

МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ МВД РОССИИ ИМЕНИ В.Я. КИКОТЯ

Отдел психологической работы управления по работе с личным составом



**Комплексная программа психологического
сопровождения курсантов 1-х курсов Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя в период проведения
учебно-воспитательного сбора на базе Московского областного филиала
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя:**

- I. по адаптации к учебно-служебной деятельности, высоким физическим и психологическим нагрузкам;**
- II. из семей участников и ветеранов специальной военной операции; с миграционным опытом; свидетелей военных действий;**
- III. сирот;**
- IV. нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании;**
- V. имеющих сложные жизненные обстоятельства, негативно влияющие на адаптацию к учебно-служебной деятельности в Университете.**

Комплексная программа разработана на основе Приказа Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя от 24.06.2025 № 391 «О проведении учебно-воспитательного сбора с курсантами 1-х курсов набора 2025 года Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя на базе Московского областного филиала Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя».

1. Цели программы.

1. Обеспечение первичной адаптации первокурсников (молодых сотрудников) к особенностям служебной и учебной деятельности Университета, высоким физическим и психологическим нагрузкам;
2. Формирование в коллективах взводов первых курсов атмосферы дружбы, товарищества и взаимопомощи;
3. Создание условий для повышения уровня жизнестойкости обучающихся категории сирот;
4. Помощь в адаптации курсантов из семей участников и ветеранов специальной военной операции; с миграционным опытом; свидетелей военных действий;
5. Психологическое сопровождение на огневом рубеже курсантов первых курсов Университета;
6. Формирование оптимального стиля руководства у командного состава.

2. Задачи программы.

1. Организовать комплексное психологическое сопровождение курсантов первых курсов при адаптации к условиям учебно-служебной деятельности, высоким физическим и психологическим нагрузкам;
2. Способствовать сохранению кадрового состава курсантов первого курса;
3. Формировать благоприятный социально-психологический климат в учебно-служебных коллективах;
4. Укреплять и развивать мотивацию к службе в органах внутренних дел Российской Федерации;
5. Проводить индивидуальную и групповую работу с курсантами первого курса с учетом следующих критериев: когнитивного (осмысление и оценка ситуации), поведенческого (навыки преодоления трудностей), мотивационного и эмоционального (эмоциональное отреагирование в сложной жизненной ситуации);
6. Способствовать развитию у курсантов первого курса навыков совладания со стрессом, саморегуляции.

3. Краткое описание программы.

Деятельность психолога по психологическому сопровождению курсантов первого курса осуществляется по следующим направлениям:

1. Комплексная психологическая диагностика поступивших курсантов первого курса (наблюдение, мониторинг актуального психологического состояния; при необходимости - углубленная психодиагностика);
2. Коррекционная работа с курсантами первого курса, в том числе по

стабилизации и оптимизации психоэмоционального состояния;

3. Психологическое консультирование курсантов первого курса;
4. Психологическое просвещение по установлению оптимального стиля руководства командного состава.

Психологическое сопровождение курсантов первого курса основывается на алгоритме действий, который включает в себя следующие направления:

1. Проведение мониторинга психологического состояния курсантов первого курса;
2. Реализация основных направлений психологического сопровождения с курсантами первого курса;
3. Организация и проведение мероприятий, направленных на формирование благоприятного социально-психологического климата для сохранения психологического здоровья курсантов первого курса;
4. Оказание экстренной психологической помощи, психологической коррекции и поддержки курсантов первого курса;
5. Обеспечение информирования курсантов первого курса о возможности и ресурсах получения психологической помощи и поддержки;
6. Проведение тестирования на выявление лидерского потенциала среди курсантов первого курса.

Вышеперечисленные меры помогают курсантам первого курса развивать уровень жизнестойкости, способствуют оптимизации процесса адаптации к условиям учебно-служебной деятельности.

4. Мероприятия по психологическому сопровождению курсантов первого курса

№ п/п	Направление	Название мероприятия	Содержание мероприятия	Сроки	Ответственный
1.	Предварительный	Анализ ситуации	1. Первичный сбор информации о численности курсантов первого курса; 2. Определение списка категории НПППВ согласно результатам профессионального психологического отбора, сирот, курсантов из семей участников и ветеранов специальной военной операции; с миграционным опытом; свидетелей военных действий;	До 11 августа	Начальник факультета/ института ОПР УРЛС
		Мониторинг психологического состояния обучающихся	Сбор жизненного анамнеза, мониторинг психоэмоционального состояния курсантов, (Приложение I)	До 11 августа	Начальник факультета/ института ОПР УРЛС

			Информирование командного состава о признаках дезадаптации и суицидального поведения курсантов (Приложение II)	До 11 августа	ОПР УРЛС
2.	Основной	Диагностика для выявления кандидатов на должность младших командиров	Опросник «Выраженность лидерских тенденций» (Приложение III)	11-16 августа	ОПР УРЛС
		Консультирование обучающихся	Консультирование по темам: - стратегии поведения в трудных жизненных ситуациях; - совладание со стрессом; - работа с тревогой; - Принятие решения об увольнении из ОВД. (Приложение IV)	Август	ОПР УРЛС
		Консультирование руководства	Консультирование по вопросам адаптации курсантов первого курса (Приложение V)	Август	ОПР УРЛС
		Проведение инструктивно-методических занятий с командирами взводов	«Методы психологического воздействия руководителя на подчиненных»; «Адаптация молодых сотрудников органов внутренних дел к новым условиям учебно-служебной деятельности»; «Психологическая профилактика дорожно-транспортных происшествий и нарушений правил дорожного движения среди сотрудников ОВД». (Приложение VI)	Август	ОПР УРЛС
		Проведение инструктажа на огневом рубеже	«Психологический инструктаж курсантов при сопровождении выездных занятий на огневом рубеже». (Приложение VII)	Август	ОПР УРЛС
		Психологическая коррекция обучающихся	1. Коррекция выявленных признаков дезадаптации; 2. Обучение методам саморегуляции психических состояний (Приложение VIII)	Август	ОПР УРЛС

		Психологический тренинг «Сплочение коллектива и формирование благоприятного социально-психологического климата»	Упражнения: «Знакомство», «Постройтесь по росту», «Веселый счет», «Акулы»; «Переправа»; «Вавилонская башня»; «Подарок». (Приложение IX)	Август	ОПР УРЛС
3.	Завершающий	Оценка организации проведения учебно-воспитательного сбора с курсантами 1-х курсов набора 2025 года Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя на базе Московского областного филиала Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя	Опрос (Приложение X)	Август	ОПР УРЛС

АНКЕТА

Просим Вас ответить на вопросы, подчеркнув или дописав нужные варианты.

ФИО полностью _____

1. Дата рождения: _____
 Факультет/институт _____ учебный взвод _____
 Комплектующий орган _____
 Контактный телефон _____
2. Место рождения: _____
3. Семейное положение: холост, гражданский брак, женат/замужем, разведён(а).
4. Домашний адрес: _____
5. Ваши жилищные условия: частный дом / отдельная квартира / коммунальная квартира / общежитие / аренда жилья/ претендую на общежитие от Университета
6. Какое учебное заведение в каком году Вы окончили? Школу, гимназию, колледж, ПТУ, техникум, др. уч. заведение какое?) _____
7. Служба в армии: Да (с _____ по _____ г.г.) / Нет.
 Служба в МВД: Да (с _____ по _____ г.г.) / Нет.
8. Ваше вероисповедание: _____
9. Где Вы воспитывались большую часть времени? в своей семье, у родственников, в детском доме, в интернате, в приемной семье, в другом месте (где именно?) _____
10. Вас воспитывали:
 - мать / мачеха (нужное подчеркнуть или вписать): возраст (количество лет - _____), образование (среднее, среднее специальное, высшее), работает (где? кем?) _____
 - отец / отчим (нужное подчеркнуть): возраст (количество лет - _____), образование (среднее, среднее специальное, высшее), работает (где? кем?) _____
 Иное: _____
11. В семье Вы родились по счету (каким?) ребенком _____, имеете братьев _____ / сестер _____ (впишите количество или поставьте прочерки)
12. Относите ли Вы к льготной категории граждан? Да / Нет.
 Являюсь членом семьи участника или ветерана СВО;
 У меня есть миграционный опыт;
 Я свидетель военных действий.
 Если да, то укажите к какой именно: _____
13. Какие взаимоотношения преобладают в Вашей семье?
 теплые доверительные / натянутые / холодные / безразличные грубые / конфликтные.
14. Родители: в основном: уступали Вам / старались удовлетворить любое Ваше желание / предъявляли к Вам повышенные требования применяли к Вам физическую силу чрезмерно вмешивались в Ваши дела / тактично контролировали Вас гиперопекают / тотально контролируют / не вмешиваются в мои дела вообще.
15. Ваши близкие родственники имеют / имели судимость? Да / Нет.
16. Есть ли среди близких родственников инвалиды? Да (по какому заболеванию?) _____ / Нет.
17. Ваши близкие родственники злоупотребляют (злоупотребляли) спиртными напитками, наркотиками? Да / Нет.
18. Курю с _____ лет, по _____ сигарет в день / Курю электронную сигарету / Не курю.

19. Употребляете ли Вы алкогольные напитки? *да ; нет ; часто, иногда, редко.*

С какого возраста? _____ Как часто? _____

Когда последний раз? _____

20. Ваша переносимость алкоголя: *хорошая, мало пьянею, ощущаю прилив сил и энергии, поднимается настроение; плохая, быстро пьянею, появляется головокружение, сонливость, ухудшение самочувствия, головная боль; тошнота, рвота, затрудняюсь ответить.*

21. Знакомство с наркотиками: *знаю из СМИ, интернета; знаю от знакомых; в моем присутствии употребляли; есть знакомые, которые употребляют; пробовал сам.*

22. Что из нижеперечисленного случалось у Вас когда-либо? *Хронические заболевания, травмы, ушибы головы, сильное переутомление, периоды полной апатии и безразличия ко всему, чувство собственной неполноценности, разочарование в жизни, самоповреждения, нежелание жить, сильные нервные потрясения, уходы из дома после обид, серьезные ссоры, конфликты*

с родителями, учителями, товарищами, девушкой (юношей), участие в драках, случаи потери сознания (в том числе кратковременные после травмы), заикание, судорожные припадки, разговоры во сне, хождение во сне, головокружения, обмороки (в том числе при сильном волнении, перегревании, в душном помещении).

23. Ваше любимое занятие, хобби в свободное время? _____

т.д.) из-за своего характера? *да ; часто ; иногда ; нет ; никогда.*

25. Почему Вы решили поступать именно в Университет МВД? *семейная традиция; нравится форма; советы родителей / друзей / знакомых / родственников; служба в полиции это романтично; служба в полиции это риск; не было другого выбора; оригинальность профессии; возможность не служить в армии; стабильность в будущем и гарантированное трудоустройство; возможность получения бесплатного образования; иное _____*

26. Насколько Вы осведомлены об особенностях учебы и службы в ОВД (нужное подчеркнуть): *знаю подробно / кое-что знаю / знаю в общих чертах / представляю смутно / не представляю совсем.*

27. Кто из Ваших близких родственников работает в органах внутренних дел (укажите, кто, где и кем): _____

28. На предложение назначить Вас младшим командиром в учебной группе Вы: согласились бы, так как _____

отказались бы, так как _____

затрудняюсь ответить, так как _____

29. Какими способами Вы решаете конфликты? *не обращаю внимания/ пытаюсь доказать свою правоту/ пытаюсь сгладить конфликт/ уступаю/ стараюсь сотрудничать и договариваться/ пытаюсь подавить оппонента / скорее признаю свое поражение*

/иное _____

30. Напишите 3 положительных и 3 отрицательных качества, которые Вы отмечаете у себя:

Положительные качества, за которые ценю и уважаю себя			
Отрицательные качества, за которые критикую себя			

31. Укажите адреса всех Ваших социальных сетей (ВК, Youtube, Instagram, Одноклассники, TikTok, Телеграмм(телеграмм каналы, которые Вы администрируете) и тд.)

Дата: « _____ » _____ 20__ г. Подпись: _____

Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя
Отдел психологической работы управления по работе с личным составом

ПРОТОКОЛ

наблюдения за детьми ветеранов (участников) специальной военной операции
(Алгоритм психолого-педагогического сопровождения детей ветеранов
(участников) специальной военной операции, разработанный Министерством
просвещения РФ; Письмо ГУРЛС МВД России от 15.09.2023 г. № 21/8/18719)

Информация об обучающемся:

ФИО: _____

Дата рождения: _____

Подразделение: _____

Номер взвода: _____

№ п/п	Причины для отнесения обучающегося в категорию НПППВ	Признаки наблюдения	Отметка о наличии
1.	Сниженные адаптационные способности (проблемы социальной адаптации)	Необщительность в группе сверстников	
		Отказ посещать образовательную организацию	
		Появившиеся трудности в учебной деятельности	
		Нетипичные эмоциональные реакции	
2.	Неудовлетворительное психологическое состояние, в том числе, обусловленное пережитым травмирующим событием, гибелью родственников или близких лиц, ИЛИ кризисное состояние, возникшее в результате воздействия психотравмирующей ситуации, перенесенных тяжелых заболеваний, физических травм, медицинского вмешательства и др.	Избегающее поведение, связанное с травмирующим фактором	
		Подавленность, апатия, пассивность	
		Желание все время находиться со взрослым	
		Замкнутость, скрытность	
		Психосоматическая симптоматика	
		Повторяющиеся воспоминания, кошмары, связанные с психотравмирующей ситуацией	
3.	Склонность к аддиктивному поведению	Раздражительность	
		Замедленный или наоборот ускоренный темп речи	
		Зависимость от гаджетов (в ущерб другим видам деятельности)	
		Плохое самочувствие	
		Нездоровый / неопрятный внешний вид	
4.	Склонность к девиантному поведению	Конфликтность, агрессивность	
		Игнорирование поручений педагогов	
		Вызывающее поведение	
		Эмоциональная неустойчивость: частая смена настроения	
		Экстремальный досуг	
5.	Склонность к суицидальному поведению	Подавленность, отрешенность, апатия	
		Прямые высказывания о намерении ухода из жизни, размышления об отсутствии ценности жизни	
		Повышенная чувствительность к словам других людей	

6.	Нарушения в развитии	Нарушение когнитивных функций (внимание, мышление, память, речи)	
		Трудности в обучении (отставание от, образовательной программы)	
		Повышенная утомляемость	
		Трудно контролируемое собственное эмоциональное состояние	
7.	Сниженная самооценка	Повышенная самокритика	
		Подавленное настроение, изоляция от окружающих, замкнутость	
		Проявление тревоги при нахождении в обществе	
		Навязчивые негативные мысли о своей внешности	
8.	Проявления депрессивного состояния	Подавленное настроение	
		Частая изоляция от социума, замкнутость	
		Нарушение сна, питания. Перестал ухаживать за собой.	
		Жалобы на головные боли, боли в животе, трудности с дыханием	
9.	Посттравматическое стрессовое расстройство	Трудности со сном (кошмары, плач во сне)	
		Признаки поведения, характерные для более раннего возраста	
		Навязчивые воспоминания о травме (рисунки, письма)	
		Подавленный эмоциональный фон	
		Трудности с контролем эмоций: гнев, агрессивное поведение	
		Острая реакция на громкие звуки	
		Частые проявления страхов	

Начальник курса

Психолог-куратор

«__» _____ 20__

Уважаемый коллега, пожалуйста, заполните анкету, вписав данные о себе и ответив на вопросы!

