

Психолого-педагогические подходы и методы работы по поддержанию служебной дисциплины и законности

Дисциплинарная коррекция направлена на работу с людьми, поведение которых имеет асоциальную ориентацию или характеризуется недостаточной внутренней организованностью и слабым самоконтролем.

Центральная задача дисциплинарной коррекции – развитие умения сотрудника реализовывать свои права, проявлять чувства и удовлетворять свои потребности социально приемлемым способом, отвечающим условиям службы.

Дисциплинарная коррекция нацеливается на совершенствование саморегуляции поведения, если причины недисциплинированности – в неумении сотрудника следовать каким-либо поведенческим стандартам, низкой эмоциональной устойчивости. Наблюдаемыми признаками, которые позволяют сделать такой вывод, являются:

- неорганизованность поведения и всего образа жизни;
- неряшливость, слабые гигиенические навыки и привычки;
- плохая приспособляемость;
- агрессивность, мстительность, дерзость и, плохие взаимоотношения с сослуживцами;

- ориентация поступков не на нормы, а на цели, связанные с примитивными потребностями;

- отрицательное отношение к людям, имеющим власть и право отдавать распоряжения.

Распространенной причиной низкой управляемости поведения является неадекватное понимание сотрудником своих собственных поступков, их мотивов, причин и последствий, особенно социально-психологических. Низкий уровень развития эмоциональной сферы ведет к тому, что сотрудник не отдает себе отчета, какие именно чувства он переживает, чем они обусловлены, каким образом они могут быть выражены и к каким действиям привести. Поэтому он находится в состоянии недифференцированного стресса, готовности к эмоциональной вспышке.

Низкая чувствительность к психическим проявлениям окружающих, неумение задумываться над состояниями и переживаниями людей приводит к тому, что часть последствий осуществленного (планируемого) поступка не осознается, не подвергается самооценке и не корректируется.

В качестве методов совершенствования саморегуляции поведения, а также для усиления обратной связи в процессе дисциплинарной коррекции практикуются чаще всего спокойные деловые беседы, в ходе которых обсуждаются конкретные поступки сотрудника с целью побуждения сотрудника к самостоятельному осмыслению сделанного.

Беседа в целях активизации восприятия собственного поступка, обнаружения тех его элементов, которые пока еще не поддаются сознательному управлению, наталкивается часто на субъективизм, неприятие каких-либо иных

толкований, отличающихся от собственных. Психологическая защита является причиной невосприимчивости сотрудников к замечаниям, критике и даже взысканиям. Эти воздействия переосмысливаются, их мотивы переносятся на почву межличностных отношений, рассматриваются как выражение недоброжелательности командира или сослуживца, а не как указание на определенные особенности поведения.

Также эффективны групповые дискуссии, предметом которых избираются непосредственно наблюдаемые действия членов дискуссионной группы. Групповая беседа должна способствовать развитию навыка самонаблюдения, анализа и планирования действий, помочь усомниться в некоторых оценочных стандартах.

Если сотрудник не обращает внимания на определенные последствия своих действий, например, на беспорядок, который он оставляет после выполнения работы, уместно внести такие изменения в ситуацию, которые силой обстоятельств заставят сотрудника эмоционально прореагировать на то, что ранее оставляло его равнодушным.

В ходе дисциплинарного обучения недостаточно сказать, что и как надо делать. Психологически обоснованным является прослеживание хода соблюдения или несоблюдения конкретного правила, запрета или ограничения до завершения действия, включая разбор влияния полученного результата на других людей, морально-психологический климат подразделения и т.д.

Коррекция эмоциональных основ нормативного поведения

Коррекция эмоциональных основ нормативного поведения (неадекватное эмоциональное реагирование) заключается:

- в развитии так называемых «контролирующих эмоций» – радости, вины, стыда, страха;
- в повышении чувствительности и различительной способности по отношению к собственным эмоциональным напряжениям;
- в тренировке способов интеллектуальной переработки и волевого подавления антидисциплинарных эмоций и усиления эмоциональных состояний, благоприятствующих нормативности поведения.

