on materials of the empirical analysis) // The Humanities and Social-

8. *Светиков И. А.* Ценности сотрудников полиции на современном этапе (на материалах эмпирического анализа) // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2015. № 11–1. С. 171–174. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsennosti-sotrudnikov-politsii-na-sovremennom-etape-na-materialah-empiricheskogo-analiza> (дата обращения: 26.02.2019).
9. *Собчик Л. Н.* Психодиагностика в медицине : практическое руководство. Москва : ООО «Компания Боргес», 2007. 415 с.
- Economic Sciences. 2015. № 11–1. P. 171–174. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsennosti-sotrudnikov-politsii-na-sovremennom-etape-na-materialah-empiricheskogo-analiza> (data obrashcheniya: 26.02.2019).
9. *Sobchik L. N.* Psihodiagnostika v medicine : prakticheskoe rukovodstvo. Moskva : OOO “Kompaniya Borges”, 2007. 415 s.

Для цитирования:

Григорьев Дмитрий Анатольевич, Васильев Николай Николаевич, Великолуг Евгений Викторович, Баяртсайхан Анхтуул. Особенности мотивационно-потребностной и ценностной сфер сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации // Педагогика и психология: академический журнал. 2024. № 4 (7). С. 33–41.

For citation:

Grigor'ev Dmitrij Anatol'evich, Vasil'ev Nikolaj Nikolaevich, Velikolug Evgenij Viktorovich, Bayart-sajhan Anhtuul. Features of the Motivational-Need and Value Spheres of Employees of the Internal Affairs Bodies of the Russian Federation // Pedagogy and Psychology Academic Journal. 2024. № 4 (7). P. 33–41.

Макеев Дмитрий Александрович,
начальник центра психофизиологической
диагностики,
врач-психиатр, психотерапевт,
Медико-санитарная часть МВД России
по Ульяновской области,
Российская Федерация, 432071,
г. Ульяновск, ул. Орлова, д. 17
E-mail: mda73@ya.ru; dmakeev4@mvd.ru

Dmitrij Aleksandrovich Makeev,
Head of the Center for Psychophysiological
Diagnostics,
Psychiatrist, Psychotherapist,
Medical and Sanitary Unit of the Ministry
of Internal Affairs
of the Russian Federation for the Ulyanovsk Region,
Russian Federation, 432071,
Ulyanovsk, Orlova St., 17
E-mail: mda73@ya.ru; dmakeev4@mvd.ru

Рыськина Екатерина Анатольевна,
медицинский психолог центра
психофизиологической диагностики,
Медико-санитарная часть МВД России
по Ульяновской области,
Российская Федерация, 432071,
г. Ульяновск, ул. Орлова, д. 17
E-mail: eryskina@mvd.ru

Ekaterina Anatol'evna Rys'kina,
Medical Psychologist of the Center
for Psychophysiological Diagnostics,
Medical and Sanitary Unit of the Ministry
of Internal Affairs of the Russian Federation
for the Ulyanovsk Region,
Russian Federation, 432071,
Ulyanovsk, Orlova St., 17
E-mail: eryskina@mvd.ru

Уренский Алексей Александрович,
медицинский психолог центра
психофизиологической диагностики,
Медико-санитарная часть МВД России
по Ульяновской области,
Российская Федерация, 432071,
г. Ульяновск, ул. Орлова, д. 17
E-mail: malediktum@yandex.ru

Aleksej Aleksandrovich Urenskij,
Medical Psychologist of the Center
for Psychophysiological Diagnostics,
Medical and Sanitary Unit of the Ministry
of Internal Affairs of the Russian Federation
for the Ulyanovsk Region,
Russian Federation, 432071,
Ulyanovsk, Orlova St., 17
E-mail: malediktum@yandex.ru

Жук Кристина Геннадьевна,
адъюнкт 3-го факультета
(подготовки научных
и научно-педагогических кадров),
Академия управления МВД России,
Российская Федерация, 125171,
г. Москва, ул. Зои и Александра
Космодемьянских, д. 8
E-mail: krisi93.93@mail.ru

Kristina Gennad'evna Zhuk,
Adjunct of the 3rd Faculty
(Training of Scientific
and Scientific-Pedagogical Personnel),
Management Academy of the Ministry
of the Interior of Russia,
Russian Federation, 125171, Moscow,
Zoi i Alexandra Kosmodemyanskikh St., 8
E-mail: krisi93.93@mail.ru

Научная специальность:
5.3.9. Юридическая психология
и психология безопасности

Scientific specialty:
5.3.9. Legal psychology and security psychology

УДК 159.9

Дата поступления: 7 сентября 2024 г.

Дата принятия статьи в печать: 22 ноября 2024 г.

Особенности профессионального выгорания сотрудников, проходивших службу в особых условиях

Features of Professional Burnout of Employees Who Served in Special Conditions

Аннотация

Актуальность: мировые изменения за последнее десятилетие заставляют общество быстро реагировать, адаптироваться и принимать решения, при этом брать на себя ответственность в условиях стресса, что может привести к профессиональному выгоранию. На сотрудников силовых структур на сегодняшний день возложены важные задачи в обеспечении общественной безопасности, в частности, на вновь присоединенных территориях Российской Федерации.

Проблема: сложная ситуация, складывающаяся в силовых структурах в направлении некомплекта, накладывает двойную, а то и тройную нагрузку на каждого сотрудника. Что сказывается на эффективности и продуктивности выполнения служебных задач, и на состоянии сотрудника.

Цель: выявление состояния профессионального выгорания у сотрудников силовых структур в особых условиях службы.

Методы: теоретический анализ проблемы профессионального выгорания, эмпирическое исследование сотрудников силовых структур посредством опросника «Профессиональное выгорание для сотрудников правоохранительных органов» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой).

Выводы. В результате данного исследования проведена диагностика 45 сотрудников. Чуть меньше половины сотрудников, участвовавших в исследовании, служат от 5 лет до 10 лет. Имеются сотрудники с высоким уровнем эмоционального истощения и деперсонализацией. 44 сотрудника позитивно относятся к службе, отмечается положительная мотивация, заинтересованность к работе, у них выявлен низкий уровень по шкале «Редукция личных достижений».

Ключевые слова: профессиональное выгорание; особые условия службы; деперсонализация; сотрудники силовых структур; стресс; служебная деятельность.

Abstract

Relevance: global changes over the past decade have forced society to react quickly, adapt and make decisions, while taking responsibility under stress, which can lead to professional burnout. Today, law enforcement officers are entrusted with important tasks in ensuring public safety, in particular, in the newly annexed territories of the Russian Federation.

The problem: the difficult situation developing in the power structures in the direction of shortage imposes a double or even triple burden on each employee. This affects the efficiency and productivity of performing official tasks, and the employee's condition.

Purpose: to identify the state of professional burnout among law enforcement officers in special conditions of service.