ФИО _____

Подразделение _____ уч. взвод _____ курс _____

На данный момент у Вас есть чувство беспокойства за себя и родных? _____

С кем вы проживаете? _____

Ваши увлечения _____

Ваша ближайшая цель _____ цель на месяц _____

цель на год _____ цель на 5 лет _____

Закончите предложения

Сделал(ла) бы все, чтобы забыть _____

Думаю, что я достаточно способен(на), чтобы _____

Не люблю людей, которые _____

Хотелось бы мне перестать бояться _____

Какие качества характера вы оцениваете у себя как отрицательные _____

Как положительные _____

Пожелание себе _____

_____ Дата _____

_____ Подпись курсанта _____

Заполняется психологом ОПР УРЛС

Психолог ОПР УРЛС _____

МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ МВД РОССИИ ИМЕНИ В.Я. КИКОТЯ
Отдел психологической работы управления по работе с личным составом



Памятка руководителям всех уровней по признакам дезадаптации и суицидального поведения

В ходе непрерывного мониторинга руководитель обязан знать и выявлять признаки социально-психологической дезадаптации и суицидального поведения своих подчиненных в соответствии с п. 11.10 приказа № 1142 от 24.12.2008 г. «О профилактике суицидальных происшествий в органах внутренних дел Российской Федерации» (в ред. приказов МВД России от 04.12.2012 № 1076, от 11.10.2021 № 748, от 16.12.2022 № 961), к которым относятся:

Проявление не свойственных ранее черт характера, модели поведения:

- замкнутость и снижение двигательной активности у подвижных и общительных; возбужденное поведение и повышенная общительность у малоподвижных и молчаливых;
- несвойственная собранность;
- раздача или прощение долгов, раздаривание ценного имущества, приведение всех дел в порядок (урегулирование конфликтов, составление завещания, письма к родственникам);
- философствование и разговоры о смысле жизни, загробном мире, собственных похоронах, шутки на эту тему, прослушивание траурной музыки;

Снижение уровня профессиональной работоспособности, наличие замечаний к сотруднику:

- потеря интереса и способности качественно выполнять служебные обязанности, которые проявляются в частых опозданиях на работу, низких показателях в служебной деятельности, безразличном отношении к результатам работы;
- отсутствие реакции на критику или похвалу, либо неадекватная реакция на критику (плаксивость, поиск виноватых, повышенная конфликтность);
- рассеянность внимания со снижением качества выполненной работы, снижение способности к ясному мышлению;
- вялость, хроническая усталость, медлительность, подавленность, истощение, прерывистое дыхание со вздохами;
- пренебрежительное отношение к своему внешнему виду (неопрятность, неряшливость, неприятный запах, нарушение правил ношения форменной одежды);
- изоляция от друзей и семьи (уход от контактов или из дома, уклонение от прямых ответов на вопросы о себе, отказ от совместных дел);
- жалобы на нарушение сна, аппетита, общего самочувствия (частые больничные отгулы);
- пристрастие к алкоголю и другим способам ухода от реальности, игромания (усиление потребления);

Обострение особенностей характера сотрудника:

- быстрая смена настроения;
- тревожность, беспокойство (частые опасения, расспросы о мнениях членов коллектива о себе);
- излишний риск в поступках;
- импульсивность поступков, чрезмерная напористость в отстаивании собственного мнения, вспышки гнева, раздражительности;
- категоричность суждений («Никому я не нужен», «Ненавижу эту жизнь», «Это выше моих сил», «Они пожалеют о том, что они мне сделали», «Не могу этого вынести», «Ненавижу весь мир»);
- выраженное состояние безнадежности, разочарования, отсутствие перспектив в будущем, низкая сопротивляемость стрессу, ощущение неспособности изменить положение вещей;
- утрата интереса к ранее значимым вещам, ценностям, увлечениям;
- резкое снижение повседневной активности;
- отсутствие навыков конструктивного решения проблем, образ «тоннеля»;

- наличие острых кризисных ситуаций (разрыв высокозначимых любовных отношений, смерть близких родственников или друзей, наличие смертельных заболеваний, сложная финансовая ситуация (долги, кредиты), затрудненная адаптация в коллективе и к деятельности, обострение конфликтных ситуаций или чувства эмоциональной отчужденности/холодности, а также чрезмерная нагрузка и интенсивность рабочей нагрузки (не соблюдения условий труда и отдыха).

При появлении вышеперечисленных признаков руководителю рекомендуется провести индивидуальную беседу с сотрудником, сообщить о наблюдаемых изменениях психологу и обеспечить явку сотрудника в ОПР УРЛС.

Приложение III

Ф.И.О. _____						Пол: <u>М Ж</u> <small>(обвести)</small>			
<small>(дата рождения)</small>		<small>(дата обследования)</small>		<small>(дополнительная информация)</small>					

Правила заполнения бланка

1. В нужных клеточках ставьте крестики: ☒ (в каждом пункте – один!)

2. Если Вы хотите что-то исправить, то Вам следует (ничего не меняя в ошибочно помеченной клеточке!) заштриховать и обвести кружком клеточку, соответствующую окончательному выбору.

Пример: первоначальный выбор → ☒ ☐ ☒ ← окончательный выбор

Опросник ВЛТ - 2

		■ ■ ■ ■		■ ■ ■		■ ■ ■ ■ ■		■ ■ ■ ■ ■		■ ■ ■ ■ ■		■ ■ ■ ■ ■														
	А Б		А Б		А Б		А Б		А Б		А Б		А Б		А Б											
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	19	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	25	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	31	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	36	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	41	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	46	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	20	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	26	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	32	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	37	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	42	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	47	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	15	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	21	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	27	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	33	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	38	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	43	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	48	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	16	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	22	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	28	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	34	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	39	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	44	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	49	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	17	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	23	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	29	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	35	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	40	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	45	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	50	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	18	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	24	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	30	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>												

Методика выраженности лидерских тенденций

Инструкция

Этот тест представляет собой опросник из 50 вопросов и утверждений, касающихся различных сторон Вашей жизни.

Если утверждение или вопрос соответствует Вашему поведению или характеру, поставьте на специальном бланке напротив номера вопроса галочку или крестик в квадратик, соответствующий ответу «Да». В противном случае поставьте галочку или крестик в квадратик, соответствующий ответу «Нет».

Старайтесь быть максимально правдивы, так как здесь нет правильных и неправильных ответов.

1. В коллективе, где Вы работаете, часто ли Вы бываете в центре внимания?
а) да б) нет
2. Считаете ли Вы, что многие из Ваших друзей занимают более высокое положение по службе, чем Вы?
а) да б) нет
3. Находясь на собрании равных вам по служебному положению людей, испытываете ли Вы желание не высказывать своё мнение, даже когда это необходимо?
а) да б) нет
4. Когда Вы были ребёнком, нравилось ли Вам руководить играми Ваших маленьких друзей?
а) да б) нет
5. Испытываете ли Вы большое удовлетворение, когда Вам удаётся убедить кого-то, кто Вам до того возражал, действовать так, как Вы советуете?
а) да б) нет
6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?
а) да б) нет
7. Согласны ли Вы с утверждением: «Всё самое полезное в мире есть творение небольшого числа выдающихся людей»?
а) да б) нет
8. Испытываете ли Вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить Вашу профессиональную активность?
а) да б) нет
9. Каждый иногда терял хладнокровие во время работы, но:
а) Вы допускаете вспышки гнева, хотя считаете их плохими советчиками; б) Вы можете контролировать своё настроение.
10. Если бы Вы узнали, что окружающие несколько побаиваются Вас, то:
а) это доставило бы Вам большое удовлетворение; б) это бы Вас смутило.
11. Во всех обстоятельствах (собрание, дружеская компания) стараетесь ли Вы занять место за столом, расположенное таким образом, чтобы оно позволило Вам легче всего контролировать ситуации и привлекать к себе некоторое внимание?
а) да б) нет
12. Считают ли обычно, что Ваша внешность производит внушительное впечатление, импозантна?
а) да; б) нет
13. Считаете ли Вы себя мечтателем?
а) да; б) нет
14. Легко ли Вы обескураживаетесь, если люди, которые Вас окружают, не согласны с Вашим мнением?
а) да; б) нет
15. Случалось ли Вам по личной инициативе организовать группу, заниматься организацией?

а) да; б) нет

16. Если мероприятие, которым Вы занимаетесь, не даёт намечавшихся результатов, то:

а) *Вы рады, что ответственность возложат на кого-либо другого;*

б) *Вы сумеете взять на себя всю ответственность за решение, которое было принято.*

17. Какое из двух мнений приближается к Вашему собственному?

а) *настоящий руководитель должен сам уметь делать дело;*

б) *настоящий руководитель – это тот, который умеет передавать некоторые из своих полномочий сотрудникам.*

18. С кем Вы предпочитаете работать (всё взвесив)?

а) *с людьми любезными, но безразличными к делу;* б) *наоборот.*

19. Всякая более или менее разгорячённая дискуссия выводит Вас из равновесия и поэтому Вы стараетесь их избежать?

а) да б) нет

20. Когда Вы были ребёнком, сталкивались ли систематически с властностью Вашего отца (или позднее с властностью ваших преподавателей)?

а) да б) нет

21. В профессиональной дискуссии умеете ли Вы повернуть на свою сторону тех, кто раньше был с Вами не согласен?

а) да б) нет

22. Представьте такую сцену: во время прогулки с друзьями в лесу Вы потеряли дорогу. Приближается вечер. Нужно принять решение:

а) *Вы считаете, что вопрос должен решить человек, наиболее компетентный в группе (возможно, что это будете Вы);*

б) *Вы просто полагаетесь на решение других.*

23. Есть выражение: «Лучше быть первым в деревне, чем вторым в городе». Если бы Вы делали выбор, что бы Вы предпочли?

а) *быть первым в деревне;* б) *быть вторым в городе.*

24. Считают ли, что Вы – человек, сильно влияющий на других людей?

а) да б) нет

25. Может ли неудачный прошлый опыт заставить Вас никогда больше не проявлять личной инициативы?

а) да б) нет

26. С вашей точки зрения истинный ли лидер группы тот, кто:

а) *самый компетентный;* б) *у кого сильный характер.*

27. В Вашей профессиональной деятельности умеете ли Вы достаточно понимать (оценивать) людей?

а) да; б) нет

28. Умеете ли Вы заставить окружающих уважать дисциплину?

а) да; б) нет

29. Какой из двух типов руководства, по Вашему мнению, является наиболее благоприятным для хорошей работы предприятия?

а) *все вопросы каждый из сотрудников решает, как считает необходимым;*

б) *тип «авторитарный», властный, даже несколько жёсткий*

30. Какой из двух типов руководителей кажется Вам наиболее значительным (предпочтительным)?

а) *все вопросы всегда решает единолично;*

б) *не всегда способен к самостоятельному решению вопросов.*

31. Часто ли у Вас бывает впечатление, что другие злоупотребляют за Ваш счёт?

а) да; б) нет

32. Какой из следующих портретов прибли- жается больше к Вашему образу?

а) громкий голос, экспрессивные жесты, быстрый на слово («за словом в карман не полезет»), пронизательный взгляд;

б) негромкий голос, неторопливые жесты, задумчивый взгляд.

33. На рабочем совещании Вы один имеете мнение, противоположное мнению других, но Вы уверены в своей правоте.

а) останетесь ли Вы в своей «башне из слоновой кости»;

б) Вы боретесь до предела Ваших возможностей, чтобы доказать Вашу точку зрения.

34. Называют ли Вас человеком, который подчиняет и свои и чужие интересы только интересам работы?

а) да, думаю, что меня так иногда называют; б) нет.

35. Если на Вас возложена очень большая ответственность за какое-то дело, то испытываете ли Вы настолько большое чувство тревоги, что это мешает работать?

а) да; б) нет

36. Что бы Вы предпочли в своей профессиональной деятельности:

а) работать под руководством хорошего руководителя; б) работать независимо (быть начальником самому себе).

37. Как Вы относитесь к такому утверждению: «Чтобы семейная жизнь была удачной, нужно, чтобы важные решения принимались одним из супругов»?

а) да, верно; б) нет, не верно

38. Случалось ли Вам покупать что-то, в чём Вы не испытываете необходимость, под влиянием ловкого продавца?

а) да; б) нет

39. Без ложной скромности, считаете ли Вы, что Ваши организаторские способности выше средних?

а) да; б) нет

40. Как Вы обычно ведёте себя, встретившись с трудностями?

а) легко обескураживается;

б) трудности только заставляют Вас действовать активнее.

41. Имеет ли Вы мужество делать резкие упрёки сотрудникам, когда они заслуживают их?

а) да; б) нет

42. Считают ли, что Ваша нервная система успешно выдерживает напряжённость жизни, которая постоянно требует Ваших сил?

а) да; б) нет

43. Если Вам предстоит произвести изменения в каком-либо деле, то что обычно Вы предлагаете:

а) очень быстрые изменения, т.к. я нетерпелив;

б) я терпелив, поэтому могу предложить медленные, эволюционные изменения.

44. Если это необходимо, сумеете ли Вы прервать слишком болтливого собеседника?

а) да; б) нет

45. Согласны ли Вы с такой мыслью: «Чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?

а) да; б) нет

46. Без особого преувеличения, конечно, считаете ли Вы, что каждый из людей, благодаря своим человеческим способностям, должен выполнить на Земле своего рода миссию?

а) да; б) нет

47. Если не учитывать Ваши склонности и дарования, кем предпочли бы Вы быть:

а) известным художником; б) директором предприятия.

48. Какую музыку Вам приятнее слушать (даже мимоходом, случайно):

а) торжественную, могучую;

б) тихую, лирическую.

49. Испытываете ли Вы некоторое волнение при встрече с важными личностями?

а) да; б) нет

50. Часто ли Вы испытываете при исполнении обязанностей чувство, что встретили человека с более сильной волей, чем у Вас?