К числу важных задач эмоциональной коррекции относятся также формирование адекватной реакции на поощрение (похвалу) и взыскание (критику) и развитие способности к отсрочиванию удовлетворения потребностей и влечений.

Контролирующие эмоции в процессе психической саморегуляции поведения выполняют функции внутреннего положительного и отрицательного подкрепления (стимулирования). Если они развиты достаточно, то их влияние сказывается уже на стадии формирования поведенческого намерения. Прогнозирование стыда, вины, страха удерживает сотрудника от первоначально желаемого поступка тем, что снижает его субъективную ценность. Если же

контролирующая эмоция «срабатывает» позже, как психологическое следствие уже совершившегося поступка, то сопутствующее негативное переживание является своего рода расплатой за допущенную ошибку, выполняет функцию негативного подкрепления, тормозящего данную поведенческую тенденцию.

Развитие контролирующих эмоций в процессе дисциплинарной психокоррекции заключается в пробуждении и усилении их в одном случае и в ослаблении их дезорганизующего, сковывающего влияния – в другом. Повышение чувствительности к ситуациям, обычно возбуждающим чувство стыда, достигается путем:

подкрепления реакций насмешки, презрения и отвращения за недостойный поступок дополнительными воздействиями, которые эмоционально значимы для данного сотрудника;

развития восприимчивости к переживаниям и мнениям сослуживцев (указание на межличностные реакции, оставленные сотрудником без внимания);

повышения психологической компетентности сотрудника (разъяснение основ теории и практики эмоций, в частности, сущности и роли стыда в жизни).

Поскольку стыд возникает обычно при наличии эмоционального контакта с другим человеком, чьи мнения и чувства значимы для сотрудника, то очень важно развивать межличностные связи.

Не следует недооценивать информационно-разъяснительной работы, психологической пропаганды. Необходимо найти слова, чтобы раскрыть сотруднику существо переживания, именуемого стыдом.

Вина выступает в качестве внутреннего эмоционально-нравственного регулятора, предупреждающего агрессивные и неосторожные межличностные и антисоциальные действия. Неразвитость чувства вины проявляется по-разному: непонимание того, что проступок всегда означает ущемление чьих-то интересов, причинение кому-то вреда, и перекладывание ответственности на других, обоснование правомерности нанесения ущерба под предлогом восстановления справедливости, возмездия. Встречаются также и такие психологические причины отсутствия готовности к переживанию вины, как получение удовольствия от причинения человеку физического или нравственного страдания, плохо мотивированная агрессия как примитивный способ разрядки недифференцированного эмоционального напряжения (стресса).

Отсутствие переживания вины в надлежащих ситуациях – следствие подавления психологического механизма этой эмоции жесткими условиями жизни и воспитания. Переживание не получает развития, заглушается, уступая место бесчувственности и жестокости во взаимоотношениях с людьми, вандализму по отношению к культурным ценностям и природе. Процесс социализации вины может быть деформирован специфическим негативным воздействием: дурными примерами, навязыванием антиобщественных стандартов поведения, свойственных той или иной микрогруппе.

В целях осознания и адекватного переживания виновности практикуются различные приемы.

Развернутый анализ конкретного человеческого страдания (переживание горя, утраты, боли, обиды и других болезненных чувств). Обращается внимание на внешнее выражение чувств и на внутреннее состояние человека. Подчеркиваются причины тяжелых переживаний, их связь с жестокостью и равнодушием окружающих. Формируется понятие о вине одного человека перед другим.

Детальный психологический разбор проступков, негативные последствия которых распространяются и на того, кто их совершает. Желательный коррекционный эффект достигается благодаря подкреплению первоначально нейтрального события (неприятность у сослуживца) эмоционально значимым собственным дискомфортом.