Methods: theoretical analysis of the problem of professional burnout, empirical research of law enforcement officers through the questionnaire "Professional burnout for law enforcement officers" (K. Maslach, S. Jackson, adapted by N. E. Vodopyanova).

Conclusions. As a result of this study, 45 employees were diagnosed. Slightly less than half of the employees who participated in the study serve from 5 years to 10 years. There are employees with a high level of emotional exhaustion and depersonalization. 44 employees have a positive attitude towards the service, positive motivation and interest in work are noted, they have a low level on the scale of "Reduction of personal achievements".

Keywords: professional burnout; special conditions of service; depersonalization; employees of law enforcement agencies; stress; official activity.

Тема профессионального выгорания актуальна уже несколько десятилетий, однако единого рецепта преодоления данной проблематики не найдено, но данный феномен негативно сказывается на сотруднике, а также на организации в целом, что проявляется в снижении производительности, текучести кадров, заболеваемости и эффективности деятельности организации [4; 5; 8; 9; 10; 11; 12 и др.].

В 2023 г. «Ведомости» и «РБК» опубликовали исследование аналитического центра НАФИ и фонда Росконгресса ситуации профессионального выгорания в России. Результаты исследования показали, что более 13 млн человек на личном опыте сталкивались с профессиональным выгоранием. В связи с большой конкуренцией, желанием повысить продуктивность и производительность предприятия в кратчайшие сроки стресс стал распространяться в жизни каждого, без исключения, сотрудника.

Впервые ввел термин «профессиональное выгорание» в 1971 г. Г. Фрейденберг. Он считал, что это истощение энергетических ресурсов, которое проявляется у людей, работающих в сфере социальной помощи.

К. Маслач и Е. Джексон утверждают, что между личностью сотрудника и работой должно быть соответствие, иначе велика вероятность формирования состояния выгорания. [6; 7].

К. Кондо считает, что профессиональное выгорание формируется из-за неадекватных межличностных отношений в коллективе и чрезмерной рабочей нагрузки, что способствует дезадаптированности в работе [1]. Как правило, профессиональному выгоранию подвержены те, кто с головой уходит в работу, проявляя неподдельный интерес к ней, что порой забывают про другие стороны жизни. Однако, не оправдав своих ожиданий, может возникнуть разочарование и, как следствие, — потеря психологической и физической энергии, накопление усталости, эмоционального истощения, раздражение, физиологические проблемы.

На заседании Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации 14 мая 2024 г. Владимир Александрович Колокольцев, на тот момент исполняющий обязанности Министра внутренних дел Российской Федерации, обозначил одну из главных проблем — некомплект личного состава в среднем по всем регионам составлял 152 тыс. человек, что говорит о колоссальной нагрузке на каждого сотрудника и вызывает хронический стресс, напряжение и усталость.

К. Вальтер и Дж. Поулин в своих исследованиях выявили, что повышение уровня профессионального стресса прямо пропорционален росту уровня профессионального выгорания [3].

Сотрудник придерживается строго регламентированных стандартов поведения, так как

несет повышенную ответственность за принятые им решения в рамках служебной деятельности, сталкиваясь с антиобщественными проступками. Велика вероятность попадания в экстремальные ситуации, а на сегодняшний день неотъемлемой частью службы является выполнение служебных обязанностей в особых условиях.

В исследованиях отмечается, что профессиональное выгорание негативно влияет на коллектив, формируя конфликты между сотрудниками, срывы поставленных задач. Gojji (2018) считает, что выгорание отмечается в рабочих группах, так как распространяется с помощью социальных связей.

Б. Г. Ананьев отмечал важность моральной поддержки, помощи, сочувствия другим, что способствует проявлению толерантности к стрессам и кризисным ситуациям. Wade et al говорит о том, что работники подвержены меньшему выгоранию, если со стороны и руководителей, и коллег уровень поддержки выше [3].

В 2022 г. в Швейцарии было проведено исследование 127 сотрудников, результатом которого стало выявление взаимосвязи выгорания с чувством безнадежности, депрессии. Защитным фактором швейцарских полицейских являлись только личные достижения [13]. В Португалии же отмечается самый высокий показатель полицейских, принимающих успокаивающие психотропные вещества. Риск развития психологического расстройства подвержены 55 %, у 28 % выявлено эмоциональное выгорание, психологическое истощение отмечается у 11 % респондентов [2].

Профессиональное выгорание изучалось многими авторами, однако актуальность не утрачена, так как на сегодняшний день данная тема стала более острой в связи с новыми задачами, поставленными перед силовыми структурами России.

Поэтому целью данного исследования стало выявление состояния профессионального выгорания у сотрудников силовых структур (Росгвардия и МВД России), проходивших службу в особых условиях.

Респондентов, участвовавших в исследовании — 45 (1 — женщина, 44 — мужчины). Средний возраст респондентов — 35 лет. Все сотрудники имеют опыт службы в особых условиях. Использовался тест-опросник «Профессиональное выгорание для сотрудников правоохранительных органов» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой).

Рисунок 1 отражает, как распределены сотрудники по стажу службы в силовых структурах. Почти половина сотрудников (18) имеет стаж службы от 5 до 10 лет.

Результаты исследования по шкале «Эмоциональное истощение» на рис. 2 показывают,



Рис. 1. Стаж службы сотрудников

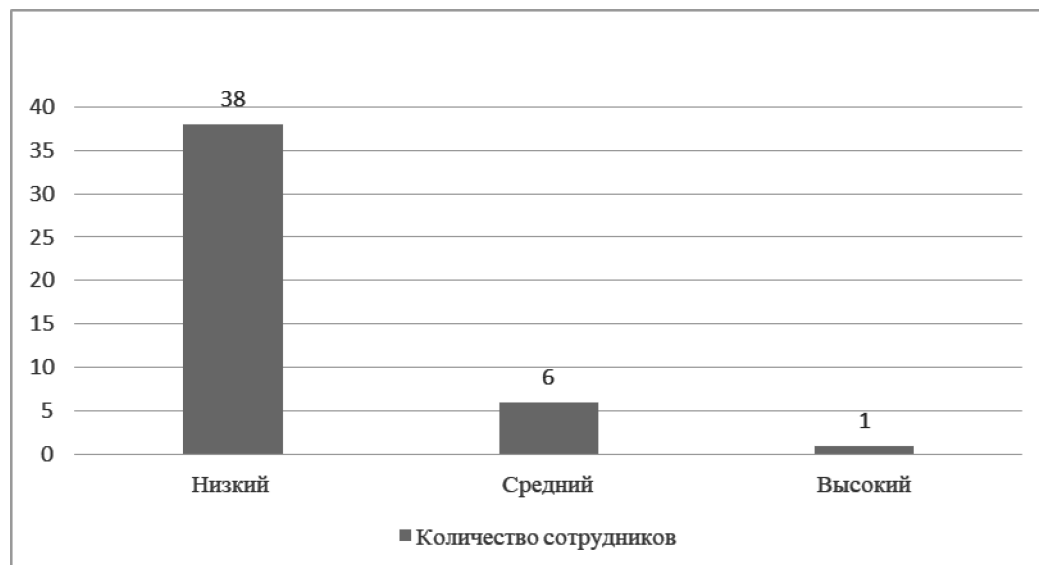


Рис. 2. Уровни шкалы «Эмоциональное истощение»

что у одного сотрудника выявлен высокий уровень эмоционального истощения. Это значит, что сотрудник утратил интерес к окружающим, не удовлетворен работой, своей жизнью. Стоит отметить, что он проходил службу в особых условиях 16 раз. У 38 сотрудников низкий уровень по данной шкале, не выявлена психическая истощаемость, не отмечается снижение эмоционального тонуса. У пяти сотрудников со средним уровнем отмечается не менее трех командировок.