а) да; б) нет

ПРОТОКОЛ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ ПЕРЕМЕННОГО СОСТАВА		Дата
ФИО		
Дата рождения		
Подразделение		
Категория		
Основание		
Примененные методы и технологии психологической работы		
<i>Личностно-ориентированное психологическое консультирование</i>		
Анализ динамики адаптации к учебно-служебной деятельности в ОВД		
Оценка динамики психологического состояния		
Оценка состояния до проведения индивидуального мероприятия психологической коррекции (от 1 до 10 баллов)		
Оценка состояния после проведения индивидуального мероприятия психологической коррекции (от 1 до 10 баллов)		
Вывод после проведения индивидуального мероприятия психологического консультирования		
Наблюдается стабилизация психологического состояния		
Наблюдается положительная динамика психологического состояния		
Положительных изменений в психологическом состоянии не наблюдается		
Наблюдается отрицательная динамика психологического состояния		
Необходима консультация специалиста медицинского учреждения		
Продолжить динамическое сопровождение		

ПРОТОКОЛ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ		Дата
ФИО		
Дата рождения		
Подразделение		
Категория		
Основание		
Примененные методы и технологии психологической работы		
<i>Личностно-ориентированное психологическое консультирование</i>		
Анализ динамики мотивации к учебно-служебной деятельности в ОВД и психологических факторов принятия решения об увольнении; социальное проектирование будущего		
Оценка динамики психологического состояния		
Оценка состояния до проведения индивидуального мероприятия психологического консультирования (от 1 до 10 баллов)		
Оценка состояния после проведения индивидуального мероприятия психологического консультирования (от 1 до 10 баллов)		
Вывод после проведения индивидуального мероприятия психологического консультирования		
Признаков нарушения психологического состояния (дезадаптации) не выявлено		

ПРОТОКОЛ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ ПОСТОЯННОГО СОСТАВА		Дата
ФИО		
Должность, подразделение		
Категория		
Обращение		
Вид мероприятия		
Содержание	<p>Консультация по психологическим аспектам адаптации курсантов к учебно-служебной деятельности, рекомендации по 1) проведению организационных управленческих мероприятий, направленных на снижение негативно влияющих на морально-психологическое состояние сотрудников и обучающихся факторов, 2) формированию профессиональной мотивации обучающихся, в структуре которой решающее значение имеет личность сотрудника как гражданина, патриота и профессионала, 3) построению психологической архитектуры эффективных профессиональных коммуникаций в коллективе, 4) психологическим факторам сохранения кадрового капитала подразделения.</p>	

[illegible]

[illegible]

[illegible]

МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ МВД РОССИИ ИМЕНИ В.Я. КИКОТЯ
Отдел психологической работы управления по работе с личным составом



Инструктивно-методическое занятие:

**«Адаптация молодых сотрудников органов внутренних дел
к новым условиям учебной и служебной деятельности».**

2025 г.

г. Москва

Цели: раскрытие понятия адаптации, рассмотрение процесса и особенностей адаптации молодых сотрудников органов внутренних дел при поступлении на службу.

Время: 1 час 30 минут;

Метод: лекция.

План проведения занятия.

1. Введение.

Актуальность проблемы.

2. Основная часть.

Адаптация; физиологическая адаптация; социальная адаптация; профессиональная адаптация; процесс адаптации к службе; факторы, влияющие на процесс адаптации; процесс адаптации к учебной деятельности в структуре МВД; основы психологической работы с первокурсниками в период адаптации.

3. Заключительная часть.

Введение

Адаптация (от лат. *adaptare* – приспособлять) – в широком смысле – приспособление к изменяющимся условиям внешней среды. Потребность в ней возникает при необходимости преодоления возникших трудностей, поиска нового стиля поведения, когда человек появляется в новой для него среде.

Проблема адаптации актуальна на протяжении всей жизни человека, и, в первую очередь, при интеграции индивида в новую социальную группу, что предполагает принятие групповых норм, требований, стереотипов и стандартов. Момент вхождения в трудовой или учебный коллектив осложняется специфичностью выбранной профессии. Так, для профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел характерна большая нагрузка, присутствие экстремальных факторов наряду с высокой степенью опасности службы, что может привести к эмоциональному выгоранию, профессиональной деформации, негативным изменениям личности сотрудника и др. В связи с этим очевидна необходимость в обеспечении адаптации молодых сотрудников, принятых на учебу и службу в органы внутренних дел.

Основная часть

Адаптация

«Человек умирает тогда, когда перестаёт меняться, а похороны – просто формальность».
Генри Форд.

Современная психология рассматривает понятие адаптации как *процесс и результат установления гармоничного взаимодействия между личностью и окружающей средой*.

Выделяют два подхода к подходу феномена адаптация. Согласно первому, адаптация – это свойство живого саморегулируемого организма, которое обеспечивает постоянство характеристик под воздействием на него условий окружающей среды, что достигается развитыми адаптационными способностями. По второму подходу, адаптация – динамическое образование, процесс привыкания индивида к обстоятельствам окружающей среды.

Модель адаптационного процесса содержит следующие стадии:

1. *Начальная стадия*, сопровождается высоким уровнем тревожности и называется - уравнивание, проявление толерантности и терпения к стереотипам поведения в системе ценностей. Происходит осознание поведения в новой социальной среде.
2. *Псевдоадаптация* – внешняя приспособленность и внутреннее протестное отношение к требованиям и нормам системы.
3. *Аккомодация* - приноравливание или принятие основных ценностей в новой среде.
4. *Ассимиляция* - психическая переориентация индивида, преобразование его прежних ценностей, установок, ориентаций, взглядов.

Различают различные виды адаптационного процесса:

- *Активный тип* (преобразование или устранение проблемной ситуации; адаптивные ресурсы личности мобилизируются для осмысления вариантов решения проблемы; развиваются творческие способности, приобретаются новые знания и навыки социальной компетентности);
- *Пассивный тип* (проявляется в сохранении проблемной ситуации в ее первоначальном виде; предполагается избегание и от решения проблемы, приспособление к действительности).

Среди стратегий адаптивного поведения можно выделить следующие:

1. Активное изменение себя;
2. Активное изменение среды;
3. Уход от контакта с окружающей средой и углубление во внутренний мир;
4. Уход из среды, поиск новой;
5. Пассивное подчинение условиям окружающей среды;
6. Пассивное ожидание изменений внутри себя;
7. Пассивное ожидание внешних изменений.

Исследователи выделяют разные виды адаптаций, в частности, *физиологическую, психологическую, социальную, профессиональную адаптации.*

Физиологическая адаптация

Физиологическая адаптация – совокупность физиологических реакций, лежащая в основе приспособления организма к изменению окружающих условий и направленная на сохранение относительного постоянства его внутренней среды – гомеостаза. В результате физиологической адаптации повышается устойчивость организма к холоду, теплу, недостатку кислорода и др. факторам.

Процесс физиологической адаптации к необычным, экстремальным условиям проходит несколько фаз:

- вначале преобладают явления декомпенсации (нарушения функций);
- затем неполного приспособления – активный поиск организмом устойчивых состояний, соответствующих новым условиям среды;
- фаза относительного устойчивого приспособления.

Огромное значение в физиологической адаптации имеют реактивность организма, его исходное функциональное состояние (возраст, тренированность и пр.), в зависимости от них изменяются и ответные реакции организма на различные воздействия. В процессе физиологической адаптации проявляется пластичность нервной системы, позволяющая организму восстанавливать контакт и равновесие с изменившимися условиями среды.

Так, условия службы сотрудника ДПС, который, в силу исполняемых им профессиональных обязанностей, в течение суток должен находиться в непосредственной близости от автомобильной трассы, можно охарактеризовать следующими признаками:

- монотонность работы;
- ненормированность рабочего дня (данный признак характеризует деятельность в любых подразделениях и службах органов внутренних дел);
- сильно загрязненная атмосфера непосредственно в зоне несения службы;

- устойчивая подверженность шумовому воздействию со стороны проезжающего автотранспорта;
- необходимость несения службы в любую погоду и т.д.

Перечисленные признаки формируют у сотрудника такие негативные психические состояния, как *нервно-физическое перенапряжение, утомляемость, возбудимость* и пр. Несомненно, что эти психические состояния отрицательно сказываются на коэффициенте полезной деятельности работника. Именно от умения приспособиться к условиям несения службы зависит успех его профессиональной деятельности.

Социальная адаптация

«Значение социального характера для самого индивида состоит в том, что он позволяет индивиду психологически безболезненно и наиболее эффективно приспособиться к требованиям общества».
Эрих Фромм.

Социальную адаптацию можно определить как *многофакторный и многомерный процесс вхождения личности в новое социальное окружение с целью совместной деятельности в направлении прогрессивного изменения личности и окружающей ее социальной среды, как приобщение личности к определенным видам деятельности в социуме.*

Социальная адаптация предполагает включение конкретно взятого индивида или индивидов в новые условия окружающей социальной среды. Процессу социальной адаптации свойственны особенности, заключающиеся в активном участии сознания индивида, эмоциональных и волевых процессов, в способности индивида изменять социальные условия адаптации, прохождении адаптации индивида в условиях целенаправленной деятельности групп и коллективов.

Социальная адаптация служит исходной предпосылкой и постоянным условием эффективности деятельности трудовых коллективов. Определяющим фактором успешной групповой деятельности является высокая степень взаимной адаптированности членов конкретной группы.

Эффективность социальной адаптации зависит от многих факторов: характера и условий деятельности, индивидуальных и личностных особенностей членов групп и коллективов, способов влияния и взаимовлияния в процессе служебной деятельности, уровня зрелости группы или коллектива, характера межличностных отношений в группе, направленности неформальных норм, царящих в группе, строгости их претворения в жизнь, общей организации и структуры группы.

Для человека социальная адаптация является основополагающей по отношению ко всем другим ее видам. При этом процессы социально-психологической и профессиональной адаптации, обладая относительной самостоятельностью, протекают во взаимодействии и взаимовлиянии друг на друга. В процессе этой адаптации происходит активное и осознанное включение сотрудника в новую для него сферу правоохранительной деятельности и в соответствующую социальную среду. В этот период вновь прибывший сотрудник следует тем нормам, правилам

и привычкам, которые приняты именно в этой среде.

Профессиональная адаптация

*«Совершенствоваться – значит меняться,
быть совершенным - значит меняться часто».*
Уинстон Черчилль.

Под профессиональной адаптацией в органах внутренних дел понимается *полное и успешное овладение сотрудниками профессией, в том числе их привыкание и приспособление к специфике службы, ее условиям и организации.*

Профессиональная адаптация является исходным этапом самоопределения человека. Именно на этом этапе каждый убеждается в правильности своего выбора или, наоборот, осознает ошибку.

Профессиональная адаптация молодых сотрудников в подразделениях органов внутренних дел проявляется в приспособлении и привыкании к характеру, режиму и условиям труда в системе, а также в определенном уровне овладения профессиональными знаниями, умениями и навыками, в формировании необходимых профессиональных личностных качеств в целях успешного освоения данной специальности. Неудовлетворительная адаптация хотя бы по одному из указанных компонентов вызывает нарушение целостности всего процесса и соответственно влияет на весь процесс адаптации в целом, что впоследствии может стать причиной неэффективности и низкого качества служебной деятельности, дисциплинарных проступков, явлений психологической дезадаптации и даже формирования кризисных психологических состояний.

Процесс адаптации к службе

*«Выберите себе работу по душе, и вам
не придётся работать ни одного дня в своей жизни».*
Конфуций.

Для успешной адаптации новых сотрудников в органах внутренних дел необходима поэтапная работа, начиная с изучения контингента кандидатов в вузе, психодиагностическое исследование причин выбора профессии, а также психологической устойчивости и коммуникабельности, наблюдение за стажирующимися сотрудниками на протяжении всего процесса адаптации, оказание помощи в закреплении и совершенствовании полученных знаний, умений и навыков в процессе службы.

Можно выделить следующие **этапы в деятельности** вновь принятых на службу сотрудников органов внутренних дел:

1 этап - профессиональная ориентация. Начинается с момента начала обучения в образовательной организации МВД России и продолжается вплоть до начала служебной деятельности молодого сотрудника в подразделении органов внутренних дел, в которое он был распределен;

2 этап - собственно профессиональная адаптация. Возникает с момента начала службы молодого сотрудника в соответствующем подразделении органов внутренних

дел и заканчивается по мере формирования составляющих интегративного показателя адаптированности (длительность этого этапа составляет в среднем один год);

3 этап – самостоятельное профессиональное развитие вновь прибывшего сотрудника в коллективе подразделения органов внутренних дел (длительность этого этапа составляет от трех до пяти лет с момента поступления на службу).

При этом важно отметить, что смена этапов характеризуется следующими особенностями:

- постепенное снижение со стороны основных субъектов управления процессами профессиональной адаптации активного «сопровождения» вновь прибывшего сотрудника;
- совершенствование и углубление со стороны молодого сотрудника знаний, умений и навыков, т. е. овладение спецификой профессии;
- рост профессиональной самоотдачи, материализующийся в оптимальную результативность в оперативно-служебной деятельности.

Особенностью процесса адаптации молодых сотрудников к условиям службы является *подчинение новым профессиональным требованиям* (присяге, уставам, приказам, специальной технике, распорядку дня и т.д.), *коллективу* (его правилам и нормам, традициям, существующим в подразделении) и *новым условиям быта* (иной культурной среде, новому режиму работы и свободного времени).

Для успешной адаптации вновь прибывших сотрудников в системе органов внутренних дел проводится организованная работа. На первых двух этапах адаптации для проведения этой работы требуются согласованные, скоординированные действия всех ответственных участников, управляющих данным процессом. Ведущая роль отводится начальнику ОВД и его заместителям.

На 1 этапе работа по адаптации молодых сотрудников в подразделениях ОВД заключается в решении следующих задач:

- 1) тщательно изучить мотивацию поступления конкретного кандидата на службу, его семейное и бытовое окружение, мировоззрение;
- 2) сотрудникам отделов комплектования подразделений ОВД провести работу с курсантами ведомственных вузов, - теми, что являются собственно «ресурсом» потенциальных кандидатов, - в плане ориентирования их для службы на конкретной должности;
- 3) предварительно изучить кандидатов, провести их психологическое исследование перед принятием на службу, а также выработать рекомендации по целесообразному использованию отобранных кандидатов в соответствии с их субъективными особенностями.