Эффективный способ повышения чувствительности к факторам, порождающим чувство вины – обучение тому, как и когда принято просить прощения, публично признавая свою вину. Также можно применить такой способ как психологическое обеспечение действий по возмещению найденного ущерба (подготовка психики сотрудника, совершившего проступок, к сознательному принятию требования и обязанности компенсировать причиненный вред, исправить допущенную ошибку).

Принцип возмещения вреда придает взысканию обоснованность и логическую связь с поступком, его негативными последствиями и мерами по их ликвидации. В то же время взыскание, игнорирующее этот принцип, воспринимается сотрудником как искусственное выражение недовольства и субъективизма начальника. Такое восприятие подавляет процесс возникновения переживания вины.

Каждый поступок с элементами конфликта – веское основание для проведения психокоррекции со всеми причастными к нему лицами. Работа может вестись и в виде непосредственного вмешательства в динамику конфликта, и в виде ретроспективного разбора после его завершения.

Нормативно-ценностная коррекция недисциплинированности

Нормативно-ценностная коррекция недисциплинированности – преобразование сложившейся индивидуальной нормативной системы, согласование ее в целом или в элементах с общесоциальными нормами, положениями.

Приверженность человека определенным нормам и поведенческим эталонам является обычно достаточно прочной (механизм социальной установки, включенность в конкретную социальную группу). Социальные установки личности обладают свойством системности (взаимосвязь). Изменение одной нормативной установки предполагает одновременное изменение всей системы или ее части, означает для человека разрыв со всей группой, отказ от ее поддержки, что замедляет нормативную переориентацию.

Как адаптационная, так и текущая нормативная коррекция направляются на освобождение от одних поведенческих эталонов и принятие других.

Объектами коррекционной работы выступают обычно нормативные комплексы, обуславливающие:

а) отказ от подчинения командиру (скрытое внутреннее сопротивление, явное неповиновение, подстрекательство к неподчинению);

б) протест против регламентации таких форм личной активности, по отношению к которым у сотрудника сложились прочные стереотипы, вследствие чего эти регламентации воспринимаются как необоснованное ограничение личной свободы;

в) вредные привычки, нездоровые пристрастия (курение, пьянство, наркомания, сексуальная распущенность и т. п.).

Необходимо, с одной стороны, смягчить, сгладить переход на относительно новые регулятивно-нормативные основы, а с другой – не допустить фиксации первичного нормативного конфликта, обеспечить его безболезненное разрешение. Чаще практикуется резкий перелом. Однако большинство сотрудников нуждается в более щадящем, несколько замедленном режиме нормативной адаптации путем мягкого, медленного «вращивания», подчеркивая принципиальное сходство порядков службы с порядками общечеловеческими, производственными.

Коррекция неповиновения

Неповиновение – явление межличностное, социально-психологическое, поэтому коррекционная работа должна принимать во внимание возможный «вклад» обеих сторон в конфликт – как непови누ющегося подчиненного, так и начальника. Неповиновение часто является вторичным феноменом, реакцией на нарушение дисциплины власти. Если власть дискредитируется недисциплинированностью ее носителей, а механизм управления деформирован карьеризмом, безнравственностью, некомпетентностью, то неповиновение будет естественным протестом против всего этого.

Подготовительными действиями являются диагностирование и классификация самого феномена, конкретной разновидности (типа), мотивации, других свойств и причин.

В ряде случаев возможно предварительное определение склонности к неповиновению по косвенным психологическим признакам:

значительное волевое усилие, прилагаемое для преодоления внутреннего сопротивления требованиям начальника;

чувство стыда, униженности, испытываемое некоторыми сотрудниками в ситуации подчинения;

избегание начальника, страх перед ним, всякого рода попытки уклониться от получения указаний;

словесное выражение недоверия к должностным лицам.