Шесть сотрудников исследования (рис. 3) с высоким уровнем деперсонализации. Это говорит о том, что сотрудники к служебным обязанностям относятся формально, проявляют эмоциональную отстраненность. Тридцать один сотрудник с низким уровнем деперсона-

лизации вовлечен в служебную деятельность, не проявляет циничность и негативные установки к коллегам.

По данным шкалы «Редукция личностных достижений» почти у всех респондентов отмечается низкий уровень (рис. 4). Это значит, что у сотрудников отмечаются положительные установки по отношению к профессиональным возможностям, адекватная самооценка.

Только у одного сотрудника данного исследования выражено снижение профессиональной мотивации, недовольство собой, обесценивание себя как профессионала.

Пайдмонт (Piedmont, 1993) считает, что люди, испытывающие деперсонализацию и эмоциональное истощение, бессильны в противостоянии со стрессом [3].

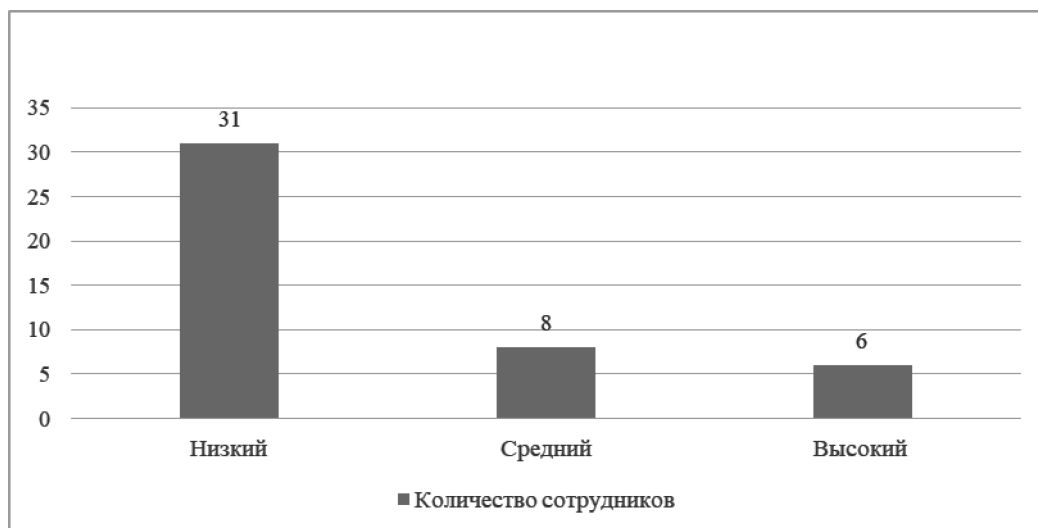


Рис. 3. Уровни шкалы «Деперсонализация»

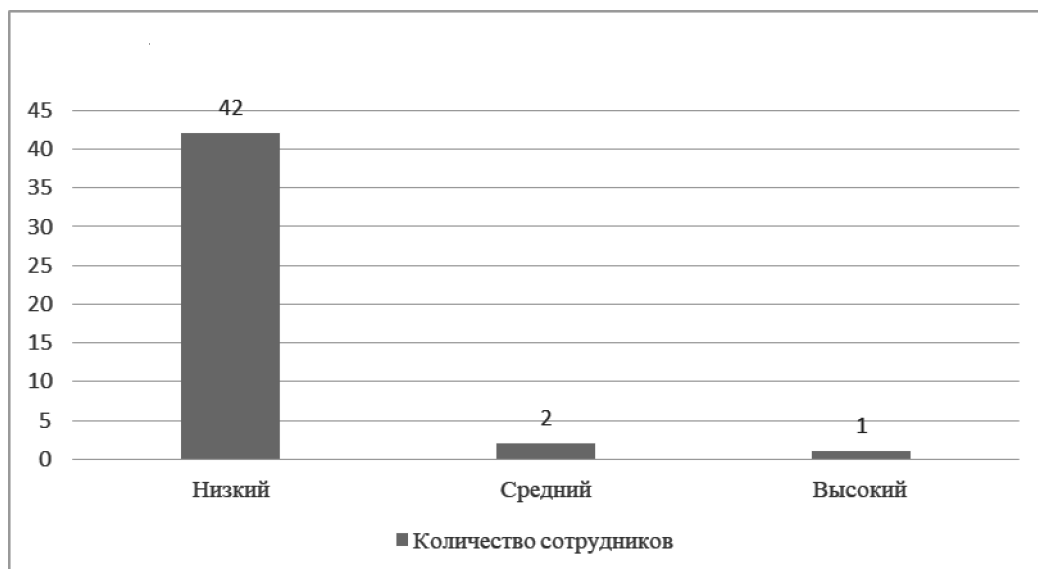


Рис. 4. Уровни шкалы «Редукция личных достижений»

Очевидно, что в интересах каждого работодателя создание благоприятных условий для своего сотрудника является важнейшей составляющей для функционирования организации. Уже на стадии профессионально-психологического отбора можно формировать

оптимальную внутреннюю среду в подразделениях. На протяжении службы следует обучать сотрудников навыкам саморегуляции, эффективного делового общения и копинга, активации своих личностных ресурсов для преодоления стрессов.

