

ным, если обучаемый при извлечении патронов не использовал посторонние предметы, а также не допустил падения магазина и патронов.

Порядок выполнения норматива. По команде руководителя «Вперед» обучаемый расстегивает кобуру, извлекает магазин из основания рукоятки, не вынимая пистолета из кобуры, снаряжает магазин тремя патронами и вставляет его в основание рукоятки, извлекает оружие, досылает учебный патрон в патронник, производит нажим на спусковой крючок, извлекает патрон, не допуская падения, производит второй выстрел, извлекает патрон, не допуская падения, производит третий выстрел, извлекает патрон, не допуская падения, укладывает пистолет в кобуру.

Оценка выполнения норматива: 10 баллов – 16 с.; 9 баллов – 18 с.; 8 баллов – 19 с.; 7 баллов – 20 с.; 6 баллов – 21 с.; 5 баллов – 22 с.; 4 балла – 23 с.; 3 балла – 24 с.; 2 балла – 25 с.; 1 балл – 26 с. Данный норматив формирует быстроту движений, развивает координацию, культуру работы с оружием и прикладную направленность в обучении – устранение задержки во время стрельбы.

В результате проведенного исследования апробирован комплекс упражнений, позволяющий на практических занятиях по дисциплине «Огневая подготовка» качественно повысить уровень стрелковой подготовленности курсантов учреждения образования посредством специально-подготовительных упражнений на месте и в движении, необходимым условием которых является постепенное уменьшение площади опоры, выполнение упражнений на гимнастической скамейке, на одной ноге, с поворотом туловища влево и вправо, кувырки, выпрыгивания вверх, выполнение упражнений с закрытыми глазами.

УДК 35.08:343.83

*С. В. Горностаев  
докторант Академии ФСИН России,  
кандидат психологических наук, доцент*

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ОПТИМИЗАЦИИ СЛУЖЕБНОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ И АДАПТАЦИИ К СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Обычно в отношении персонала организаций речь идет о формировании и развитии лояльности. Однако в отношении сотрудников правоохранительных органов, как и любых других государственных служащих, правомерно говорить не только о формировании и развитии лояльности, но и об ее оптимизации. Это связано с многомерностью служеб-

ной лояльности, то есть множеством ролей, которые соответствуют одному служебному статусу, а также с противоречиями, которые нередко бывают заложены в этих ролях.

Служебный статус предполагает несколько ролей (например: госслужащий, сотрудник правоохранительных органов, сотрудник конкретного ведомства, сотрудник конкретного учреждения или органа, сотрудник определенного подразделения) – и все эти роли и группы принадлежности определяются официальным статусом сотрудника – его должностью. То есть, приобретая служебный статус, человек приобретает роли в нескольких группах, принадлежность к которым предполагает (или допускает) его социальная позиция. Принадлежность к одним группам нормативно зафиксирована, к другим – вытекает из связей и соотношений, предполагаемых полученным статусом, а к третьим – возникает в потенциале с приобретением служебного статуса. Помимо «официальных» ролей, сотрудник приобретает в служебном социальном окружении и другие, связанные с его околодолжностными характеристиками (срок службы, отношение к коррупционным действиям, отношение к карьере, принадлежность к определенному узкопрофессиональному сообществу (оперуполномоченных, следователей, психологов и т. д.).

Роли в различных группах, к которым сотрудник получает доступ вместе со служебным статусом, могут входить в противоречие друг с другом, так как нормопорядки групп, задающие эти роли, могут содержать противоречивые требования и ориентиры. Например, руководствуясь ролью члена подразделения и защищая его репутацию, сотрудник может скрыть совершенное коллегой преступление, хотя множество других ролей, связанных с тем же должностным статусом, предписывают ему сообщить о преступлении. Хотя роль члена коллектива и является производной от служебного статуса, социальный контроль в подразделении, как правило, достаточно высок, а неофициальные социальные санкции, предполагаемые со стороны неофициальных групп достаточно действенны и неотвратимы, для того чтобы актуализировать в момент принятия решения лояльность именно этой группе. Подобные ситуации конфликта групповых интересов часто ведут к внутриличностным конфликтам и дезорганизации службы. Поэтому одна из проблем заключается в оптимальном для службы и служащего психологическом согласовании в его личности нормопорядков групп, в которые он вошел, приняв служебный статус, то есть в оптимизации лояльности.

