**1. Актуальные психологические проблемы поддержания дисциплины в органах правопорядка**

Органы правопорядка являются частью системы государственных организаций и поэтому их работники находятся на государственнойслужбе и, как следствие, подчиняются требованиям государственной дисциплины. Обычно под государственной дисциплиной понимается установленный порядокдеятельности государственных организаций, предусматривающий добросовестное выполнение каждым работником возложенных на него служебных обязанностей,определенных правил и требований должностного поведения.

В ряде органов правопорядка России (МВД, ФСБ, ФСНП и др.) принято говорить о соблюдении служебной дисциплины. Служебная дисциплинаимеет общие черты с другими видами государственной дисциплины, но и обнаруживает определенную специфику. Поскольку указанные органы правопорядкапредставляют собой, по существу, военизированные организации, то для их персонала установлена дисциплина применительно к воинской. Такая служебнаядисциплина требует четкого повиновения приказам начальника, всемерного содействия им в обеспечении установленного порядка и прекращения замеченных нарушенийсо стороны сослуживцев, личной ответственности не только за собственное поведение, но и за состояние дисциплины в профессиональном коллективе. Жизнь идеятельность личного состава этих органов правопорядка четко регламентируется уставами, приказами и распоряжениями начальников. Подобно воинскому приказу,приказ начальника должен быть выполнен беспрекословно, точно и в срок. В свою очередь, начальник несет ответственность за состояние дисциплины средиподчиненных. Служебная дисциплина обязывает начальников воспитывать подчиненных в духе неуклонного выполнения требований законов, присяги, уставов, приказов ираспоряжений, развивать и поддерживать у них осознание служебного долга, чести и профессиональногодостоинства.

Практика показывает, что обеспечение высокого уровня дисциплины в органах правопорядка невозможно без учета психологическихособенностей их работников и профессиональных коллективов. Дисциплинированное поведение зависит от направленности личности, особенностей характера,темперамента, способностей работника. Своеобразно преломляясь и взаимодействуя друг с другом, элементы структуры личности работника образуют у него такоесинтетическое свойство как дисциплинированность.

На уровень дисциплинированности влияют также различные социально-психологические явления в профессиональном коллективе:общественное мнение, внутриколлективные нормы поведения, социально-психологический климат и удовлетворенность работников различнымисторонами жизнедеятельности коллектива, стиль и методы руководства и др. Дисциплинарные воздействия и дисциплинарная практика в целом должны также учитыватьособенности профессионального общения, профессиональной этики, уровня притязаний и самооценки каждого сотрудника.

**2. Психология формирования высокого уровня дисциплинированности работников органовправопорядка**

Для определения степени развития у работников органа правопорядка такого качества, как дисциплинированность используютсяследующие критерии:

* уровень профессионального мастерства, отражающий систему знаний, навыков и умений,усвоенную в учебном заведении и на практической работе (опыт);
* усердие, проявляемое в профессионально-служебной деятельности как степень напряжения потенциальных возможностей (безотносительнок успехам и неудачам);
* результаты деятельности (успехи и недостатки);
* общественная активность, включающая в себя оказаниепомощи руководителю в укреплении дисциплины и законности путем положительного воздействия на сослуживцев;
* характер и количество поступков и проступков, в томчисле и тех, за которые не объявлены поощрения или взыскания. (См. Китов А.И. Психология управления - М.: Академия МВД СССР, 1979,с.301)

В определяющей мере дисциплинированность работника органа правопорядка зависит от его мотивов и степени их осознанности. Различаюттри уровня осознанности мотивов: высший - когда работник четко осознает цели и мотивы своего поведения; средний - при котором работнику ясны лишь общиеконтуры собственных мыслей и чувств, побуждающих к поступку (или проступку); низкий - когда мотивы поведения человеком, практически, не осознаются.Поступки, мотивы которых не осознаются, имеют различную природу. Причиной таких поступков может быть чрезмерное эмоциональное напряжение, стресс, утомление илипереутомление, склонность к негативным привычкам (например, употреблению алкоголя) и др. Однако неосознаваемость мотива поступка не следует смешивать снепризнанием его истинного мотива, которое выступает в виде своеобразной психологической защиты, заключающейся в попытке работника отклонить менеепривлекательный в профессионально-нравственном отношении мотив и приписать своим поступкам благородные побуждения.