Список литературы:

1. Барбанова М. В. Изучение психологического содержания синдрома «эмоционального сгорания» // Вестник МГУ. Сер. 14. Психология. 2000. № 1.
2. Булгаков А. В., Кулиева Т. А. Обзор отечественных и зарубежных исследований синдрома

References:

1. Barabanova M. V. The study of the psychological content of the syndrome of "emotional combustion" // Lomonosov Psychology Journal. 2000. № 1.
2. Bulgakov A. V., Kulieva T. A. Review of domestic and foreign studies of emotional burnout

- эмоционального выгорания у сотрудников полиции: инструментарий, результаты, профилактика // Вестник Московского университета МВД России. 2023. № 1. С. 326–333.
3. *Водопьянова Н., Старченкова Е.* Синдром выгорания. Москва : Питер, 2009. 440 с.
 4. *Крыжевская Н. Н., Жикривецкая Ю. В., Василенко Е. В.* Профессиональное выгорание сотрудников ОВД как следствие психотравмирующего воздействия профессиональной деятельности: основные проявления и следствия // Прикладная психология и педагогика. 2023. № 3. С. 140–151. DOI: 10.12737/2500-0543-2023-8-3-140-151. URL: <https://naukaru.ru/ru/nauka/article/65034/view> (дата обращения: 23.09.2024).
 5. *Мальцева Т. В., Купцов А. А.* Взаимосвязь механизмов психологической защиты и синдрома эмоционального выгорания у сотрудников полиции // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2019. Т. 24. № 1 (76). С. 74–79. DOI 10.24411/1999-6241-2019-11011. – EDN ZAKKFV. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?edn=zakkv> (дата обращения: 24.09.2024).
 6. *Маслач К.* Профессиональное выгорание: как люди справляются : практикум по социальной психологии. Санкт-Петербург : Питер, 2001. 528 с.
 7. *Маслач К., Годберг Дж.* Профилактика выгорания: новые перспективы // Прикладная и профилактическая психология. 1998. Изд. 7. С. 63–74.
 8. *Сомов А. В., Мальцева Т. В.* Психолого-управленческое воздействие руководителя на подчиненных в правоохранительных органах // Прикладная юридическая психология. 2012. № 1. С. 125–129.
 9. *Титова М. О.* Половые различия проявления самообладания участковых уполномоченных полиции с разным уровнем профессионального выгорания // Прикладная психология и педагогика. 2023. Т. 8. № 2. С. 194–202. DOI: 10.12737/2500-0543-2023-8-2-194-202. URL: <https://naukaru.ru/ru/nauka/article/58026/view> (дата обращения: 24.09.2024).
 10. *Тихонова Е. А.* Факторы профессиональной деятельности, обуславливающие снижение психологических ресурсов сотрудников органов внутренних дел // Прикладная психология и педагогика. 2020. № 2. С. 155–164. DOI: 10.12737/2500-0543-2020-155-164. URL: <https://naukaru.ru/ru/nauka/article/37308/view> (дата обращения: 25.09.2024).
 11. Эмоциональное выгорание сотрудников МВД в контексте их стрессоустойчивости / Н. З. Кайгородова [и др.] // Прикладная психология и педагогика. 2023. № 3. С. 129–139. DOI: 10.12737/2500-0543-2023-8-3-129-139. URL: <https://naukaru.ru/ru/nauka/article/57588/view> (дата обращения: 23.09.2024).
 3. *Vodop'yanova N., Starchenkova E.* Sindrom vygoraniya. Moskva : Piter, 2009. 440 s.
 4. *Kryzhevskaya N. N., Zhikriveckaya Yu. V., Vasilenko E. V.* Professional burnout of employees of the internal affairs department as a consequence of the psychotraful impact of professional activity: main manifestations and consequences // Applied Psychology and Pedagogy. 2023. № 3. P. 140–151. DOI: 10.12737/2500-0543-2023-8-3-140-151. URL: <https://naukaru.ru/ru/nauka/article/65034/view> (data obrashcheniya: 23.09.2024).
 5. *Mal'ceva T. V., Kupcov A. A.* Interrelation of psychological defense mechanisms and emotional burnout syndrome of police officers // *Psychopedagogy in Law Enforcement*. 2019. T. 24. № 1 (76). P. 74–79. DOI 10.24411/1999-6241-2019-11011. – EDN ZAKKFV. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?edn=zakkv> (data obrashcheniya: 24.09.2024).
 6. *Maslach K.* Professional'noe vygoranie: kak lyudi spravlyayutsya : praktikum po social'noj psihologii. Sankt-Peterburg : Piter, 2001. 528 s.
 7. *Maslach K., Godberg Dzh.* Profilaktika vygoraniya: novye perspektivy // *Prikladnaya i profilakticheskaya psihologiya*. 1998. Izd. 7. S. 63–74.
 8. *Somov A. V., Mal'ceva T. V.* Psychological and managerial impact of the head on subordinates in law enforcement agencies // *Applied Legal Psychology*. 2012. № 1. P. 125–129.
 9. *Titova M. O.* Gender differences in the manifestation of self-control of district police officials with different level of professional burnout // *Applied Psychology and Pedagogy*. 2023. T. 8. № 2. P. 194–202. DOI: 10.12737/2500-0543-2023-8-2-194-202. URL: <https://naukaru.ru/ru/nauka/article/58026/view> (data obrashcheniya: 24.09.2024).
 10. *Tihonova E. A.* Factors of professional activity that cause a decrease in psychological resources of employees of internal affairs bodies // *Applied Psychology and Pedagogy*. 2020. № 2. P. 155–164. DOI: 10.12737/2500-0543-2020-155-164. URL: <https://naukaru.ru/ru/nauka/article/37308/view> (data obrashcheniya: 25.09.2024).
 11. Emotional burnout of employees of the Ministry of Internal Affairs in the context of their stress resistance / N. Z. Kajgorodova [et al.] // *Applied Psychology and Pedagogy*. 2023. № 3. P. 129–139. DOI: 10.12737/2500-0543-2023-8-3-129-139. URL: <https://naukaru.ru/ru/nauka/article/57588/view> (data obrashcheniya: 23.09.2024).

0543-2023-8-3-129-139. URL: <https://naukaru.ru/ru/nauka/article/57588/view> (дата обращения: 23.09.2024).

12. Эмоциональное выгорание сотрудников полиции: феноменология и профилактика / М. В. Пряхина [и др.] // Прикладная психология и педагогика. 2021. № 4. С. 25–42. DOI: 10.12737/2500-0543-2021-6-4-25-42. URL: <https://naukaru.ru/ru/nauka/article/45878/view> (дата обращения: 24.09.2024).
13. Hopelessness in Police Officers and Its Association with Depression and Burnout: A Pilot Study / C. Civilotti, D. Acquadro Maran, S. Garbarino, N. Magnavita; Int. J. Environ. Res. Public Health. 2022. April. 19 (9): 5169. URL: https://www.researchgate.net/publication/360175891_Hopelessness_in_Police_Officers_and_Its_Association_with_Depression_and_Burnout_A_Pilot_Study (дата обращения: 26.09.2024).
12. Emotional burnout of police officers: phenomenology and prevention / M. V. Pryahina [et al.] // Applied Psychology and Pedagogy. 2021. № 4. P. 25–42. DOI: 10.12737/2500-0543-2021-6-4-25-42. URL: <https://naukaru.ru/ru/nauka/article/45878/view> (data obrashcheniya: 24.09.2024).
13. Hopelessness in Police Officers and Its Association with Depression and Burnout: A Pilot Study / C. Civilotti, D. Acquadro Maran, S. Garbarino, N. Magnavita; Int. J. Environ. Res. Public Health. 2022. April. 19 (9): 5169. URL: https://www.researchgate.net/publication/360175891_Hopelessness_in_Police_Officers_and_Its_Association_with_Depression_and_Burnout_A_Pilot_Study (data obrashcheniya: 26.09.2024).