На 2 этапе работа с молодыми сотрудниками на предмет их адаптации включает в себя следующие компоненты:

- 1) во время испытательного срока осуществлять глубокое изучение индивидуально-личностных особенностей с использованием методик, позволяющих определить эмоциональное состояние, степень адаптации службе, конфликтности и других важных характеристик личности вновь принятого сотрудника (стажера);
- 2) психологическое обследование молодых специалистов (стажеров) проводить не менее двух раз за период стажировки, на основе полученных результатов психолог готовит рекомендации по индивидуально-воспитательной работе для командиров

подразделений и наставников. По окончании испытательного срока начальники служб, наставники предоставляют аттестационной комиссии отчет о работе сотрудника;

3) проводить наблюдения за деятельностью и поведением стажера в служебной и бытовой обстановке, при выявлении у стажера каких-либо отклонений в поведении, в адаптации к оперативно-служебной деятельности, негативных черт характера ставить в известность психолога подразделения;

4) вести работу с молодыми сотрудниками, прослужившими в системе ОВД от 1 до 3 лет, в целях выяснения их адаптации в коллективе, к условиям службы. Собранные сведения являются важной информацией для обоснования в дальнейшем личности каждого сотрудника, о степени их адаптации к службе, позволяют планировать организацию служебной деятельности, оказать помощь в становлении профессиональных навыков у молодых сотрудников, выявить элементы дезадаптации сотрудника и оказать своевременную коррекционную помощь.

Главными целями адаптации молодых сотрудников являются:

1. Уменьшение издержек (новый сотрудник плохо знает свое «рабочее место», он работает менее эффективно, и это требует дополнительных затрат);

2. Снижение тревожности у новых сотрудников (что опять же влияет на эффективность результатов труда);

3. Сокращение текучести (если сотрудник чувствует себя некомфортно на новом месте, он может отреагировать на это увольнением или поиском другого места службы в системе органов внутренних дел);

4. Экономия времени руководителя и сотрудников кадровых подразделений на поиски новых сотрудников и беседы с увольняющимися;

5. Развитие позитивного отношения к работе для получения удовлетворения от нее.

Помогая профессиональной адаптации молодого сотрудника в коллективе ОВД, следует:

- изучить его личность, нравственные и деловые качества путем знакомства с личным делом, ознакомительных бесед, наблюдения за поведением и т.д.

- рассказать ему историю конкретного подразделения, познакомить с лучшими работниками и вовлечь в общественную жизнь коллектива;

- оказать помощь в изучении документов, регламентирующих деятельность ОВД, ознакомить его с территорией района, зоной обслуживания, оперативной обстановкой, положением дел в подразделении;

- практически обучить его наиболее эффективным приемам и способам выполнения служебных задач, стоящих перед подразделением и др.

Чтобы ускорить процесс адаптации сотрудников в ОВД, необходимо разработать:

- типовое положение для каждой должности, где четко определить компетенцию, права и пределы ответственности работников;

- конкретную систему материального стимулирования, улучшения жилищно-бытовых условий сотрудников ОВД (отрегулировать систему снабжения и т.д.);

- программу первоначальной профессиональной подготовки (неформально подойти к институту наставничества) и создать оптимальные условия для работы.

Процесс социально-психологической адаптации способствует личностному развитию при следующих условиях:

- при развитых ценностных ориентациях сотрудника (гибкости мышления, эмоционально-волевой устойчивости);
- развитых профессионально важных качествах сотрудника ОВД;
- при эффективной работе системы профессионального психологического отбора сотрудников.

Среднестатистический показатель социально-психологической адаптации составляет пять месяцев (для подразделений, проходящих службу в обычном режиме) или четыре месяца (для проходящих службу в усиленном режиме).

Факторы, влияющие на процесс адаптации

К ряду существенных условий, влияющих на уровень адаптации принятых сотрудников органов внутренних дел, в первую очередь относятся:

- несоответствие размеров заработной платы (номинальной и реальной);
- условия и организация труда;
- уровень и профиль полученного образования;
- возраст сотрудника;
- место жительства и место прохождения службы;
- степень конфликтности в коллективе и между работниками и руководством ОВД;
- личностные коммуникативные качества;
- негативное общественное мнение, сформированное СМИ, и, как следствие, резкое снижение популярности службы в органах внутренних дел;
- фактор заблуждения, романтизация службы в органах внутренних дел.

Все факторы можно условно разделить на:

1) объективные внешние факторы (условия труда и его организацию, оплату труда и формы материального стимулирования, содержание труда, жесткость норм, гигиенические условия и т.д.);

2) субъективные внутренние факторы (индивидуальные особенности работников).

Наиболее значимыми для адаптации субъективными факторами являются:

1) исходный уровень знаний, умений и навыков. Чем шире умения и навыки, тем быстрее происходит процесс профессиональной адаптации;

2) определенное мотивированное отношение к деятельности мотивам, ускоряющим процесс адаптации. Сюда можно отнести интерес к правоохранительной деятельности; чувство долга; стремление к профессиональному и личностному росту у сотрудников милиции;

3) индивидуально-психологические свойства личности. Ригидность препятствует адаптации, а пластичность облегчает этот процесс.

При поступлении на службу многие сотрудники ещё не полностью осознают изменения своего статуса, правового положения и соответствующих ему обязанностей. Новая обстановка, обусловленная новым темпом и ритмом жизни, строгий распорядок требуют от молодых людей изменения прежних форм поведения, отказа от многих привычек, выполнения новых обязанностей. Это может стать причиной глубоких переживаний и спровоцировать социально-психологическую напряженность, т.е. осознание несоответствия ожидаемого и действительного,

«противоречий между их интересами и потребностями и мерой их фактического удовлетворения, будучи на данный момент неразрешенными, приводят к накоплению неудовлетворенности» и служат причиной для поиска «более благоприятных условий и готовностью перейти в ту сферу профессиональной деятельности», где эти условия могут быть предоставлены.

Проанализировав различные точки зрения, можно сказать, что адаптация включает в себя следующие аспекты:

- 1) административно-правовой, который предполагает овладение знаниями о целях и функциях управления;
- 2) социально-экономический, состоящий в адаптации к экономическим условиям и работе;
- 3) управленческий, который связан со становлением работника и субъекта управления и включением сотрудника в управление;
- 4) рекреационный аспект, означающий адаптацию к быту в коллективе.

Таким образом, успешность адаптации зависит от *характера производственной среды и личности самого работника органов внутренних дел*. Чем сложнее производственная среда, чем больше ее отличие от привычной среды, чем больше связано с ней изменений, тем труднее происходит процесс адаптации.

Огромную роль в создании условий для благоприятного процесса адаптации новых сотрудников органов внутренних дел играет руководство подразделения. Именно в их прерогативе урегулирование конфликтов на уровне подразделения, т.е. той профессиональной и личностной микросреды, в которой находится новый сотрудник. Не вызывает сомнений тот факт, что атмосфера в подразделении зависит от его руководителя, и выбранная им стратегия поведения может послужить как урегулированию возникшего противоречия, так и принятию конфликтом деструктивного характера.

Процесс адаптации к учебной деятельности в структуре МВД

Социальную адаптацию первокурсника в ВУЗе МВД условно можно разделить на:

- приспособление курсанта непосредственно к специфическим требованиям ВУЗа, учебной программы и уставов и нормативных актов, определяющих служебную деятельность сотрудника ОВД,
- приспособление к условиям социального окружения, нормам поведения, вырабатываемым в учебном взводе.

Длительность процесса адаптации варьируется применительно к каждому конкретному курсанту, и в норме проходит за 6 месяцев, доходя, иногда, до года.

Успешность и скорость адаптации во многом зависят от:

- *врожденных основ адаптивности* (темперамент, индивидуальный стиль эмоционального восприятия и реагирования, интеллектуальные способности, конституция телосложения, физическое состояние организма);
- *наследственных факторов* (психические заболевания, алкоголизм, наркомания у близких родственников);
- *экзогенных факторов* (перенесенные ЧМТ с потерей сознания; энурез; перенесенные общие инфекционные заболевания, протекавшие в тяжелой форме);

- *психосоциальных факторов* (воспитание в неполной семье, у родственников, в детском доме, смерть или развод родителей, дефекты воспитания, затруднения в учебе, сверхценные увлечения и интересы, причастность к асоциальным компаниям, злоупотребление алкоголем и т.п.).

Лучший адаптивный эффект, который будет отражать **высокий уровень адаптированности**, достигается посредством сочетания стратегий, направленных на одновременное и активное изменение не только себя, но и окружающей среды.

Умеренный результат адаптации достигается при внешнем приспособлении курсанта к среде, но которое не вызывает изменений внутри личности.

Характеризующийся **негативным эффектом** в адаптации низкий уровень адаптированности возникает при отказе курсанта взаимодействовать со средой и углубление в собственный мир.

Таким образом, можно сказать, что *процесс адаптации начинается на этапе профессионального психологического отбора*.

Основы психологической работы с первокурсниками в период адаптации

«Как хорошо, когда у человека есть возможность выбрать себе профессию не по необходимости, а сообразуясь с душевными склонностями».
Аншерони А.

Психологическая работа с первокурсниками в Московском университете МВД России начинается уже на этапе профессионально – психологического отбора. Профессиональный психологический отбор кандидатов на обучение состоит из трех этапов:

1. Психологическое тестирование;
2. Психологическое обследование в форме собеседования;
3. Специальное психофизиологическое исследование с помощью полиграфа.

С первых дней пребывания первокурсников в университете эффективно реализуется психологическая программа адаптации курсантов. Поэтому при изучении личности кандидатов на обучение отделом психологической работы особое внимание уделяется изучению социально-биографических данных абитуриентов, оценке их психологических и психофизиологических характеристик, факторов риска девиантного (общественно опасного) поведения. Это позволяет ограничить прием на службу и учебу кандидатов, у которых высока вероятность нервно-психических срывов или неадекватного, дискредитирующего органы внутренних дел поведения в процессе выполнения служебных обязанностей.

В ходе проведения собеседования с кандидатами на обучение очень важным моментом является также выяснение причин, повлиявших на принятие решения обучаться именно в этом ВУЗе. К сожалению, опыт показывает, что у многих кандидатов на обучение отсутствует хоть сколько-нибудь сформированная мотивация к обучению в ВУЗе МВД. Нельзя не согласиться с мнением ведущих психологов системы образования о том, что «Наиболее значимой причиной плохого усвоения знаний является отсутствие мотивации к обучению». Впоследствии, проводя работу с курсантами, включенными в категорию сотрудников, нуждающихся в повышенном

психолого-педагогическом внимании, в связи с трудностями или нарушениями адаптации, частыми, систематическими нарушениями дисциплины, конфликтами с сокурсниками и преподавателями, выяснялось, что все они поступили в ВУЗ системы МВД «по случаю», не имея осознанной, сформированной, положительной мотивации.

Комиссией по профессионально-психологическому отбору делается вывод о категории профессиональной пригодности кандидата на обучение:

- *первая категория профессиональной пригодности* (рекомендуется в первую очередь) выносятся в отношении лиц, имеющих высокий интеллектуальный, общеобразовательный и социокультурный уровень, сформированную зрелую мотивацию к обучению и дальнейшей службе в системе МВД, обладающих высоким уровнем нервно-психической устойчивости; имеющих высокий уровень правосознания и нравственных убеждений; отличающихся зрелой личностью, способных брать на себя ответственность за свои решения, действия и поступки.

- *вторая категория профессиональной пригодности* (рекомендуется) выносятся в отношении лиц, индивидуальные особенности которых могут затруднить (удлинить) период адаптации. Однако после завершения адаптационного периода прогнозируется достаточно эффективная и надежная учебная (служебная) деятельность;

- *третья категория профессиональной пригодности* (рекомендуется условно) выносятся в отношении лиц, индивидуальные особенности которых (*обычно низкий интеллектуальный и социокультурный уровень, незрелая мотивация к обучению, высокий уровень агрессивности/тревожности, повышенный уровень дезадаптации, употребление запрещенных препаратов в анамнезе, наличие экстремального пирсинга, татуировок и т.п.*) не позволяют надежно прогнозировать успешность обучения, даже при качественной профессиональной подготовке. В силу личностных особенностей эти лица нуждаются в контроле со стороны руководства курса и психолого-педагогической коррекции поведения (психокоррекции состояния); в случае зачисления необходимо включение курсанта в категорию сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании;

- *четвертая категория профессиональной пригодности* (не рекомендуется, не способен выполнять служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации) выносятся в отношении кандидатов, имеющих выраженные признаки дезадаптации, неудовлетворительную мотивацию к обучению, негативные личностные особенности, асоциальные формы поведения, девиантное (общественно опасное) поведение, суицидальный риск, признаки психопатологических заболеваний.

Практика показала, что курсанты, имеющие третью категорию профессиональной пригодности в дальнейшем обучении сталкиваются со следующими проблемами: низкая успеваемость, плохая адаптация в учебном коллективе, нарушения дисциплины, плохое влияние на сверстников и т.д. В отношении курсантов, имеющих третью категорию профессиональной пригодности, чаще принимаются решения в учебно-воспитательной комиссии по вопросам, связанным с уровнем успеваемости, нарушением режима, дисциплины и конфликтными ситуациями.

Уровень адаптивности повышается или понижается под воздействием - *воспитания, обучения, условий и образа жизни.*

Общим для всех курсантов является чувство тревоги, которое они испытывают в самом начале обучения. Происходит адаптация к новой деятельности, к новым условиям жизни, к новым людям. Это период, когда сила личного воздействия

курсовых офицеров, преподавателей максимально действенна и эффективна. Именно они на этом этапе, являются организаторами жизни и деятельности курсантов, носителями существующих в университете правил, традиций. Именно они предъявляют требования к поведению и режиму деятельности курсантов. При этом важно четко выделить 2-3 наиболее значимых и принципиальных требования к деятельности и дисциплинированности курсантов.

Испытывая на себе силу личностного воздействия курсовых офицеров, курсанты могут искать их одобрения, следить за ними с целью получения каких-либо подсказок относительно того, как себя вести ("считывается" как вербальная, так и невербальная информация, которая улавливается особенно чутко). Ощущение ненадежности и зависимости особенно отчетливо проявляется в поведении курсантов слабо организованных групп, в которых руководитель не дает ясного определения групповых норм и целей. Группа станет вызывать у участников неприязнь и стресс тем скорее, чем больше у них будет разногласий относительно принятых в группе процедур, ее структуры и, возможно, относительно потребности в руководстве.