К числу основных мотивов, влияющих на поведение работника и уровень его дисциплинированности следует отнести:

* деловые мотивы, выражающие отношение к служебной деятельности и выполняемымпрофессионально-служебным задачам;
* коллективистские мотивы, характеризующие степень связипобуждений работника с ближайшим окружением, принятыми нормами и традициями поведения;
* мотивы уровня профессиональных достижений, показывающие степень влияния успехов и профессиональной деятельности надальнейшее поведение работника;
* мотивы уровня притязаний, отражающие особенности сложившейся профессиональной самооценки и определения в связи с ней целей итрудностей выполняемых профессиональных задач;
* мотивы избегания возможного наказания за нарушениядисциплины.

У работников органов правопорядка необходимо сформировать позитивную мотивацию деятельности, позволяющую преодолеватьэлементы недисциплинированности, склонности к дисциплинарным проступкам и нарушению законности. Недисциплинированное поведение проявляется,

во-первых, в склонности к пререканиям и обсуждениям распоряжения руководителя, отступлении от установленного порядкаслужебных взаимоотношений, выражении недовольства,

во-вторых, в неисполнительности, проявлении недостаточного усердия к выполнению должностных обязанностей,

в-третьих, в побуждениях к самочинным действиям, запрещенным установленным порядком прохождения службы в органах правопорядка.

Уровень дисциплины в профессиональном коллективе, естественно, зависит от уровня дисциплинированности каждого его работника, ноне сводится только к этому. Такие факторы, как психологическая совместимость и степень сплоченности членов коллектива, степень организационной ипрофессиональной подготовленности к совместной деятельности, качество официальных и неофициальных взаимоотношений и другие существенно влияют науровень дисциплины в коллективе.

К числу критериев оценки уровня дисциплины в служебном коллективе относят:

* степень тяжести дисциплинарных проступков /с точки зрения оценки их последствий/;
* социометрический статус нарушителей дисциплины в коллективе, то есть положение в неформальной структуре отношений членовколлектива;
* распространенность тенденций к дисциплинарным нарушениям (отношение числа работников, не допускающих нарушений к числусовершивших дисциплинарные проступки);
* повторяемость одноименных дисциплинарных проступков;
* динамика изменения количества дисциплинарных нарушений, ее соотношение с особенностями изменений в жизнедеятельностипрофессионального коллектива;
* соотношение поощрений, полученных всеми сотрудниками,с наложенными взысканиями по количественным и качественным признакам. (См. Китов А.И. Указ. соч., с. 304)

Важное значение для поддержания высокого уровня дисциплины в коллективе имеет учет складывающихся формальных (официальных) инеформальных (неофициальных) взаимоотношений.

В неофициальной структуре взаимоотношений образуются дружеские микрогруппы, появляются неформальные лидеры, которыеоказывают значительное влияние на жизнедеятельность коллектива. Сближение формальной и неформальной структур по их направленности, ценностнымориентациям, нормам и т.д. может способствовать улучшению дисциплины и организованности в работе. Если же, например, ориентация неформальных,дружеских групп или иные носят негативный характер (праздное время провождение, пьянство, уклонение от исполнения сложных профессионально-служебных задач ит.п.), то в этом случае такие "групповые стандарты" поведения могут привести к резкому снижению уровня дисциплинированности всего коллектива.

Исследования показывают, что уровень дисциплины профессионального коллектива связан с общественным мнением и преобладающими внем настроениями. Через коллективное мнение к личности каждого сотрудника предъявляется определенная система требований, осуществляется контроль за егоповедением и оценка поступков. Таким образом, мнение выполняет нормативную имотивационную функцию в сфере поддержания служебной дисциплины.

**3. Психология дисциплинарной практики в органах правопорядка**

В деятельности руководителей органов правопорядка по поддержанию высокого уровня организованности и дисциплинированностиперсонала важную роль играет дисциплинарная практика. Она достигает своей цели только тогда, когда осуществляется правильно и в ней используется всемногообразие средств воздействия на личный состав и учитываются психологические особенности подчиненных. Эффективная дисциплинарная практика связана с умениемруководителя предъявлять обоснованные требования к подчиненным, справедливо применять поощрения за достижения в труде и налагать взыскания за совершенныедисциплинарные проступки.