Для цитирования:

Макеев Дмитрий Александрович, Рыськина Екатерина Анатольевна, Уренский Алексей Александрович, Жук Кристина Геннадьевна. Особенности профессионального выгорания сотрудников, проходивших службу в особых условиях // Педагогика и психология: академический журнал. 2024. № 4 (7). С. 42–48.

For citation:

Makeev Dmitrij Aleksandrovich, Rys'kina Ekaterina Anatol'evna, Urenskij Aleksej Aleksandrovich, Zhuk Kristina Gennad'evna. Features of Professional Burnout of Employees Who Served in Special Conditions // Pedagogy and Psychology Academic Journal. 2024. № 4 (7). P. 42–48.

ПРОБЛЕМЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ И ПСИХОЛОГИИ БЕЗОПАСНОСТИ

Жук Кристина Геннадьевна,
адъюнкт 3-го факультета (подготовки научных
и научно-педагогических кадров),
Академия управления МВД России,
Российская Федерация, 125171,
г. Москва, ул. Зои и Александра
Космодемьянских, д. 8
E-mail: krisi93.93@mail.ru

Kristina Gennad'evna Zhuk,
Adjunct of the 3rd Faculty (Training
of Scientific and Scientific-Pedagogical Personnel),
Management Academy of the Ministry
of the Interior of Russia,
Russian Federation, 125171, Moscow,
Zoi i Alexandra Kosmodemyanskikh St., 8
E-mail: krisi93.93@mail.ru

Научная специальность:
5.3.9. Юридическая психология
и психология безопасности

Scientific specialty:
5.3.9. Legal psychology and security psychology

УДК 159.9

Дата поступления: 1 октября 2024 г.

Дата принятия статьи в печать: 22 ноября 2024 г.

Сформированность особенностей витальности у сотрудников органов внутренних дел

Formation of the Peculiarities of Vitality among Employees of the Internal Affairs Bodies

Аннотация

Актуальность. В статье представлено исследование особенностей витальности у сотрудников МВД России. Многие исследования в данном направлении говорят о том, что витальность в процессе взаимодействия человека с отрицательными обстоятельствами жизни является полноценным личностным ресурсом, а сотрудник органов внутренних дел ежедневно сталкивается с конфликтами, стрессовыми ситуациями в своей служебной деятельности.

Проблема: важным является отслеживание данного факта у сотрудников для оказания своевременной помощи со стороны специалистов, так как возросла нагрузка на каждого сотрудника с учетом некомплекта, командировки в особые условия служебной деятельности.

Цель: выявление уровня сформированности особенностей субъективной витальности у сотрудников полиции.

Методы: теоретический анализ проблемы особенностей субъективной витальности у сотрудников полиции посредством опросника Семантический дифференциал «Оценка собственной жизненной энергии» Т. В. Мальцевой.

Abstract

Relevance. The article presents a study of the peculiarities of vitality among employees of the Ministry of Internal Affairs of Russia. Many studies in this area suggest that vitality in the process of human interaction with negative life circumstances is a full-fledged personal resource, and an employee of the internal affairs bodies faces conflicts and stressful situations in his official activities on a daily basis.

Problem: it is important to monitor this fact among employees in order to provide timely assistance from specialists, since the load on each employee has increased, taking into account the shortage, business trips in special conditions of official activity.

Objective: to identify the level of formation of the characteristics of subjective vitality among police officers.

Methods: theoretical analysis of the problem of the peculiarities of subjective vitality in police officers through the questionnaire Semantic differential "Assessment of one's own vital energy" by T. V. Maltseva.

Conclusions: 48 employees of the Ministry of Internal Affairs of Russia (13 women, 35 men)

Выводы: участниками исследования стали 48 сотрудников ГУ МВД России (13 женщин, 35 мужчин). Результаты показывают, что в данном исследовании у сотрудников преобладают высокие показатели как субъективной витальности как состояния, так и витальности как диспозиции. Объем субъективной витальности у 19 сотрудников высокий. Высокие показатели по шкале «качество» отмечаются у 43 сотрудников. В целом, данное исследование показало, что у данных сотрудников выявлен оптимальный уровень витальности. У сотрудников отмечается хорошее психологическое и физическое здоровье, что способствует в дальнейшем благоприятной реализации своего потенциала.

Ключевые слова: витальность; субъективная витальность; жизненная энергия; благополучие; субъективное переживание.

participated in the study. The results show that in this study, employees have high indicators of both subjective vitality as a condition and vitality as a disposition. The volume of subjective vitality in 19 employees is high. 43 employees have high indicators on the “quality” scale. In general, this study showed that these employees have an optimal level of vitality. Employees have good psychological and physical health, which contributes to the further favorable realization of their potential.

Keywords: vitality; subjective vitality; vital energy; well-being; subjective experience.

В современном мире отбор кандидатов на службу в правоохранительные органы в любой стране осуществляется по определенным стандартам. Кандидат должен быть не только физически здоровым, но и психологически. G. A. Nix показал, что благополучие двух этих составляющих у человека поддерживается витальностью, а ощущение счастья определяется успешной реализацией деятельности при любом виде мотивации. Чем выше уровень субъективной витальности, тем успешней реализация автономно регулируемой деятельности [3].

Результаты исследований R. M. Ryan говорят о том, что тревога, депрессия, чрезмерные нагрузки, конфликты ставят под сомнение самоактуализацию и развитие, снижают субъективную витальность [3].

Сотрудники полиции ежедневно сталкиваются с трудностями, стрессовыми ситуациями, конфликтами и чрезмерными нагрузками, которые в свою очередь негативно отражаются: на нервно-психической устойчивости сотрудников, на когнитивных способностях, коммуникативных и т. д. Это значит, что сотрудник полиции больше подвержен изменениям личностных структур в негативную сторону, поэтому важно отслеживать, профилактировать, а при выявлении — прорабатывать и устранять данные изменения.

Поэтому целью данного исследования стало выявление уровня сформированности особенностей субъективной витальности у сотрудников полиции.

В исследовании приняло участие 48 сотрудников ГУ МВД России. В данном исследова-

нии приняло участие: 13 женщин, 35 — мужчин. Средний возраст составил — 37,5. Была использована методика Семантический дифференциал «Оценка собственной жизненной энергии» Т. В. Мальцевой [2].

Данные по стажу службы сотрудников в МВД России представлены на *рис. 1*.

Из *рис. 1* видно, что в целом распределение по стажу службы равномерно. Преобладает количество сотрудников, стаж службы которых составляет от 1 года до 5 лет и от 5 лет до 10 лет, 11 и 10 соответственно.