В целях оптимизации процесса адаптации курсантов, зачисленных на первый курс Университета, отделом психологической работы УРЛС проводится комплекс мероприятий психологической работы:

- анализ результатов комплексного обследования в рамках профессионального психологического отбора и выделение группы лиц, обладающих организаторскими способностями, исполняющими обязанности младших командиров;
- составление и передача руководству факультетов/курсов психологических портретов на всех курсантов 1 курса с целью обеспечения качественного дифференцированного подхода к каждому первокурснику с учетом его личностных особенностей;
- подготовка и передача руководству факультетов/курсов списков курсантов, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании;
- проведение на всех факультетах, в каждом учебном взводе с курсантами 1 курса активных тренингов во время первоначальной профессиональной подготовки, направленных на сплочение коллектива (командообразование), установление позитивного межличностного взаимодействия, и формирование благоприятного социально-психологического климата;
- участие психологов-кураторов в сопровождении выездных учебных стрельб, проведение инструктажей, направленных на овладение навыками психологической саморегуляции в условиях экстремальной деятельности, психологическое сопровождение на огневом рубеже, оказание своевременной психологической (психокоррекционной) помощи курсантам, находящимся в сильном стрессовом состоянии;
- проведение тренингов с кандидатами на должности младших командиров на всех факультетах по психологической подготовке командиров, направленных на развитие управленческого потенциала, совершенствование профессионального мастерства молодых руководителей, повышение эффективности взаимодействия с личным составом
- проведение плановых дополнительных психодиагностических обследований со всеми курсантами 1 курсов;
- проведение работы с категорией нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании каждый месяц.

Заключение

Одним из значимых аспектов приобщения молодого сотрудника к профессиональной деятельности в органах внутренних дел является профессиональная адаптация, которая предполагает, как правило, активное и сознательное включение сотрудника в новую для него сферу деятельности и социальную среду.

На процесс адаптации оказывают влияние как объективные факторы, так и субъективные. Среди первых ведущее место занимают условия труда и его организация, оплата труда и формы материального стимулирования, содержание труда, жесткость норм, гигиенические условия и т.д. Вторые связаны с индивидуальными особенностями сотрудников, а именно: теоретическая и физическая подготовка, уровень коммуникативных качеств, уровень самооценки. Т.е. процесс адаптации проходит в зависимости от характера производственной среды и личности самого работника органов внутренних дел.

Для успешной адаптации в органах внутренних дел ведется поэтапная работа (соответствующая этапам адаптации): изучение контингента перспективных кандидатов в вузе, исследование психологом с целью выявления причин выбора сферы деятельности и психологической устойчивости и коммуникабельности - в первое время работы в органах внутренних дел; наблюдение за стажирующимися сотрудниками; помощь в закреплении и совершенствовании полученных знаний, умений и навыков в процессе службы.

Однако главным условием для благополучной адаптации сотрудников является их мотивация к службе в ОВД. Искреннее желание и понимание собственного выбора помогает в преодолении всех трудностей.

*«У одного китайского императора был очень умелый и опытный военачальник. И вот однажды после одной из его великих побед в императорском дворце был устроен большой праздник, на котором было много съедено и выпито. По окончании праздника, поздней ночью, военачальник возвращался домой. И вдруг он увидел, что возле поворота дороги в кустах затаился тигр. И тигр этот уже присел и был готов к прыжку. Несмотря на выпитое на празднике вино, военачальник среагировал мгновенно. В мгновение ока он выхватил лук, натянул его и выпустил стрелу, которая поразила тигра насмерть. Когда утром военачальник проснулся, он вспомнил об этом происшествии и решил, что надо сделать из тигра чучело в напоминание об этом случае. Он пошел на то самое место и вдруг обнаружил, что в темноте он принял за тигра огромный валун. И этот валун был насквозь пробит стрелой, которую военачальник выпустил вчера ночью. И это так заинтересовало его, что он выпустил ещё много стрел в этот камень, но все они отлетали, даже не поцарапав поверхности. И тогда военачальник понял: **если намерение безупречно, стрела пробивает камень**».*

МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ МВД РОССИИ ИМЕНИ В.Я. КИКОТЯ
Отдел психологической работы управления по работе с личным составом



Инструктивно-методическое занятие:

«Методы психологического воздействия руководителя на подчиненных».

2025 г.

г. Москва

В целом, люди работают напряженнее и более инновационно, если их не принуждают, совсем другая картина там, где им строго указывают, что делать.

Соичиро Хонда

Если хотите иметь лучших сотрудников, вы должны быть лучшим начальником.

Брайан Трейси

Цели: изучение методов психологического воздействия на подчиненных; формирование и развитие у командного состава оптимального стиля руководства.

Время: 1 час 30 минут;

Метод: лекция.

План проведения занятия.

1. Введение.

Актуальность проблемы.

2. Основная часть.

Методы психологического воздействия; наказание; пример, или подражание; заражение; игнорирование; слухи и сплетни; критика; вовлечение; вознаграждение/побуждение; просьба; ожидание; внушение; принуждение/требование; манипулирование; убеждение; формирование благосклонности; уровни зрелости подчиненных и стили руководства.

3. Заключительная часть.

Введение

Эффективное управление человеческими ресурсами невозможно без применения методов воздействия и влияния руководителя на персонал. Это неотъемлемые и важнейшие факторы в структуре управления трудом персонала. Методы психологического воздействия играют важную роль в работе с сотрудниками, т. к. направлены на конкретную личность и, как правило, строго персонифицированы и индивидуальны. Главной их особенностью является обращение к внутреннему миру человека, его личности, интеллекту, чувствам, образам и поведению с тем, чтобы направить внутренний потенциал человека на решение конкретных задач, поставленных руководителем.

Методы психологического воздействия

*Управление представляет собой не что иное,
как настраивание других людей на труд.*
Ли Якокка

Психологическое воздействие является социально-психологической активностью одних людей, направленной на других людей и их группы с целью изменения психологических характеристик личности, групповых норм, общественного мнения, настроений и переживаний.

В рамках взаимоотношений «руководитель – подчиненный» грамотное воздействие на подчиненных является составляющей управления персоналом, от которой зависит успешность выполнения задач. Умение влиять на персонал помогает руководителю решить следующие немаловажные задачи. *Во-первых*, мотивировать сотрудников, что может положительно сказаться на их профессиональном развитии и росте. *Во-вторых*, помочь подчинённому творчески выразиться в труде. *В-третьих*, сплотить группу сотрудников в коллектив. *В-четвёртых*, руководитель и его команда придут к успеху, экономической выгоде.

Управление людьми и организациями осуществляется посредством информационных управляющих воздействий. При передаче информации от руководителя к подчиненному имеет значение не только содержание этой информации (что необходимо сделать, чего надо достигнуть, каким образом следует выполнять работу, на что обращать внимание), но и форма. Изменять форму информации возможно при помощи различных методов управленческого влияния. Эти методы изобилуют разнообразными приемами. Чем сложнее метод, тем больше приемов и вариаций он имеет.

Методы воздействия - совокупность приемов, реализующих воздействие на:

- 1) потребности, интересы, склонности, т. е. источники мотивации активности, поведения человека;
- 2) на установки, групповые нормы, самооценки людей, т. е. на те факторы, которые регулируют активность;
- 3) на состояния, в которых человек находится (тревога, возбужденность или депрессивность и т.п.) и которые изменяют его поведение.

К методам психологического воздействия относятся:

- наказание;

- ожидание;
- внушение;
- убеждение;
- подражание;
- вовлечение;
- принуждение;
- побуждение;
- требование;
- запрещение и т.д.

Наказание

Данный метод осуществляет влияние на сотрудника посредством явной или неявной угрозы наказания. Формула метода: «Сделай это, иначе получишь это (что-то нежелательное)». В данном случае сотрудник выполняет распоряжение руководителя только для того, чтобы избежать наказания в том или ином смысле (штрафа, выговора, увольнения, ухудшения отношений, потери репутации и т.д.). Однако этот метод необходимо применять с умом, далеко не всегда он является эффективным. Скорее, этот метод применяется в исключительных случаях. Необходимо уметь подобрать правильные слова и понимать, что для концертного человека будет значимым наказанием. Но существуют люди, для которых этот метод противопоказан в принципе.

К наказанию можно отнести и влияние закона. В этом случае при постановке задачи сотруднику происходит ссылка на какие-то обязательные условия (законодательство, инструкции, трудовой распорядок и др.), действующие в организации, на взаимные договоренности («Мы с тобой уже договорились о том, что...»), на групповые нормы («У нас принято...»). Распоряжения исполняются, т.к. нарушать закон большинству людей неприятно и нарушение его влечет за собой последствия.

Пример, или подражание

Пример является способом воздействия на отдельного работника или социальную группу путем личного примера руководителя или новатора производства, образцы поведения которого являются примером для других. Это ссылка на авторитетные источники, собственный опыт руководителя или опыт других людей, имеющих значение для сотрудника: «Ты знаешь, я много раз сталкивался с такой ситуацией (пояснение), поэтому я бы ... (побуждение)», «Ты знаешь, по данным (пояснение), поэтому наиболее эффективным решением является (побуждение)», «Х всегда делал (советовал, говорил) так...», «Я бы на твоём месте ...».

Подражание — это усвоение действий, поступков, манеры поведения и даже способа мышления других лиц. Если «заражение» характеризуется передачей эмоционального состояния, то осознанное подражание представляет собой способ заимствования того лучшего, что есть у других. Подражанию легко поддаются впечатлительные и слабовольные люди, а также лица с недостаточно развитым самостоятельным мышлением. Зная это, важно выяснить, кто служит для них «эталоном» для подражания и в соответствии с этим осуществлять управленческие действия.

Заражение

Заражение, пожалуй, самый древний способ влияния на людей. Он характеризуется практически автоматической, неосознанной передачей эмоционального состояния одного человека другому. Этот метод можно охарактеризовать как влияние на сотрудников посредством психологического заражения со стороны руководителя (горящие глаза, положительные эмоции, уверенность в себе, оптимизм и т.д.). Однако заразить людей можно и в противоположном направлении. Передача своего состояния или отношения другому человеку или группе людей, которые каким-то образом перенимают это состояние или отношение, может происходить как непроизвольно, так и произвольно, усваиваться — также непроизвольно так или произвольно. Но при выходе из-под контроля психическое заражение приводит к распаду нормативно-ролевого поведения, возникает деструктивный «эффект толпы».

Игнорирование

Игнорирование - умышленное невнимание, рассеянность руководителя по отношению к подчиненному, его высказываниям и действиям, направленное на снижение самооценки, ухудшение самоотношения, дискредитацию самоидентичности. Средства влияния, в основном невербальные, чаще всего воспринимается и интерпретируется подчиненным как признак пренебрежения и неуважения. Иногда игнорирование выступает как тактичная форма прощения бестактности или неловкости, допущенной подчиненным. Игнорирование осуществляется путем демонстративного пропускания слов подчиненного, невербального поведения, указывающего на то, что его присутствие не замечается, молчания и избегания визуального контакта в ответ на вопрос.

Слухи и сплетни.

Слухи — это особенный тип неформального общения. Можно определить такую коммуникацию, как передачу информации о неких происшествиях, которые не имеют официального подтверждения. Обычно активно подобные новости передаются от лица к лицу в устной форме. Слухи можно использовать в качестве результативного способа влияния. С их помощью легко менять чужие мнения, отношение к чему-либо, настроение и поведение. Слухи можно применять для усиления авторитета одних лиц и снижения доверия к другим. Недостаток информации и субъективная неоднозначность событий способствуют распространению слухов. Они или возникают стихийно, или фабрикуются и распространяются целенаправленно.

Сплетни — это слухи, базирующиеся на неверных сведениях или на намеренном изложении ложной информации. Часто сплетня содержит в себе и правдивые, и ложные сведения. Она может обрастать новыми домыслами и небылицами. Задачей сплетен можно назвать распространение негативного отношения к тому или иному человеку. Обычно скорость распространения сплетен, если их вовремя не пресечь, очень высока. Защититься от сплетен возможно только их всеобщим опровержением и доказательством того, что они основаны на лжи.

Критика

Этот метод характеризуется отрицательной оценкой недостатков и упущений в работе. Критика должна быть, прежде всего, конструктивной, стимулировать действия человека, направленные на их устранение и указывать на их возможные варианты. Однако во многих случаях критика со стороны руководителей имеет обратный эффект.

Существуют определенные *правила*, которые следует соблюдать, чтобы в результате критики создать у человека мотивацию на решение задачи. К таким правилам относятся:

- конфиденциальность;
- доброжелательность, создаваемая за счет ослабления обвинительного акцента;
- внесения элементов похвалы, уважительного отношения к личности критикуемого, сопереживания ему, самокритики;
- высказывание замечаний иносказательно, в косвенной форме;
- аргументированность;
- отсутствие категоричного требования признания ошибок и правоты критикующего;
- подчеркивание возможности устранения недостатков и демонстрация готовности прийти на помощь.

Любая критика, за исключением явного сведения счетов, должна восприниматься как форма помощи со стороны в деле устранения недостатков. В то же время, наряду с конструктивной критикой может иметь место псевдокритика, которую руководителю необходимо избегать самому и пресекать, если она последует со стороны других.

Вовлечение

Смысл данного метода заключается в самостоятельном участии сотрудника в разработке или принятии того решения, которое ему придется потом исполнять. Это решение должно стать для него «родным». Очевидным является то, что мотивация к исполнению своих решений будет гораздо выше, чем решений, спущенных сверху. При помощи вовлечения работники становятся соучастниками трудового или общественного процесса, например, выборов руководителя, принятия согласованных решений, соревнования в коллективе и др.

Вознаграждение/побуждение

Вознаграждение/побуждение – это влияние через обещание того или иного вознаграждения. Это то, что еще называют стимулированием. Общий принцип: «Если сделаешь это, то получишь то». Так же как и в случае с наказанием, здесь надо понимать, что важно для сотрудника, какое вознаграждение будет для него значимым. Вознаграждение не должно сводиться только к банальным формам, таким как деньги, подарки, льготы, статус. Оно должно учитывать более сложные потребности и мотивы личности. *Побуждение* - позитивная форма морального воздействия на человека, когда подчеркиваются положительные качества работника, его квалификация и опыт, уверенность в успешном выполнении порученной работы, что позволяет повысить моральную значимость сотрудника на предприятии. В советский период для побуждения к труду широко использовались такие формы, как занесение на Доску

почета, вручение Почетной грамоты, присвоение звания «Победитель соревнования», «Ударник труда» и др.

Просьба

Просьба - это такой способ влияния на подчиненного, который основан на добровольных, побуждающих мотивах. Положительный результат достигается в том случае, если между руководителем и подчиненным существуют хорошие отношения. Однако просьбы – это ещё и завуалированная угроза наказания, поскольку невыполнение просьбы ставит под угрозу отношение руководителя к сотруднику, а ухудшение отношений с руководителем большинство людей расценивают как нежелательное последствие, т.е. как наказание.