Разумеется, от работы не отказываются и после того, как неповиновение стало фактом, а виновный получил соответствующее взыскание. Диагностирование неповиновения в последнем случае состоит в получении ответов на следующие взаимосвязанные вопросы: какой дефект в психологическом механизме включенности личности в систему социального управления проявился в данной конкретной ситуации? Какова мотивация неподчинения? Какие причины обусловили появление трудностей для нормального участия сотрудника в процессе управления и привели к формированию непослушания и непокорности? Какова индивидуальная позиция воина по отношению к власти и системе управления в целом, не является ли он анархистом по убеждению?

Неповиновение имеет разные психологические причины, в числе которых: самоутверждение – внутриличностное и межличностное (внутриколлективное), желание привлечь внимание к себе, в том числе и со стороны начальника;

преднамеренная защита от чрезмерной требовательности и перегрузки заданиями и замечаниями, а также наличие лени или нескрываемого неумения (боязни) выполнить требуемое;

неприятие личности командира, а также реакция на управленческую ошибку (грубость, непродуманное распоряжение);

проявление широкой отрицательной установки к лицам и органам, наделенным властью;

разрядка эмоционального напряжения, смещенная агрессия, вызванная причинами, не имеющими прямого отношения к ситуации неповиновения;

реализация коллективного, группового отношения к недостаточно авторитетному начальнику, следование дурному примеру дезорганизаторского поведения других.

Каждая из названных причин (мотивация) нуждается в целенаправленном коррекционном воздействии. Для преодоления, например, строптивости, склонности к пререканиям и неподчинению, можно воспользоваться следующими приемами:

развернутое разъяснение механизма функционирования военной организации, государства и общества в целом, установление доброжелательных отношений с подчиненным;

снятие эмоционального напряжения, страха, физической и умственной скованности;

предварительная психологическая подготовка сотрудника к получению задания (указание на естественную связь новой задачи с предшествующей, успехи в соответствующей области, совместное обсуждение содержания будущей работы);

согласование способа предъявления требований с индивидуальными особенностями поведения сотрудника в ситуации подчинения и его текущим

состоянием (косвенные формы побуждения к деятельности: совета, подсказки, пожелания, совместного обсуждения возможных вариантов выполнения задачи);

поощрение, прежде всего неформальное, любого положительного, даже незначительного сдвига к улучшению поведения в ситуациях управления;

всемерное повышение внутриколлективного статуса сотрудников, отличающихся безупречной исполнительностью и культурой подчинения;

акцентирование эстетической привлекательности ритуала отдачи и получения приказа, формирование чувства гордости и преодоление эмоциональной униженности и стыда;

твердое и спокойное предъявление требований, подкрепление действий исполнителя, контроль результатов выполнения при полном доверии к подчиненному, использование методики срыва и предупреждения намечающегося неповиновения.

Дисциплинарная коррекция является эффективным средством совершенствования дисциплинарных навыков руководителей подразделений. При этом психокоррекционные мероприятия реализуются в двух вариантах: индивидуальном и групповом, при этом индивидуальный вариант – это работа старшего начальника с должностными лицами, наделенными властью и несущими ответственность за дисциплину своих подчиненных, если они испытывают психологические трудности в реализации своих функций.

В дисциплинарной коррекции нуждаются также руководители, проявляющие повышенную нервозность, болезненно реагирующие даже на незначительные отклонения от предписанного порядка. Приходится также иметь дело с позицией беспомощности в решении дисциплинарных проблем, обусловленной сложностью и объемом этих проблем и проявляющейся в бесконечных жалобах на трудности «объективного», «социального» и другого характера. Необходима коррекция и в случае развития «дисциплинарной слепоты» – адаптации к беспорядку, снижения критериев, используемых при оценке состояния дисциплины. И, наконец, коррекция является средством преодоления целенаправленного отказа от выполнения дисциплинарных функций, мотивированного разными причинами, например, загруженностью, более важными и неотложными делами.

Отделение психологической работы
ОМПО УРЛС УМВД России по Омской области
(исх. от 13.02.2025 № 6-2/511)