На *рис. 2* представлены полученные данные по ситуационной и диспозиционной субъективной витальности:

Рис. 2 показывает, что в данной выборке преобладают высокие показатели как субъективной витальности как состояния, так и субъективной витальности как диспозиции. Это может говорить о том, что данные сотрудники принимают активное участие в своей жизни, физически энергичны, контролируют жизненные события, отличаются гармоничными и стабильными личностными характеристиками, достаточной жизненной энергией и необходимыми ресурсами. С низкими показателями субъективной витальности как состояния и субъективной витальности как диспозиции в данной выборке не имеется.

На *рис. 3* отображены полученные результаты по шкале «объем».

Рисунок 3 отражает объем субъективной витальности у данных сотрудников. Это говорит о том, что по ощущениям самих сотрудников «резервуары» жизненных сил и энергии находятся в оптимальном режиме.

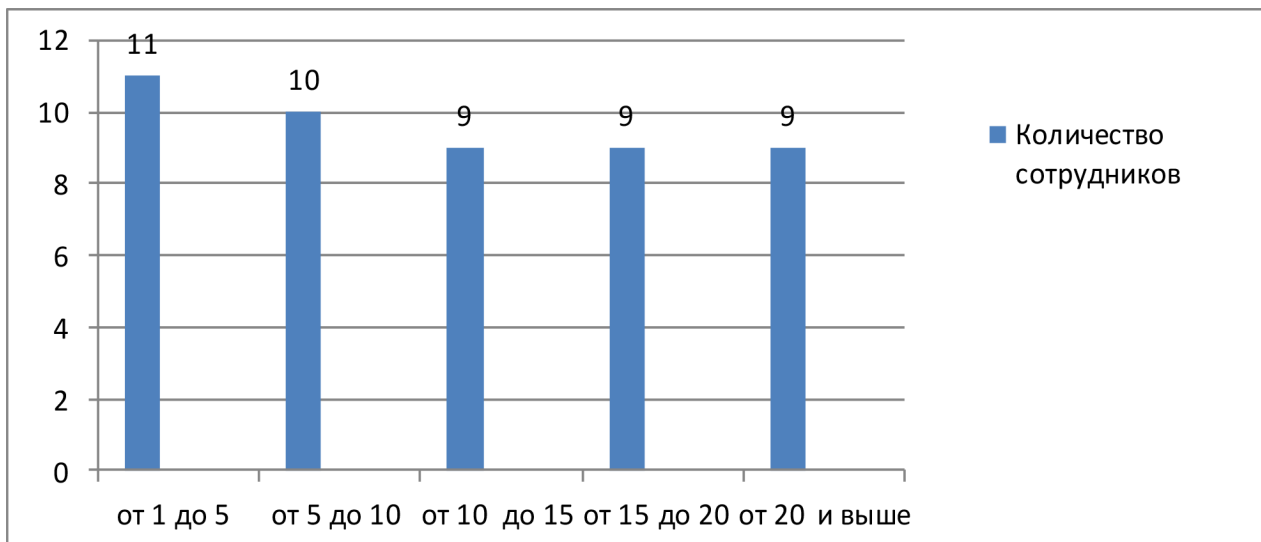


Рис. 1. Стаж службы сотрудников

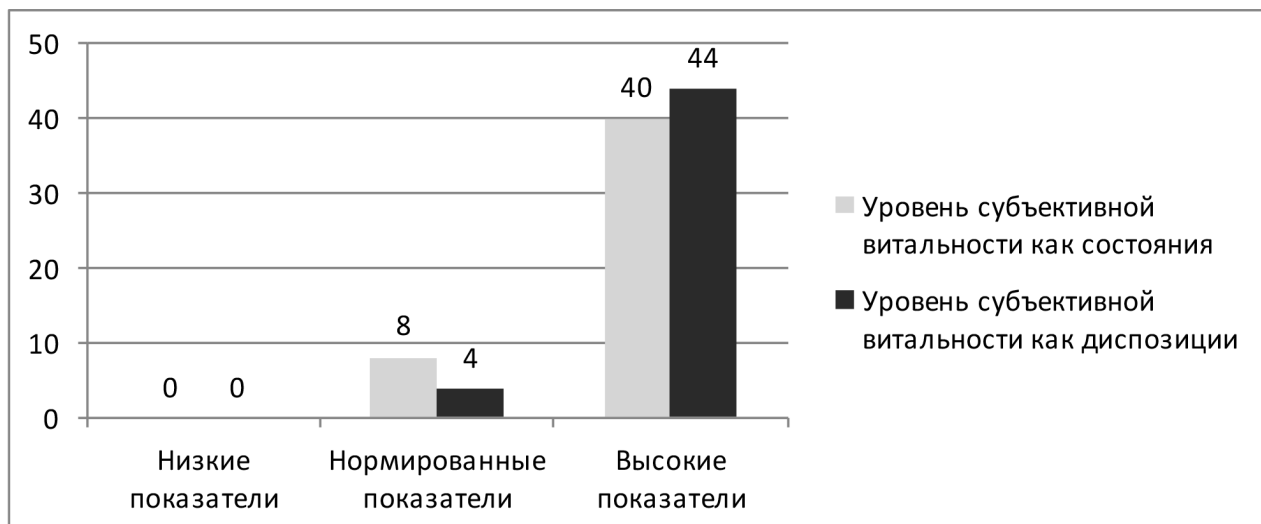


Рис. 2. Результаты по шкале «Ситуационная и диспозиционная витальность»

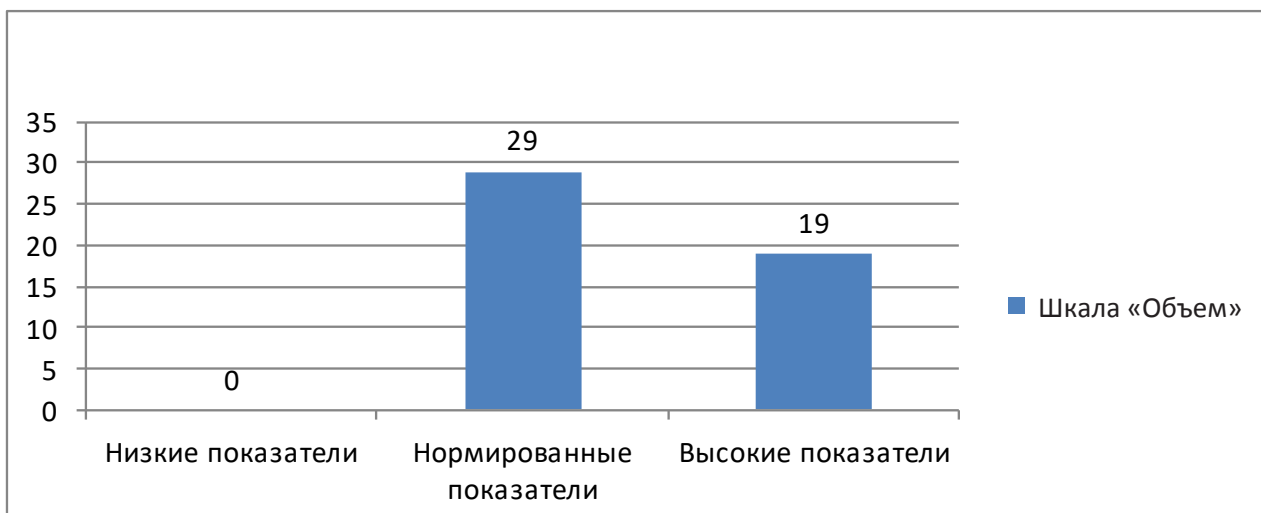


Рис. 3. Результаты по шкале «Объем»