Ожидание

Данный метод заключается во влиянии на сотрудников через предъявление к ним высоких требований и ожиданий. Метод ожиданий основан на эффекте самоисполняющихся пророчеств (эффекте Пигмалиона). Если руководители ожидают от своих подчиненных высоких результатов, и подчиненные об этом знают, то вероятность получения этих результатов становится гораздо выше. Но ожидания, как и заражение или критика, могут "работать" и в обратную сторону. Люди ведут себя в соответствии с тем, что о них думают руководители.

Внушение

Внушение представляет собой психологическое целенаправленное воздействие на личность подчиненного со стороны руководителя при помощи его апелляции к групповым ожиданиям и мотивам побуждения к труду. Внушение может вызвать у человека, иногда помимо его воли и сознания, определенное состояние чувств и привести к совершению человеком определенного поступка.

Внушение основано на некритическом восприятии и принятии человеком информации, которая не нуждается в доказательствах и содержит готовые выводы, а также на авторитетности источника информации: если внушающий не авторитетен, то внушение обречено на провал. Внушение носит вербальный характер, т. е. внушать можно только через слова, но это вербальное сообщение имеет сокращенный характер и усиленный экспрессивный момент. Очень велика здесь роль интонации голоса (90% эффективности внушения зависит от интонации, которая выражает убедительность, авторитетность, значительность слов).

Слова — основной инструмент внушения. При внушении воздействие на человека строится таким образом, что сначала вызывается сильное возбуждение в ограниченной области головного мозга при одновременном торможении в остальной его части, а затем производится целенаправленная разрядка, закрепляющая в сознании внушаемую мысль.

Внушение как способ влияния на подчиненных является бездоказательным и неаргументированным, поэтому эффект воздействия достигается за счет личностных качеств руководителя: его признание, авторитет, престиж и т.п. Чем они выше, тем эффективнее внушение.

Внушение является односторонним воздействием: активен, как правило, внушающий, а тот, кому внушают, — пассивен. Многие руководители успешно влияют на людей с помощью внушения. Особенно большой эффект внушения

достигается, если подчиненный возбужден и срочно ищет выход из создавшегося положения. В этот момент он готов следовать любому совету руководителя. В данном случае внушение проявляется как убеждение.

Приемы внушения можно разделить на три группы:

1. Приемы прямого внушения — совет, предложение, внушающее наставление, команда, приказ;

2. Приемы косвенного внушения — намек, одобрение, осуждение, «обманутое ожидание» и др.;

3. Приемы скрытого внушения - трюизм, иллюзия выбора, предоставление всех вариантов, увязывание действительного и желаемого.

К приемам прямого внушения относится совет. **Совет** - психологический метод, основанный на сочетании просьбы и убеждения, часто применяемый во взаимоотношениях коллег, наставников молодых рабочих и опытных руководителей. Можно сказать: «Иванов, замени инструмент» — это форма распоряжения. Можно сказать по-другому: «Я Вам советую заменить инструмент». Однако в оперативной работе, требующей принятия быстрых решений, использование советов и просьб руководителем должно быть минимизировано и исключено в тех случаях, когда рабочий допускает срыв заданий.

Одним из приемов косвенного внушения является **намек** - убеждения посредством шутки, иронии и аналогии. В некотором смысле формой намека может быть совет. Сущность намека состоит в том, что он апеллирует не к сознанию, не к логическому рассуждению, а к эмоциям. Намек — это путь, безусловно, щадящий самолюбие. Пользуются им в ситуациях незначительных нарушений, не подлежащих открытому обсуждению и наказанию.

Принуждение/требование

Принуждение является крайней формой морального воздействия, когда другие приемы воздействия на личность не дали результатов и работника заставляют, возможно, даже против его воли и желания, выполнять определенную работу. Желательно применять принуждение только в чрезвычайных (форс-мажорных) обстоятельствах, когда бездействие может привести к жертвам, ущербу, гибели имущества, людей, несчастным случаям.

Требование имеет силу распоряжения. В связи с этим оно может быть эффективным только в том случае, когда руководитель обладает большой властью или пользуется непререкаемым авторитетом. В других случаях этот прием может оказаться бесполезным или даже вредным. Во многих отношениях категорическое требование идентично с запрещением, выступающим в виде легкой формы принуждения. Требование, или командование применяется тогда, когда требуется быстрое и точное исполнение без каких бы то ни было критических реакций. При выполнении команд не рассуждают. В жизни встречаются запретительные и побудительные разновидности команд. Первые: «Прекратите!», «Перестаньте нервничать!», «Замолчите!» и т.д. - направлены на немедленное торможение нежелательных актов поведения. Они подаются твердым спокойным голосом или голосом с эмоционально окрашенным оттенком. Вторые: «Идите!», «Принесите!», «Выполняйте!» и т.д. - нацелены на включение поведенческих механизмов людей.

Манипулирование

Скрытое психологическое влияние манипулятора на «жертву» схоже с внушением. Существуют разнообразные приемы манипулирования, используемые в служебных отношениях между начальниками и подчиненными:

- *Решение «здесь и сейчас».*

Эта техника манипулирования направлена на то, чтобы заставить человека принять решение немедленно. Манипуляция заключается в провоцировании и иногда настаивании напрямую на том, что определиться нужно непременно «здесь и сейчас», так как «завтра будет уже поздно». Создание суеты и эмоционального напряжения снижает степень осознанности поведения и разумного контроля над ситуацией.

- *«Страшный эталон».*

Манипуляция заключается в сообщении некого «страшного эталона», по сравнению с которым «цена», которую человек должен заплатить, или предоставляемые условия кажутся выгодными.

- *«Метод Штирлица».*

Суть этого метода заключается в том, чтобы во время приватного разговора или на совещании ненавязчиво, как бы вскользь, среди других вариантов решения *упоминуть о своей идее и немедленно «забыть» ее*. Такой метод позволяет подчиненному выполнить предложенное задание, дополнив и расширив его, но не как приказ, а как собственное решение.

- *«Иллюзия выбора»*

Сущностью этого приема является констатация чего-либо посредством предоставления иллюзии выбора. Целесообразно использовать иллюзию выбора для предотвращения конфликтов, оптимизации психологического климата в общении руководителя и подчиненного. Более сложным является метод предоставления всех вариантов, когда руководитель перечисляет или предоставляет все возможные варианты действий подчиненному, но мимикой, экспрессивными характеристиками голоса выделяет наиболее желательный ход событий. Этим методом, также как и в предыдущем, во-первых, констатируется или предполагается то, что подчиненный предпринимает какие-то действия. А во-вторых — на подсознательном уровне внушается наиболее целесообразный вариант этих действий. Не представляет труда использование такого метода внушения как увязывание действительного и желаемого. В самом названии заложена схема его использования.

- *«Подмена цели».*

Манипулятор подменяет цель общения – вместо цели X, которой он на самом деле добивается, упор делается на обсуждение цели F(X), как будто цель X – нечто уже само собой разумеющееся

- *«Давление авторитетом».*

Здесь манипулирование происходит за счёт авторитета, либо обращение к словам авторитетного человека, которым может быть политик, начальство, или просто значимое для объекта лицо.

- *«Поглаживания».*

Манипуляция происходит за счёт так называемых «поглаживаний»: поддакивание; дружеские жесты и мимика: хлопок по плечу, обнимание, подмигивание; заступничество; успокаивание; использование имени собеседника; комплименты; сообщение хороших новостей; «общие интересы».

- «Взаимный обмен».

Манипуляция происходит за счёт «уступки», создавая впечатление, что отказ происходит ради чего-то ценного. Ещё одним вариантом является подача сначала большего требования, а затем меньшего.

Убеждение

Убеждение - самый честный метод влияния, базирующийся на аргументированном и логическом воздействии на психику человека для достижения поставленных целей, снятия психологических барьеров, устранения конфликтов в коллективе. Смысл убеждения в том, чтобы сотрудник осознал важность или необходимость решения той или иной задачи или выполнения действий определенным способом. В процессе убеждения тоже могут использоваться специальные технологии. Наиболее известные и практичные из них это:

- Метод Сократа;
- Метод Гомера;
- Метод Паскаля;
- Метод метафорического влияния;
- Метод рефрейминга (переосмысления ситуации);
- Метод управленческого эксперимента;
- Метод смены ролей.

- Метод Сократа

Этот метод назван именем древнегреческого философа Сократа, который часто пользовался им, стараясь вести беседу так, чтобы собеседнику было легче сказать «да». Для получения положительного решения по важному вопросу необходимо перед ним задать два коротких вопроса, на которые собеседник ответит «да».

Секрет действенности правила Сократа заключается в особенностях нашей гормональной системы. Когда мы говорим «да», это означает наше согласие, а вместе с ним - осознание того, что в ближайшее время противостояния с собеседником не предполагается. Наш организм, ориентированный на экономное расходование сил, сразу расслабляется, что осуществляется посредством выделения в крови эндорфинов (гормонов удовольствия). Таким образом, расслабив собеседника с помощью нескольких «да», уменьшается его настрой к сопротивлению в главном вопросе.

- Метод Гомера

Этот метод заключается в том, что очередность приводимых аргументов влияет на их убедительность. Наиболее убедителен следующий порядок аргументов: сильные - средние - один самый сильный. Главные правила, которые следует соблюдать, выбирая этот метод - избегание слабых аргументов и начало убеждения не с просьбы, а с аргументов.

Сильные аргументы, с которых правило Гомера рекомендует начинать убеждение, имеют первой целью вызвать доверие. На его фоне и следующие за ними аргументы средней силы выглядят более весомыми. Употребление самого сильного аргумента в конце речи также психологически более чем целесообразно: он звучит в тот момент, когда убеждаемый принимает окончательное решение. Если же решение откладывается, то срабатывают законы памяти: лучше всего помнится то, что было в конце речи, затем - то, что в начале; середина запоминается меньше всего.

То, что правило Гомера запрещает использовать слабые аргументы (даже за счет сокращения их числа), также имеет глубокий смысл: он сразу рождает недоверие. Один слабый аргумент делает всю речь неубедительной.

- Метод Паскаля

Часто собеседник не соглашается с нами только потому, что согласие ассоциируется в его сознании с потерей своего достоинства. Например, открытая угроза воспринимается как вызов и, чтобы не показаться трусливым, человек поступает вопреки требованию угрожающего, возможно, даже в ущерб себе. Или собеседника уличили в чем-то порочащем его достоинство, согласиться для него — все равно, что согласиться с отрицательной оценкой своей личности. Слова Паскаля «Ничто так не разоружает, как условия почетной капитуляции» являются подсказкой, как практически реализовать его правило. Необходимо предложить такое решение, которое даст собеседнику возможность с честью выйти из затруднительного положения, — это поможет ему принять вашу точку зрения.

- Метод метафорического влияния

Можно назвать несколько причин, по которым руководитель не может или не хочет напрямую критиковать сотрудников, давать им жесткие установки, диктовать, что именно они должны сделать. Во-первых, согласно закону физики, действие рождает противодействие: давление на подчиненного может вызвать обратную реакцию. Во-вторых, существует определенный страх обидеть человека, напрямую указав ему на какой-то недостаток.

Таким образом, в подобных ситуациях можно воспользоваться специальным приемом, позволяющим достичь цели быстрее и эффективнее - «метафорическое влияние». Оно позволяет построить ситуацию таким образом, чтобы человек самостоятельно пришёл к нужному выводу. В этом заключена основа успеха: человеку гораздо легче принять то, что придумал он сам, в этой ситуации не возникает протеста и сопротивления.

Метафорическое влияние заключается в *моделировании ситуации, сходной с той, в которой необходимо оказать воздействие на человека*. Например, в ситуации, когда нужно побудить человека принять определенное решение, в то время как он испытывает сильные сомнения относительно его эффективности, необходимо рассказать ему о другом человеке, оказавшемся в сходном положении сложности принятия решения, демонстрируя «правильный» или «неправильный» сценарии действий. Сообщается, на чем основывался упоминаемый человек, принимая решение. Демонстрируется результат действий (привлекательный для сотрудника или, наоборот, совершенно неприемлемый): принятое решение позволило человеку получить возможность карьерного роста или какое-то другое преимущество, соответствующее его карте мотиваторов. Сотруднику предоставляется возможность самому сделать вывод.

Метафорическое влияние является эффективным способом воздействия на людей по ряду причин:

- Человек склонен проецировать, т.е. переносить на себя, свой опыт поступки, действия других людей, особенно если те находятся в сходных ситуациях;

- Для человека гораздо естественнее воспринять негативную информацию (а она вполне может содержаться в метафорической истории) абстрактно, а не применительно к себе;

- Человек всегда гораздо легче соглашается с тем и с большим удовольствием внедряет то, что придумал сам, а метафорическая история дает ему такое ощущение;

- Метафорическая история позволяет избежать прямых обещаний или прямой критики, что в ряде случаев очень важно.

Существует несколько правил, которые помогают сделать метафорические истории более эффективным средством влияния:

- История должна быть сходна с ситуацией, в которой находится собеседник (иначе не произойдет явления проекции), но при этом не абсолютно тождественна ей (в последнем случае возникает сомнение и недоверие);

- История должна иметь четкую модель (сценарий) позитивных/негативных действий;

- История должна быть умеренной по объему и понятной, иначе теряются ясность и четкость восприятия;

- История должна быть достаточно яркой и запоминающейся;

- История должна упоминаться в разговоре как бы невзначай, по ходу дела, т.е. нужны связи;

- Вывод должен делать не рассказчик, а слушатель, иначе мотивация последнего будет снижена.

Метафорическое влияние может быть использовано во множестве ситуаций: для повышения мотивации, для скрытой критики, для побуждения к каким-либо действиям.

- Метод рефрейминга (переосмысления ситуации)

В современной действительности случаются разные ситуации. Отношение к ним зависит от воспитания, а также от стереотипов. Оценка того или иного события может варьироваться от негативной до позитивной. Изменению восприятия вещей способствует приём, используемый во многих сферах жизни. **Рефрейминг** (от англ. лексики *frame* – «рамка», *рефрейминг* - это изменение рамок, границ) - это методика, изменяющая понимание, мнение личности для дальнейшего придания какому-либо явлению другого значения. Все обстоятельства, которые происходят, являются многоаспектными. Их можно описать с разнообразных точек зрения. Рефрейминг рассматривается как кардинальная смена мнения, взгляда.

Рефрейминг ситуации (или смысла) описывается в двух видах: *смыслового и контекстного*.