Лояльность понимается автором как присвоение (интериоризация) человеком нормативного порядка группы на основе идентификации с ней. Присвоение – это способ отношения. То есть лояльность понимается как отношение. Под объектом лояльности традиционно понимаются социальные группы, общности. Предметом же лояльности, на наш взгляд, является именно нормативный порядок (или нормопорядок груп-

пы), как часть культуры группы, регулирующая социально-значимую активность ее членов. Как правило, нормопорядок включает в себя ценности, нормы, символы, идеи, правила, убеждения, традиции, цели, паттерны поведения. Причем в разных группах нормопорядок отличается не только по содержанию, но и по сложности, структуре, по ключевым элементам: где-то большую регулятивную функцию играют ценности, где-то нормы, где-то цели и задачи и т. д.

Механизмами формирования лояльности члена сообщества или группы выступают: 1) усиление идентификации человека с группой; 2) усвоение основ нормопорядка группы и его интеграция в мотивационные структуры личности. Для одномерных статусов, предполагающих одномерную лояльность (возможна в однородных группах, все члены которых имеют одинаковый статус в группе, например, статус гражданина в гражданском обществе) формирование и развитие лояльности предполагало бы лишь развитие идентичности и присвоение нормопорядка. Однако для многомерных статусов, к которым относится статус любого должностного лица на государственной службе, требуется не только развитие идентичности с каждой его ролью и усвоения нормопорядка каждой из групп принадлежности, но и упорядочивание их в иерархическую систему, согласование между собой, так же, как и с другими, не относящимися к служебной сфере, лояльностями. То есть служебная лояльность это сложная система отношений служащего к нормопорядкам групп, членство в которых он приобретает вместе со служебным статусом (должностью).

Под оптимизацией служебной лояльности фактически понимается согласование идентичностей и ролей, связанных со служебным статусом, выстраивание оптимальных соотношений между ними, позволяющих избегать внутриличностных конфликтов и нарушений законности, а также способствующих самореализации сотрудников в профессиональной деятельности и, в конечном итоге, ее эффективности.

Даже без целенаправленных внешних воздействий лояльности согласуются между собой стихийно, однако часто таким образом, который не устраивает ни самих сотрудников, ни общество.

Основной проблемой в целенаправленной оптимизации служебной лояльности является различие реальных условий деятельности в различных подразделениях и индивидуальные различия сотрудников, имеющих как различный уровень склонности к формированию лояльностей, так и различные действующие наборы идентичностей, различные ценности и стратегии социальной адаптации.

Одним из возможных направлений решения проблемы является поиск оптимальных сочетаний выраженности различных идентичностей, связанных со службой. Такие данные могут быть получены путем изучения способов согласования лояльностей профессионально успешными и

психологически благополучными сотрудниками. На основании этих данных могут быть построены ориентировочные оптимальные модели служебной лояльности для различных служебных позиций и типов личности.

Параллельным направлением решения данной проблемы, решаемой на стадии подготовки и адаптации к деятельности, является поиск универсальных компонентов нормопорядка, приветствуемых или хотя бы приемлемых для всех групп, в которые сотрудник включается, приобретая служебный статус. То есть поиск и последующее привитие молодым сотрудникам в ходе профессиональной подготовки норм и ценностей, которые бы могли помочь им в будущем успешно интегрироваться в любой коллектив, вне зависимости от их служебного статуса и местных условий.

Согласно экспериментальным данным, полученным нами при опросах сотрудников уголовно-исполнительной системы России, представляющих различные регионы, службы и иерархические уровни, такими ценностями в большинстве групп могут выступать: 1) наличие четкой самоидентификации и устойчивой позиции; 2) ценность других и уважение к другим; 3) умеренно-высокая ориентация на служебные успехи и общественно-значимые результаты деятельности; 4) ориентация на общее благо членов группы (общая безопасность, общий статус, общий комфорт, общая обеспеченность, и возможность самореализации в группе).

УДК 796.012

*Е. Н. Долинин*

*начальник кафедры профессионально-прикладной  
физической подготовки Могилевского института МВД  
Республики Беларусь*

*В. В. Ермаков*

*преподаватель кафедры профессионально-прикладной  
физической подготовки Могилевского института МВД  
Республики Беларусь*

## **О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМНЫХ ВОПРОСАХ ОРГАНИЗАЦИИ ФИЗИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ ОВД**

Естественно, что наиболее рациональной является деятельность по поиску решения проблем, чем усилия по констатации самих проблем и причин их возникновения. Однако сегодня сложилась ситуация, когда назревшие проблемы, о которых знает каждый специалист в области подготовки кадров, не обсуждаются и не решаются. Когда естественные