Рис. 4. Результаты по шкале «Сила»

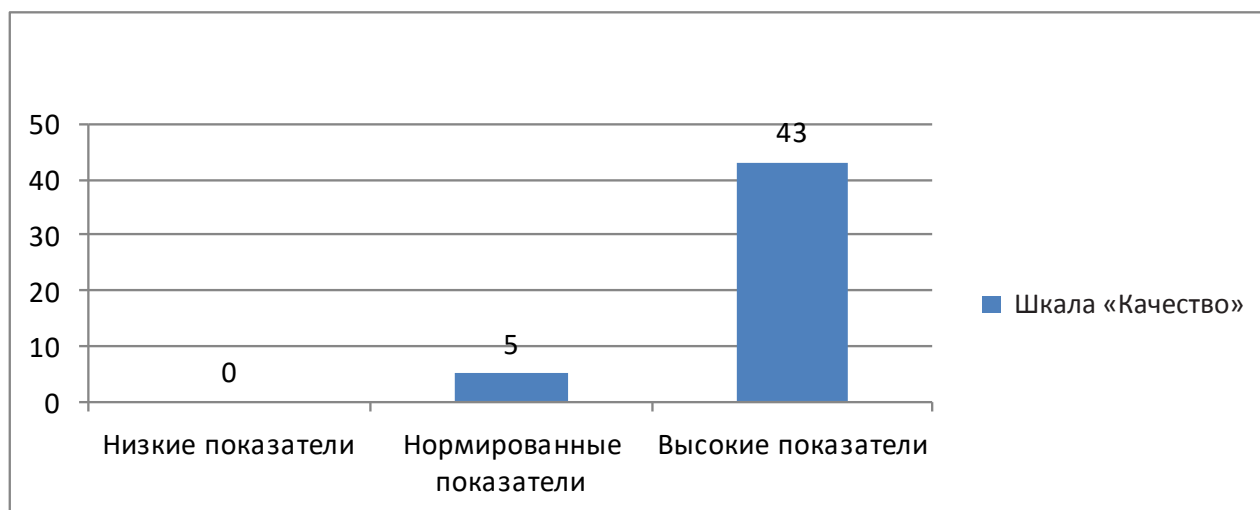


Рис. 5. Результаты по шкале «Качество»

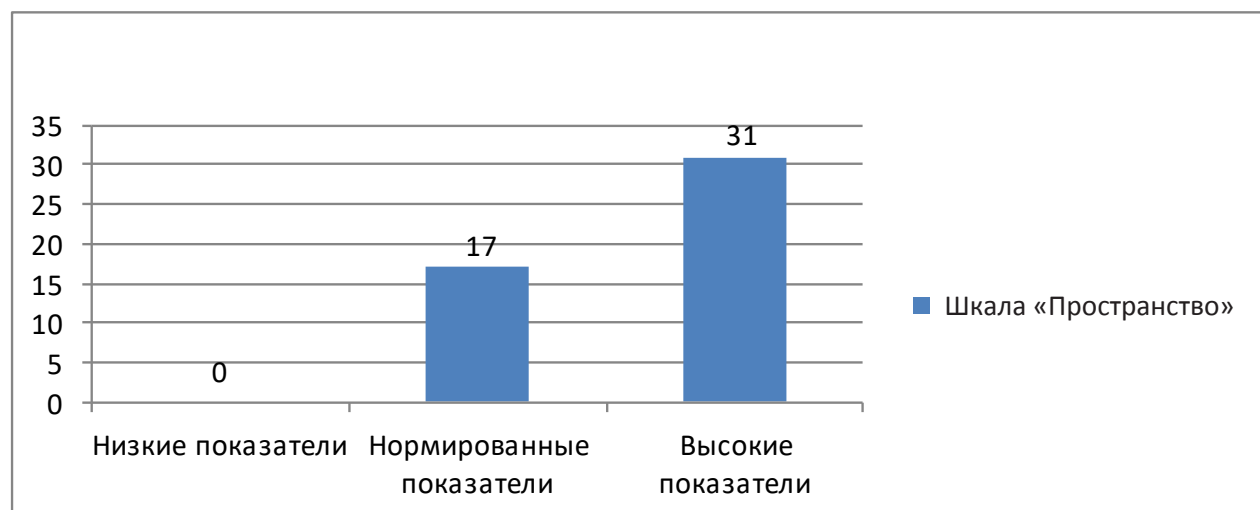


Рис. 6. Результаты по шкале «Пространство»

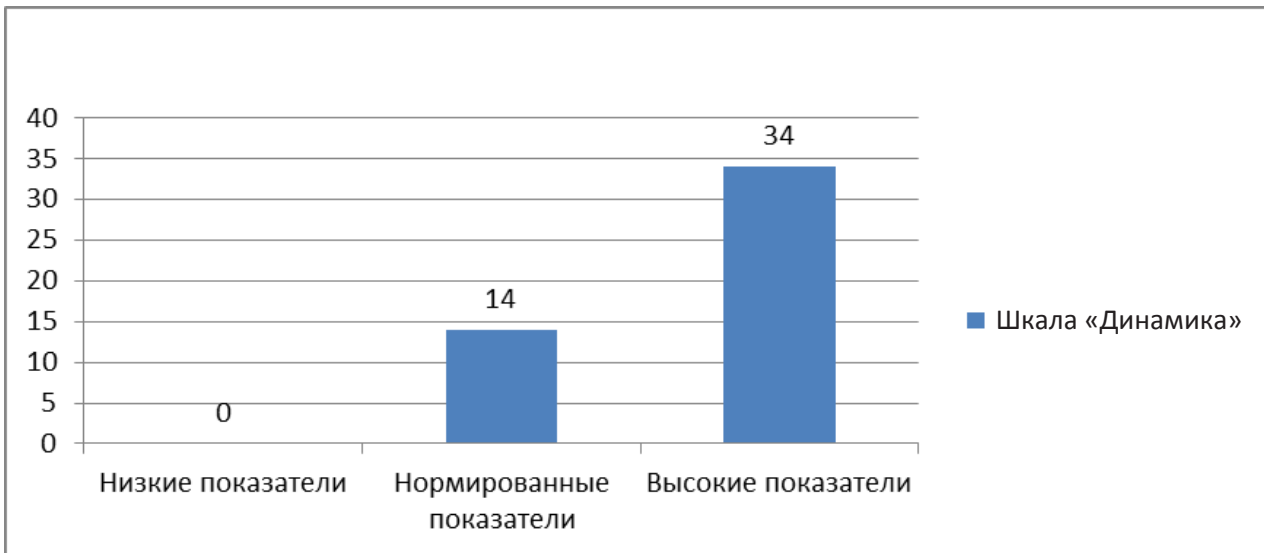


Рис. 7. Результаты по шкале «Динамика»