Смысловой рефрейминг — это способность мыслить позитивно, с учетом понимания проблематичной ситуации. Предлагается другой, более значимый смысл переживаний. В прошлом произошедшее событие несло только одно значение - отрицательное, теперь за счет перепрограммирования мыслей оно перешло в статус положительного. Следовательно, рефрейминг можно описать как своеобразное внушение новых позитивных мыслей в ответ на происходящие события. Результат можно определить благодаря фрейм-реакции. Ее описывают как быстрое изменение внутреннего состояния в лучшую сторону. В таком случае можно говорить о понятии «позитивный рефрейминг ситуации». Если наблюдается противоположная реакция, ухудшаются настроение и состояние, то это состояние называется противоположным термином – «негативный».

Контекстный рефрейминг основывается на предположении, что всякая реакция или поведение нужны и в конкретной ситуации приемлемы. Один и тот же случай можно трактовать по-разному. Это зависит от окружающей обстановки и обстоятельств, сопровождающих событие.

- Метод управленческого эксперимента

Технология проведения управленческого анализа и эксперимента может быть описана следующим образом:

- четкое определение управленческой проблемы, связанной с поведением сотрудника, и анализ рисков;
- выдвижение максимального количества версий – причин, которые могли вызвать поведение, по нашему мнению считающееся проблемным;
- оценка вероятности версий (отбрасываются те версии, которые противоречат результатам деятельности сотрудника);
- проверка тех версий, которые достаточно достоверно можно оценить в ходе интервью или тестирования профессиональных навыков;
- проведение эксперимента, который заключается в моделировании ситуации таким образом, чтобы все факторы риска, кроме одного, были исключены. Затем анализируется, как проявляет себя сотрудник. Если есть еще факторы риска, то проводится столько экспериментов, сколько есть в наличии факторов риска, чтобы исключить или подтвердить их.

Возможность убедиться самому, самому принять решение — один из важнейших факторов успеха при работе со взглядами человека. Кроме того, во многих случаях осознанность решения вызывает большее проявление ответственности, чем в ситуации, когда решение было навязано извне. По этой причине появляется тема *эксперимента как инструмента коучинга*. Если в предыдущем случае рассматривался управленческий эксперимент, в ходе которого в чем-то хочет убедиться руководитель, то данный эксперимент необходим для того, чтобы убедился сам сотрудник.

Эксперимент строится таким образом, чтобы сотрудник мог сам убедиться в правильности или неправильности той или иной модели поведения.

Формирование благосклонности

Формирование благосклонности - привлечение к себе непроизвольного внимания адресата путем проявления инициатором собственной незаурядности и привлекательности, высказывания благоприятных суждений об адресате, подражания ему или оказания ему услуги. Такое привлечение внимания может выражаться в похвале, комплементе, лести, или просьбе.

Комплимент нередко смешивают с лестью. Однако если лесть приятна далеко не каждому, проста и понятна, то комплимент никого не обижает, он возвышает, и наталкивает человека на размышления, догадку. Предметом лести являются люди и их качества, а предметом комплимента - вещи, дела, идеи и т.д., косвенно относящиеся к людям.

Просьба является весьма распространенной формой общения между коллегами, молодыми и опытными работниками и реже применяется во взаимоотношениях руководителя с подчиненными. Просящий обращается за советом, помощью, инструкцией к другому сотруднику, когда сомневается в формах и методах

выполнения работы или не в силах ее сделать самостоятельно. Просьба руководителя является эффективным методом руководства, т.к. воспринимается подчиненным как доброжелательное распоряжение и демонстрирует уважение к его личности.

Уровни зрелости подчиненных и стили руководства.

Выделяются следующие уровни зрелости подчиненных и соответствующие им стили руководства.

1. *Низкий уровень зрелости*: подчиненные не способны выполнять задачу и не хотят брать на себя ответственность. Таким подчиненным требуются соответствующие инструкции и строгий контроль. Соответствующий стиль называется «*приказание*». Например, руководителю необходимо подготовить и отправить деловым партнерам письмо. Руководитель диктует текст письма секретарю, а затем перед отправкой его проверяет;

2. *Средний уровень зрелости подчиненных*: подчиненные хотят принять ответственность, но они еще не способны выполнить задачу. Стиль руководства в этой ситуации называется «*внушение*». Здесь требуется добиваться от подчиненного понимания задачи, конкретно пояснять, что и как надо делать. В то же время руководитель должен поддерживать желание подчиненных выполнять задание под свою ответственность. Например, если руководителю необходимо подготовить и отправить деловым партнерам письмо, необходимо рассказать секретарю о ситуации и предложить составить конспект письма. Затем этот конспект обсудить вместе с ним;

3. *Умеренно высокая степень зрелости*: подчиненные могут выполнить задачу, но не готовы взять на себя ответственность. Стиль руководства, соответствующий данной степени зрелости подчиненных, называется «*участие*». Подчиненным не требуются никакие конкретные указания. Задача руководителя – повысить мотивацию и причастность своих подчиненных. Это достигается, если руководитель и подчиненные вместе принимают решения. Руководитель оказывает помощь, но не навязывает указаний. Например, секретарю рассказывается о ситуации и предлагается самому написать и отправить письмо. Руководитель отвечает на вопросы секретаря (если вопросы возникнут). Контроль следует осуществлять только в том случае, если секретарь об этом попросит;

4. *Высокая степень зрелости*: подчиненные способны выполнить задачу и хотят нести ответственность; подчиненные осознают высокую степень своей причастности к задаче. Здесь речь идет о передаче полномочий. Стиль называют «*делегированием*». Например, перед секретарем ставится задача. Ее выполнение представляется самому сотруднику. Контроль осуществлять не следует.

Руководитель, который желает работать с максимальной эффективностью, получить от подчиненных все, что можно, не должен позволить себе применять какой-то один стиль управления на протяжении своей карьеры. Руководитель должен научиться пользоваться всеми стилями, методами, формами воздействия на подчиненных, наиболее подходящими для конкретной ситуации. Поэтому можно сказать, что **самый лучший стиль управления – адаптивный, гибкий, ориентированный на реальность.**

Ни один стиль управления не может считаться эффективнее других во всех случаях. Например, *авторитарный стиль* руководства вполне уместен при наличии, по крайней мере, двух условий: а) того требует производственная ситуация; б) персонал добровольно и охотно соглашается на авторитарные методы руководства. Ведь при всех «издержках» авторитарному стилю присущи и немаловажные достоинства: обеспечивает четкость и оперативность управления; создает видимое единство управленческих действий для достижения поставленных целей; минимизирует время принятия решений, в малых организациях обеспечивает быструю реакцию на изменение внешних условий; не требует особых материальных затрат; в «молодых», недавно созданных, предприятиях позволяет успешнее (быстрее) справиться с трудностями становления и пр. *Демократический стиль* успешно срабатывает при следующих условиях: стабильном, устоявшемся коллективе; высокой квалификации работников; наличии активных, инициативных, нестандартно думающих работников (пусть даже и в небольшом количестве); не экстремальных производственных условиях; возможности осуществления весомых материальных затрат.

Личные качества руководителя, его поведение и отношение с членами коллектива являются существенными компонентами успеха организации, но решающую роль могут сыграть дополнительные факторы, определяющие саму ситуацию руководства. Это: потребности и личные качества подчиненных; характер выполняемой задачи; требования и воздействия окружающей среды; имеющаяся у руководителя информация; должностные полномочия управленца (объем законной власти, объем вознаграждения, уровень поддержки руководителя в высших кругах).

В зависимости от характера конкретной ситуации должны выбираться и различные способы руководства. Наиболее эффективным является *гибкий стиль руководства и управления*. Речь в этом случае идет об *адаптивном управлении*. А сам выбор стиля и технологий психологического воздействия, их воплощение в определенной мере является искусством. Это означает, что руководитель должен уметь вести себя по-разному в разных ситуациях, необходимо только правильно определить возникшую ситуацию и суметь использовать необходимые технологии психологического воздействия на подчиненных.

Заключение

В распоряжении руководителя имеется целый арсенал управленческих методов и приемов влияния на подчиненных. Опытные и талантливые руководители используют большинство из этих методов интуитивно. Однако интуицию важно дополнять знанием технологий, и уметь грамотно их использовать в зависимости от ситуации и особенностей каждого подчиненного. Таким образом, искусство управления людьми заключается в дозированном и дифференцированном применении тех или иных приёмов из перечисленных выше, которые представляют собой наиболее тонкий инструмент воздействия.

Руководителю необходимо помнить, что используя любые способы влияния на подчиненных, следует руководствоваться кодексом делового поведения и нормами служебной этики. Влияние не должно вызывать у подчиненного чувства раздражения, ненависти, досады и стресса. И самое главное – руководитель должен быть образцом,

на который равняются сотрудники и который вдохновляет на продуктивную деятельность.

МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ МВД РОССИИ ИМЕНИ В.Я. КИКОТЯ
Отдел психологической работы управления по работе с личным составом



Инструктивно-методическое занятие:

**«Психологическая профилактика дорожно-транспортных происшествий
и нарушений правил дорожного движения
среди сотрудников ОВД»**

2025 г.

г. Москва

Цели: рассмотреть причины возникновения дорожно-транспортных нарушений, рассмотреть вопрос взаимозависимости психологических особенностей водителя от возникающих дорожно-транспортных происшествий.

Время: 45 минут.

Метод: лекция.

План проведения занятия.

- 1. Введение.**
- 2. Основная часть.**

Причины ДТП; психологический настрой водителя; этапы поведения водителя; советы начинающим водителям.

- 3. Заключительная часть.**

Введение

У каждого из нас с годами формируется свой стиль вождения. Кто-то постоянно подрезает и сигналиит, кто-то плетется, а кто-то и вовсе с годами отказывается от авто и пересаживается исключительно на автобус. Важной особенностью развития современного автомобильного транспорта является постоянное совершенствование его технических характеристик, способствующих повышению активной и пассивной безопасности, надежности в эксплуатации. Определяющее воздействие на уровень аварийности оказывают водители транспортных средств, более 75% всех происшествий на дороге возникает из-за ошибок водителей в принятии решений на дороге.

Роль человеческого фактора в аварийности с годами возрастает, в то время как технического – понижается. Имеют место следующие факторы, влияющие на аварийность: профессиональная непригодность водителя по психофизиологическим качествам, низкая профессиональная подготовка, приводящая к неправильным действиям в критической ситуации, психологическая неготовность водителя к работе, физиологическое утомление. Особенно опасно сознательное нарушение Правил дорожного движения, получившее сегодня, к сожалению, самое широкое распространение.

Основная часть

Обеспечение безопасности дорожного движения – деятельность, направленная на предупреждение причин возникновения дорожно-транспортных происшествий, снижение тяжести их последствий.

Дорожно-транспортное происшествие (далее – ДТП) – событие, возникшее в процессе движения по дороге транспортного средства и с его участием, при котором погибли или ранены люди, повреждены транспортные средства, сооружения, грузы, либо причинен иной материальный ущерб. ДТП являются одной из важнейших мировых угроз здоровью и жизни людей. По данным ВОЗ (всемирная организация здравоохранения), в мире ежегодно в дорожных авариях погибают 1,2 млн человек и около 50 млн получают травмы. Более 27000 погибает на российских дорогах.

Условно можно выделить следующие категории причин ДТП:

1. Водители. В эту группу включаются все нарушения правил автолюбителями, в результате которых возникают аварии (например, превышение скорости, езда в пьяном состоянии);
2. Пешеходы. Кроме перехода в неположенном месте эта категория предусматривает и порядка 9 других опасных действий пешеходов на дороге (быстрый выход из-за препятствия, движение вблизи транспорта и т.д.);
3. Условия на дорогах (плохая видимость и недостаточное качество дорог);
4. Транспорт (например, технические проблемы с управлением);
5. Велосипедисты, мотоциклисты (райдеры могут не соблюдать очередность в потоке, внезапно выезжать на проезжую часть и т.д.).

Безопасность движения на дорогах зависит от безотказной работы всех звеньев комплекса **«водитель-автомобиль-дорога-среда»**. Надежность этого комплекса должна быть обеспечена, с одной стороны, технической надежностью автомобиля, техническим совершенством дороги, а с другой – надежностью действий водителя в различных дорожно-транспортных ситуациях. Главным звеном в этой системе

является **водитель**, под надежностью которого понимается его способность правильно и своевременно оценить ситуацию и выбрать оптимальный режим движения.

Психологические особенности водителя взаимосвязаны с возникающими дорожно-транспортными происшествиями. Обращает на себя внимание повторяемость ДТП и нарушений ПДД у одних и тех же водителей, при относительной благополучности условий движений.

Поэтому для повышения надежности водителя важным является **психологический настрой водителя:**

- *психические установки* (уступать дорогу – не уступать; пропускать – не пропускать; нарушать – не нарушать; оповещать других водителей об опасности – не оповещать; помогать в беде – не помогать и т.д.);
- *убеждения* (я всегда прав или я тоже бываю не прав; я один умею правильно водить или мне надо быть осторожнее из-за небольшого опыта);
- *суждения* (я спешу, поэтому могу нарушить ПДД, или я спешу, но нарушать не буду; я на роскошной иномарке и мне все должны уступать дорогу).

Выбор правильной психологической установки поведения водителя – это одно из основных слагаемых обеспечения безопасности дорожного движения.

Существует несколько **этапов поведения**, через которые проходит водитель, прежде чем достигнет высокого уровня безопасной езды.

1-ый этап: преодоление постоянного чувства опасности.

Длительность этого этапа от первых дней езды до нескольких недель. У новичка преобладает новизна стоящих перед ним задач, для решения которых нет ни знаний, ни опыта. Поэтому он старается избегать критических и конфликтных ситуаций. Данный этап требует большого психического напряжения.

2-ой этап: недооценка опасности.

В результате уклонений от критических ситуаций на первом этапе, водителю не приходилось сталкиваться с грубыми формами поведения на дороге или попадать в ДТП. Это обстоятельство может ложно приниматься за собственное «мастерство» на дороге, выражающееся в рискованной манере управления автомобилем. Этап длится в течение 3,5 – 4 тыс. км пробега.

3-ий этап: коррекция повышенного чувства безопасности.

Накопленный практический опыт вождения постепенно снижает чувство безопасности. Однако это чувство все еще остается обманчивым.

4-ый этап: объективная оценка опасности.

Приобретенные навыки и опыт вождения помогают не забывать об опасностях на дороге.

5-ый этап: снижение чувства безопасности.

Соответствует первым 3-4 годам вождения или 100 тыс. км пробега. Высокий уровень профессионального умения водителей может привести к притуплению бдительности и потере осторожности.

Рекомендации начинающим водителям:

Каждый месяц тысячи новичков выезжают на дороги, еще не имея достаточных практических навыков вождения. Вот некоторые рекомендации, которые Вам помогут:

1. Лучше признать себя «чайником». Прежде всего новичку за рулем даже престижной иномарки следует преодолеть некий внутренний психологический барьер

и признать себя малоопытным. Правильно поступают те, кто обзаводится знаком «Новичок», установленным на заднем стекле. Окружающие водители будут менее взыскательны к вашим ошибкам, хотя от ответственности подобные знаки не освобождают.

