

**НАУЧНОЕ ПРОСТРАНСТВО:
актуальные вопросы теории и практики**

Маргарита Хасанбиевна Машекуашева,

доцент кафедры ГиГПД,

Геляхова Лейла Абдуллаховна,

старший преподаватель кафедры ОПД,

Северо - Кавказский институт повышения квалификации

(филиал) Краснодарского университета МВД России,

г. Нальчик

**ФОРМЫ И СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛЬНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ
РАБОТЫ С СОТРУДНИКАМИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Аннотация. Статья посвящена вопросам изучения личности при организации индивидуально-воспитательной работы с сотрудниками органов внутренних дел.

Ключевые слова: формы работы, изучение личности, принципы воспитательной работы.

Изучение личности не самоцель воспитательной работы. Оно служит делу ее обучения и воспитания. Изучая подчиненных, руководитель одновременно проводит воспитательную работу с ними. При этом, как показывает опыт, используются такие формы воздействия, как:

- индивидуальная воспитательная беседа;
- индивидуальная помощь;
- индивидуальные консультации;
- индивидуальный контроль;
- заслушивание отчетов и сообщений сотрудников.

Наиболее эффективной формой индивидуальной воспитательной работы является беседа. Отсюда цель беседы - воздействовать словом на ум и чувства с тем, чтобы выработать нужные качества. Индивидуальные беседы - основная форма воспитательного воздействия.

По своим целям могут быть:

НАУЧНОЕ ПРОСТРАНСТВО: актуальные вопросы теории и практики

- ознакомительными;
- поддерживающими;
- корректирующими.

Для того, чтобы знать морально-психологическое состояние личного состава, руководителям следует регулярно беседовать с сотрудниками. Периодичность проведения бесед выработаны многолетним опытом и закреплена в нормативно правовых актах. Зачастую руководители, особенно молодые, беседуя с подчиненными, испытывают затруднения, которые связаны с разницей в возрасте, служебном опыте и др. В таких случаях весьма полезно прибегать рекомендациям социальных психологов.

В нем изложены основы и принципы воспитательной работы, требования к ее организации, а также технологии, применяемые в работе с личным составом в органах внутренних дел, основанные на практическом опыте [1].

Достоинство беседы – в ее доверительном характере, а, следовательно, и в искренности собеседников. Она позволяет быстрее всего установить контакт, усилить целенаправленное влияние на мысли и чувства.

Отметим особо, что при организации беседы необходимо соблюдать следующие правила: установить контакт с подчиненным, создать обстановку доверительности и откровенности; помочь сделать правильную оценку своих поступков; сформулировать положительную перспективу дальнейшей службы, вызвать желание изменить поведение, выработать в своем характере положительные качества; убедить, что руководители и товарищи хотят и могут помочь в выполнении добрых намерений, что их советами не следует пренебрегать. С чего начать и как вести беседу? Беседа и называется индивидуальной потому, что форма

НАУЧНОЕ ПРОСТРАНСТВО: актуальные вопросы теории и практики

каждого разговора, его содержание носят свой особый характер. Опытные руководители начинают беседу с вопросов о семье, о здоровье, о близких. Интерес, проявленный к дорогим сотрудникам людям, вызывает чувство доверия. Не дает результата беседа, начинающаяся с упреков, грубостей, обвинений. Она вызывает замкнутость подчиненного и отрицательное отношение ко всему, что бы ему ни говорили. Беседа, как и вся индивидуальная работа, должна быть проникнута максимумом внимания к человеку. Было бы ошибкой судить о человеке по первому впечатлению. За плечами большинства сотрудников достаточно серьезный служебный и житейский опыт. Многие имеют немало заслуг. Поэтому нельзя приписывать отрицательные черты из-за незначительных ошибок. Необходимо глубоко разбираться в мотивах поступков. Среди сотрудников есть значительная категория людей, у которых на пути к достижению хороших результатов в службе преобладают личные мотивы. Управлять такими людьми нелегко. Они имеют обо всем свое (и не только свое) мнение и слабо учитывают мнение коллектива, любят, чтобы их старание руководитель вовремя заметил. Все это необходимо учитывать.

Иной подход нужен к тем, кто наделен коллективистскими признаками. Руководить такими людьми легко. Есть также группа людей, предпочитающих сложные задачи, требующие творческого подхода, нестандартного решения. Такого рода лица часто встречаются среди опытных сотрудников. Они требуют самостоятельности и не любят, когда им мешают делать свое дело или слишком опекают их. Поэтому необходимо проявлять гибкость в отношении к каждому отдельно взятому человеку, воспринимать его как неповторимую личность. Изменять характер взаимоотношений, манеру разговора в зависимости от личностных особенностей. Одним, имеющим свою точку зрения на все происходящее, с по-

НАУЧНОЕ ПРОСТРАНСТВО: актуальные вопросы теории и практики

вышенной чувствительностью к власти, распоряжение лучше всего отдавать форме личного поручения, особого доверия, избегать приказных интонаций. Другим, предпочитающим официальный стиль обращения с руководителем, любящим четко определенные установки, лучше говорить категорично, задачи ставить корректно и четко. В беседе с сотрудниками нельзя подчеркивать свою власть, служебное положение, информированность, опыт и т.д. В противном случае руководителю не преодолеть барьера отчужденности, откровенного разговора не получится. Следует вести речь не только о том, что разъединяет, но и о том, что сближает – так возникает доверие, общий язык. Правильно сочетать элементы как демократического, так и руководящего стиля общения. При серьезном разговоре с нарушителем дисциплины целесообразен тон руководителя, начальника. Однако в ходе такой беседы не следует допускать замечаний, затрагивающих самолюбие провинившегося, ее содержание не должно выводить из равновесия ни руководителя, ни подчиненного. Не вступать в спор с собеседником, особенно если суть беседы еще впереди. Можно сказать заранее, что не все из того, что руководитель услышит в беседе, совпадает с его точкой зрения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1. Мухаммадиев Н.Б. Процесс организации воспитательной работы среди сотрудников органов внутренних дел и планирование воспитательного воздействия // Академическая мысль. – 2017. – №1.*
- 2. Маюров Н.П. Актуальные вопросы кадровой работы в сфере государственной службы Российской Федерации. В сборнике: Актуальные проблемы современных социальных и гуманитарных наук Материалы четвертой международной научно-практической конференции. В 2 томах. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Пермский государственный национальный исследовательский университет". – ООО "Учебный центр "Информатика", 2014. – С. 31-38. – URL: del-i-planirovanie-vospitatelnogo-vozdeystviya (дата обращения: 27.02.2020).*