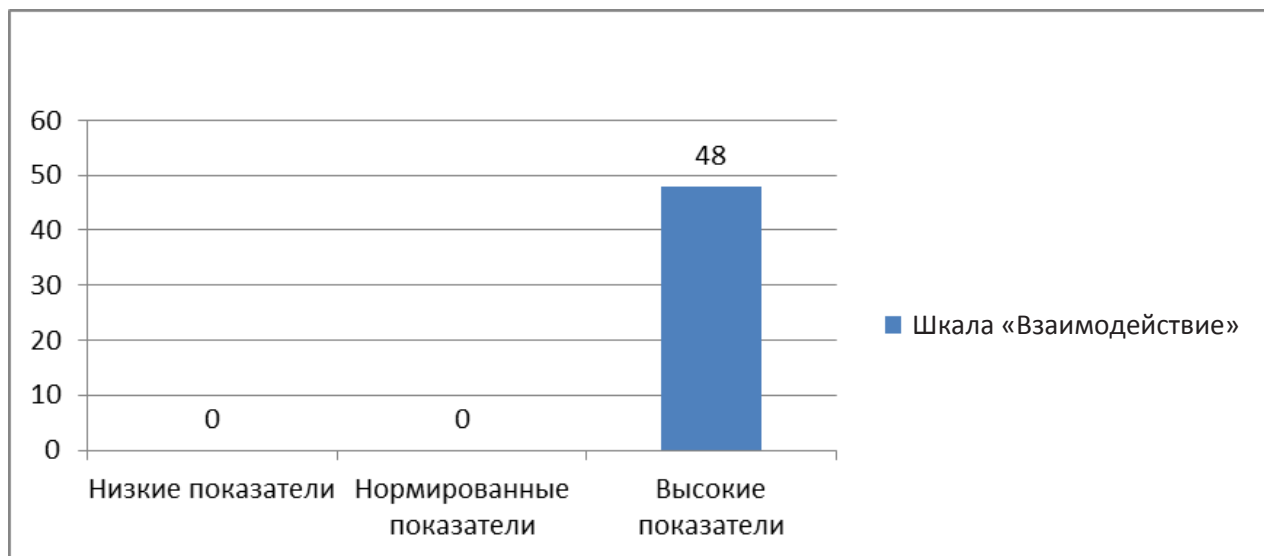


Рис. 8. Результаты по шкале «Взаимодействие»

На рис. 4 показаны полученные результаты по шкале «сила».

На рис. 4 видно, что не имеется сотрудников с низкими показателями силы выраженности субъективной витальности. Данные результаты говорят о том, что у сотрудников в профессиональной деятельности и личной жизни на момент исследования нет факторов, провоцирующих ослабление выраженности субъективной витальности. Однако у 29 сотрудников по шкале «сила» – нормированный показатель.

На рис. 5 переданы полученные результаты по шкале «качество».

Рисунок 5 говорит о шкале «качество» субъективной витальности. Высокие показатели выявлены у 43 сотрудников, что может свидетельствовать тому, что, несмотря на различные нега-

тивные ситуации, встречающиеся в повседневной жизни, «качество» витальности на высоком уровне, что обеспечивает эффективность и удовлетворенность всех сторон жизни.

На рис. 6 изображены полученные результаты по шкале «Пространство».

Рисунок 6 отражает, что у 31 сотрудника высокие показатели ощущения своей внутренней силы, энергии в пространстве.

На рис. 7 показаны полученные результаты по шкале «Динамика».

Данные рис. 7 говорят о том, что витальность респондентов развивается динамично. Александрова Л. А. предположила, что регулярное повышение ситуационной витальности может благоприятно отражаться на диспозиционной витальности. На этом основании можно сделать вывод,

что сотрудники данной выборки стабильно сталкиваются с ситуациями, которые приводят к повышению субъективных оценок собственной энергии [1].

На рис. 8 отражены полученные результаты по шкале «Взаимодействие».

Результаты по шкале «взаимодействие» показывают то, что данные сотрудники считают себя действующими лицами в происходящих

событиях, которые способны переживать собственную субъективную витальность, а ощущение внутренней энергии помогает в жизни.

В целом данное исследование показало, что у респондентов оптимальный уровень субъективной витальности, который отражается в ярко выраженной внутренней энергии, способствующей преодолению трудностей, а также дальнейшему благоприятному развитию в обществе.

Список литературы:

1. Александрова Л. А. Субъективная витальность как личностный ресурс // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2011. № 3 (17). URL: <https://psystudy.ru/index.php/num/article/view/843/456> (дата обращения: 06.03.24).
2. Мальцева Т. В. Особенности субъективной витальности сотрудников МВД России, имеющих разный должностной статус // Психология и право. 2020. Т. 10. № 4. С. 33–50.
3. Revitalization through self-regulation: the effects of autonomous and controlled motivation on happiness and vitality / G. A. Nix, R. M. Ryan, J. B. Manly, E. L. Deasy // Journal of experimental social psychology. 1999. Vol. 35. P. 266–284.

Для цитирования:

Жук Кристина Геннадьевна. Сформированность особенностей витальности у сотрудников органов внутренних дел // Педагогика и психология: академический журнал. 2024. № 4 (7). С. 49–54.

References:

1. Aleksandrova L. A. Sub"ektivnaya vital'nost' kak lichnostnyj resurs // Psihologicheskie issledovaniya: elektron. nauch. zhurn. 2011. № 3 (17). URL: <https://psystudy.ru/index.php/num/article/view/843/456> (data obrashcheniya: 06.03.24).
2. Mal'tseva T. V. Osobennosti sub"ektivnoj vital'nosti sotrudnikov MVD Rossii, imeyushchih raznyj dolzhnostnoj status // Psihologiya i pravo. 2020. T. 10. № 4. S. 33–50.
3. Revitalization through self-regulation: the effects of autonomous and controlled motivation on happiness and vitality / G. A. Nix, R. M. Ryan, J. B. Manly, E. L. Deasy // Journal of experimental social psychology. 1999. Vol. 35. P. 266–284.

For citation:

Zhuk Kristina Gennad'evna. Formation of the Peculiarities of Vitality among Employees of the Internal Affairs Bodies // Pedagogy and Psychology Academic Journal. 2024. № 4 (7). P. 49–54.