2. Учеба после учебы. Автошколы и автокурсы дают лишь первые и самые общие навыки вождения. Начинающему водителю, прежде чем включиться в интенсивное городское движение, желательно получить свой автомобиль.

3. Самоуверенность опаснее неопытности. Немного освоившись с автомобилем и дорожным движением, начинающие водители хотят доказать это окружающим и самоутвердиться. Видя агрессивный стиль езды тех, кто любит «подрезать», лихо перестраиваться, форсированно стартовать и т.д., они начинают подражать этим не лучшим образцам вождения. Самоуверенность же и наказывается чаще всего.

4. Спокойствие за рулем. Важнейшее качество водителя, которое новичок должен воспитывать в себе – это полный контроль своих эмоций. Спокойствие за рулем не означает расслабленности и ослабления реакции. Соблюдайте спокойствие в ситуациях, когда вам сигналият светом фар или клаксоном. Малоопытный водитель под таким воздействием может совершить неоправданно резкий маневр, допустить ошибку и столкновение.

5. Пассажиры. Впервые самостоятельные поездки не рекомендуется брать с собой пассажиров. Присутствие посторонних не только отвлекает и сковывает, но может вызвать и желание покрасоваться.

Заключительная часть

Знание Правил дорожного движения, по мнению специалистов, обеспечивает человеку лишь около 10% необходимой безопасности. Остальное достигается при помощи умения прогнозировать, то есть предвидеть опасность на дороге и действовать по обстановке.

Уважаемые участники дорожного движения, соблюдайте правила, умейте предвидеть ошибки пешеходов и других водителей, будьте готовы своими встречными действиями компенсировать эти ошибки и тогда вы сможете избежать страшных последствий ДТП!

ПРОТОКОЛ ИНДИВИДУАЛЬНОГО МЕРОПРИЯТИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ		Дата
Подразделение	Курс	Учебный взвод
Категория		
Обращение		
Фокус психологической коррекции в эмоционально-волевой сфере		
Примененные методы и технологии психологической коррекции		
<i>I. Коррекция выявленных признаков дезадаптации</i>		
<i>II. Обучение методам саморегуляции психических состояний</i>		
Оценка динамики психологического состояния		
Оценка состояния до проведения индивидуального мероприятия психологической коррекции (от 1 до 10 баллов)		
Оценка состояния после проведения индивидуального мероприятия психологической коррекции (от 1 до 10 баллов)		
Вывод после проведения индивидуального мероприятия психологической коррекции		
Наблюдается стабилизация психологического состояния		
Наблюдается положительная динамика психологического состояния		
Положительных изменений в психологическом состоянии не наблюдается		
Наблюдается отрицательная динамика психологического состояния		
Необходима консультация специалиста медицинского учреждения		
Продолжить динамическое сопровождение		

[illegible]

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТРУКТАЖ
курсантов 1 курсов
при сопровождении выездных занятий на огневом рубеже

Уважаемые курсанты, хочу акцентировать Ваше внимание на психологических аспектах предстоящей деятельности, соблюдения мер безопасности во время учебных занятий в Рузе на огневом рубеже. Возможно, для многих из вас это первые стрельбы. Вам предстоит стрелять из огнестрельного оружия (автомата Калашникова).

На огневом рубеже нужно четко следовать инструкциям преподавателей. Если что-то непонятно или какую-то информацию вы не расслышали – переспросите. Нужно четко и правильно понимать свои поступки и действия.

Для многих это стрессовая ситуация, а стресс сопровождается страхом. Страх – это естественная реакция. Бьётся сердце, учащается дыхание, мышцы напряжены. В данной ситуации нужно осознавать ваши поступки и реакции. Поймите Ваше состояние, осознайте, что вы в реальности (посмотрите на цвет травы, цвет неба, что вы чувствуете сейчас). Успокойте своё дыхание (медленный вдох – счет 1-2, выдох 1-2, повторить 5 раз). Включайте логику, а не эмоции (досчитайте до 10, складывайте большие цифры в голове). Владейте собой, информацией, ситуацией.

Если не можете справиться с ситуацией сами, просите помощи со стороны офицеров. На огневом рубеже всегда присутствует психолог, к нему можно и нужно обратиться за помощью, если вам она необходима.

[illegible]

МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ МВД РОССИИ ИМЕНИ В.Я. КИКОТЯ
Отдел психологической работы управления по работе с личным составом



**Программа тренинга, направленного на сплочение коллектива
и формирование благоприятного социально-психологического климата.**

2025 г.

г. Москва

Цель: сплочение учебной группы и построение эффективного командного взаимодействия курсантов, в ходе выполнения ими учебно-служебных задач.

Задачи:

1. Освоение и осмысление инструментальных задач, связанных с построением реальной деятельности, достижением конкретных целей;
2. Развитие навыков целеполагания;
3. Развитие внутренней гибкости в разработке и изменении плана действий;
4. Развитие навыков коммуникации между членами группы;
5. Развитие социальной и личностной критичности;
6. Умение соотносить свою деятельность с деятельностью других людей.

Время: 1 час 30 минут;

Количество участников: 15-30 человек

Условия проведения: просторное помещение

Оборудование: стулья, карандаши, ручки, списки предметов равные количеству участников.

План

Этап	Упражнение	Средства	Время проведения (в минутах)
Вводный	1. Знакомство 2. Постройтесь по росту 3. Веселый счет	-	20
Основной	4. Акулы!	Ватман/листы бумаги А4	15
	5. Переправа	Клубок бичёвки, 2 опоры (выполняется на улице).	25
Заключительный	6. Вавилонская башня 7. Подарок	Клубок ниток	30

Правила тренинга

1. **Постоянство.** Каждый участник работает от начала и до конца работы группы не опаздывает.
2. **Конфиденциальность.** Информация о происходящем в группе не должна выноситься за ее пределы.
3. **Активность.** Каждый член группы постарается быть активным участником происходящего и будет стремиться участвовать во всех событиях и процедурах.
4. **Искренность в общении.** Каждый член группы постарается быть искренним, сообщать достоверные сведения. При этом каждый имеет право сам решить, как поступить в той или иной ситуации.
5. **Обращение по имени.** В группе необходимо называть участников по имени или псевдониму, не говорить о присутствующих в третьем лице (он, она).
6. **Доверительный стиль общения и обращение на «ты».** Использовать обращение на «ты» во время работы группы.
7. **Персонификация высказываний.** Участникам предлагается больше говорить от себя лично: «Я считаю, что...», «Я думаю...».
8. **Недопустимость непосредственных оценок человека.** При обсуждении происходящего в группе следует оценивать не участников, а их действия. «Мне не нравится, когда ты говоришь ... или поступаешь так-то...». Высказывать свое мнение по любому вопросу.
9. **Обсуждение процедур по принципу «здесь и теперь».** Участниками тренинга обсуждается и проговаривается только о, что происходит в группе с ними, и о том, что они замечают.

ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

Упражнение 1. «Знакомство»

Цель: разогрев, снятие внутреннего эмоционального напряжения, знакомство по именам.

Время: 10 минут.

Средства: -.

Инструкция: каждому из вас необходимо по очереди назвать свое имя, объект из живой и не живой сферы который вам первый пришел в голову или нравится и объяснить какие схожие черты у вас есть с этим объектом. Пример: Ирина, похожа на кошку, потому что ласковая. Кирилл, похож на дерево, потому что высокий и т.д.

Упражнение 2. «Постройтесь по росту»

Цель: снятие внутреннего напряжения участников, сплочение группы путем совместного и одновременного выполнения упражнения.

Время: 10 минут.

Средства: -.

Инструкция: необходимо предложить курсантам встать в одну шеренгу как им удобно, после чего дается команда «закрыть глаза» и задание «построиться по росту». На этом этапе разрешено трогать друг друга и переговариваться. После удачного выполнения дается новая команда «закрыть глаза и запрет на разговор» и дается задание построиться по любому из признаков, например: по цвету волос, глаз, количеству лет и тд. Задание выполняется до его

выполнения.

Упражнение 3. «Веселый счет»

Цель: снятие внутреннего напряжения участников, сплочение группы путем совместного и одновременного выполнения упражнения, а также понять без слов и жестов членов коллектива.

Время: 10 минут.

Средства: -

Инструкция: члены коллектива садятся в круг и дается следующая вводная «с этого момента запрещено разговаривать (вербально и не вербально), слов и жестов не должно быть». Группе необходимо досчитать от 1 до ... (количество участников группы) не нарушая следующие правила: только один участник выкрикивает одну цифру, числа должны идти по порядку, нельзя договариваться каким-либо способом. Если тренер замечает одно из нарушений упражнение начинается заново.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Упражнение 4. «Акулы!»

Цель: тренировка навыков совместных и слаженных действий, а также сплочение коллектива посредством выполнения общей задачи, первичное выявление лидерских навыков среди членов группы.

Время: 30 минут.

Средства: ватманы 3 листа.

Инструкция: тренер расстилает на полу несколько листов ватмана, эти листы представляют собой игровые «плоты». Вся остальная поверхность пола это «море». Задание команды заключается в том чтобы по команде тренера уместиться всем коллективом на «плоту» и всех «спасти».

Участники находятся в «море» и «плавают» вокруг своих «плотов». Они потерпели кораблекрушение и чтобы «спастись» им необходимо по команде «Акулы!» взобраться на свой «плот» и «спасти» всех членов своего коллектива.

Данное упражнение состоит из нескольких раундов. После каждого удачного раунда «плот» сгибают на пополам или убирают один из листов и задание повторяется заново.

Упражнение 5. «Переправа»

Цель: тренировка навыков совместных и слаженных действий, а также сплочение коллектива посредством выполнения общей задачи, первичное выявление лидерских навыков среди членов группы.

Время: 30 минут.

Средства: клубок бичёвки, 2 опоры (выполняется на улице).

Инструкция: тренер привязывает бичёвку к двум опорам, стоящим на расстоянии 3х-5 м. друг от друга.

Тренер: «представьте, что Вы отряд специального назначения. Вас высадили для проведения специальной операции в горах. Вы идёте по маршруту и вдруг за вами происходит сход лавины. Под Вами образуется пролом. Вы наводите переправу и должны перебраться на другую сторону пролома пока до вас не дошла лавина. Переправиться должны абсолютно все члены группы. Как переправляться не важно, любые идеи хороши. Но правила тоже есть. Касаться переправы (бичёвки) нельзя, если она проседает или рвётся все участники начинают заново. Так же нельзя касаться опор, проходить и подлезать под переправой».

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

Упражнение 5. «Вавилонская башня»

Цель: закрепление полученных навыков совместной и слаженной работы, формирование чувства товарищества и важности каждого члена коллектива, развитие умения слушать и слышать, а также сплочение коллектива и получение позитивных эмоций.

Время: 10 минут.

Средства: - .

Инструкция: участники становятся в плотный круг плечом к плечу, поворачиваются направо, после чего дается команда «вам необходимо сесть на колени сзади стоящего человека». Промежуточное задание считается выполненным, если фигура простояло более 10 секунд. После чего задание усложняется и в данном положении курсанты должны сделать 3 шага по кругу.

Упражнение 6. «Подарок»

Цель: положительное подкрепление и завершение тренинга, развитие эмпатии к своему товарищу.

Время: 10 минут.

Средства: клубок ниток около 15 метров.

Инструкция: участникам предлагается подарить каждому из членов коллектива, по очереди, «подарок», который олицетворяет клубок ниток. Тренер наматывает на палец в один оборот нитку и проговаривая имя адресата кидает клубок ниток и сообщает, что тот дарит.

Например: Паша, дарю тебе хорошее настроение; Алиса, дарю тебе новые облегченные берцы и т.д. Каждому участнику можно подарить только один подарок. После получения подарка, курсант отвечает спасибо, делает оборот нитки вокруг пальца, тем самым символизирует, что оставил себе часть и дарит следующему человеку.

Психологический смысл упражнения: ритуал, позволяющий завершить тренинг на положительной ноте.

Заключительная часть

Цель: подведение итогов; обобщение проработанного материала.

Время: 10 минут.

Средства: любой предмет, который удобно передавать из рук в руки.

Инструкция: курсанты рассаживаются в круг и делятся своими впечатлениями о проведенном тренинге, отвечая на три главных вопроса:

- 1) Что понравилось?
- 2) Что не понравилось?
- 3) Что возьму с собой или что интересного для себя вынес? (пожелания, если будут).

Уважаемый курсант!

Вам предлагается ответить на ряд вопросов которые характеризуют организацию проведения учебно-воспитательного сбора с курсантами 1-х курсов набора 2025 года Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя на базе Московского областного филиала Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя:

Оцените условия:

№	Вопрос	Низкий	Ниже среднего	Средний	Выше среднего	Высокий
1.	Обеспечение транспортировки личного состава на территорию МОФ МосУ МВД России имени В.Я. Кикотя					
2.	Условия проживания					
3.	Питание в столовой					
4.	Организация учебного процесса					
5.	Организация медицинской помощи					
6.	Работа психологического отдела					
7.	Оценка работы командира роты					
	Оценка работы заместителя командира роты					
	Оценка работы командира взвода					

Оцените сложность выполнения следующих элементов:

№	Вопрос	Трудно выполнимо	Легко выполнимо
8.	Утренний подъем		
9.	Утренняя физическая зарядка		
10.	Строевая подготовка		

№	Количество элементов гражданской формы одежды используемой в период проведения учебного сбора	
	Категория одежды:	Количество
1.	- Верхняя одежда:	
1.1.	Куртка	
1.2.	Ветровка/толстовка	
2.	Нательное белье	
2.1.	Майки	
2.2.	Футболки	
3.	Спортивные штаны	
4.	Спортивные шорты	
5.	Классические мужские брюки/Женские юбки	
6.	Педжаки/платья	
7.	Спортивная обувь	
8.	Мужские полуботинки/женские туфли	
9.	Тапочки	

№	Оцените мероприятия:	Количество баллов от 1 до 5
1.	Визитная карточка	
2.	Дискотеки	

3.	Костер	
4.	Спортивный праздник	
5.	Полицейская эстафета	
6.	Я представляюсь коллективу	
7.	Вечерние ротные мероприятия	
8.	Финальный концерт	
9.	Флешмоб	

Что вам первое запомнилось по приезду на учебный сбор?

Чтобы вы хотели добавить в программу учебного сбора?

Изменилось ли ваше представление о службе в полиции по окончании учебного сбора? (если да, то в какую сторону)