Исследования и практика управления органами правопорядка позволяют выделить 10 правил предъявления требований руководителемк подчиненным.

1. Реальность требований. Это правило побуждает руководителя предъявлять требовательность, исходя из содержания выполняемыхподчиненным обязанностей, решаемых им профессионально-служебных задач, степени профессиональной подготовленности, опыта и профессиональных способностей.

2. Своевременность требований. Данное правило позволяет вести работу по предупреждению нарушений дисциплины со стороныперсонала, во время реагировать на признаки недисциплинированности работников, мелкие проступки и халатное отношение подчиненных к должностным обязанностям.

3. Систематичность требований. Бессистемность, отсутствие связи в предъявлении различных требований к деятельности и поведениюподчиненных со стороны руководителя снижает эффективность управленческих воздействий и дисциплинарной практики.

4. Аргументированность (доказательность) требований. Опираясь на это правило, руководитель должен добиваться пониманияподчиненными содержания требований и внутреннего согласия с ними.

5. Последовательность в предъявлении требований. Это правило требует со стороны руководителя сочетать наращиваниетребовательности к подчиненным в соответствии с приобретаемым ими опытом, профессиональной квалификацией, а также их индивидуальными особенностями.

6. Предметность требований. Требования руководителя должны иметь точный адрес, указывать на содержание предстоящихдействий подчиненных, сроки выполнения задач, предполагаемые результаты, способы и приемы работы и т.д. Беспредметные требования (типа"действуйте", "работайте лучше", "повышайте дисциплинированность", "следуйте правилам","работайте" и т.п.) не позволяют сформировать у подчиненных четких и ясных представлений о том, что ждет от них руководитель, как он будет оцениватьих работу, за что поощрять и за что наказывать.

7. Справедливость требований. Данное правило заставляет руководителя быть предельно внимательным к своим оценкам иобобщениям, соотносить их с кругом выполняемых подчиненными должностных обязанностей, опытом работы, квалификацией и реальными результатамидеятельности.

8. Тактичность и доброжелательность в предъявлении требований. Форма предъявления требовательности должна учитывать индивидуальныеособенности подчиненного. Одному предъявить требования и покритиковать его целесообразно "с глазу на глаз". Другого следует спросить занедостатки и проступки на служебном совещании и т.д. Но в любом случае этика предъявления требований заставляет руководителя быть доброжелательным иконструктивным.

9. Побудительность требований.

10. Преемственность требований со стороны руководителей различного управленческого уровня и разных служб органовправопорядка.

**СПИСОК  ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Антонян Ю.М., Еникеев М.И., Эминов В.Е. Психология преступника и расследований преступлений - М.: Юрист,1996

2. Бассин Ф.В. Проблема бессознательного. Знание-сила,1982,N 10

3. Бехтерев В.М. Об экспериментальном психологическом исследовании преступников - СПб.: тип. "Энергия", 1902

4. Борисова С.Е. Профессиональная деформация сотрудников милиции и ее личностные детерминанты. Авт. дисс. на соиск. уч. степ. канд. психол. н. -М.:Академия управления МВД России,1998

5. Быков В.М. Криминалистическая характеристика преступных групп. Ташкент: ВШ МВД СССР,1986

6. Водолазский Б.Ф. Психология осмотра места происшествия. Учебное пособие. - Омск: Омская ВШ МВД СССР,1979

7. Выготский Л.С. Проблемы возрастной периодизации детского развития., ж. "Вопросы психологии",1972, N2

8. Гриндер Д., Бэндлер Р., Структура магии: Пер. с англ. М.: Каас,1995

9. Джемс У. Психология - М.:1922

10. Криминология: Учебник / Под ред. акад. В.Н. Кудрявцева, проф. В.Е. Эминова - М.:"Юрист",1995

11. Китов А.И. Психология управления - М.: Академия МВД СССР,1979

12. Макдональд В. Руководство по субмодальности - Воронеж: НПО "МОДЭК",1994

13. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел /справочное пособие/. Подред. Бовина Б.Г., Мягких Н.И., Сафронова А.Д. - М.:МВД РФ,1997