

УДК 378.147

Механизм выработки доверия в поликультурном коллективе**Москвин М.М.**Аспирант кафедры социально-гуманитарных дисциплин
Северо-Кавказского социального института (Ставрополь)

В статье представлен общий обзор причин и условий, способствующих возникновению конфликтов среди курсантов учебных заведений МВД России. Автором раскрывается особая значимость доверительных отношений в сложном процессе взаимодействия между курсантами, а также механизм выработки доверия в поликультурном коллективе.

Ключевые слова: курсант, конфликт, полиция, коллектив, группа, фактор доверия, механизм

Очевиден тот факт, что самая тяжёлая работа – это работа с людьми. Особенно актуально данное высказывание в отношении правоохранительной деятельности в целом и органов внутренних дел, в частности. Как правило, взаимоотношения между сотрудниками полиции и обывателями возникают чаще всего по причине как минимум конфликта интересов различных сторон или даже совершения преступления. Соответственно, общение проходит в состоянии стресса для всех сторон на пике негативных психологических и эмоциональных чувств.

Таким образом, полицейский должен быть адаптирован к такому режиму работы, что возможно только в процессе длительного обучения и воспитания. Профессиональное становление правоохранителя – длительный и трудоёмкий процесс, в значительной степени отличающийся от традиционного образовательного стандарта.

Здесь имеется ввиду тот факт, что в принципе каждый человек приобретает профессию и работает с целью получения за свой труд максимальной материальной выгоды для удовлетворения своих потребностей, таких как жильё, пропитание, семья, отдых, транспорт, связь и т.п. Здесь приоритетом является конкурентоспособность во всех её смыслах и проявлениях.

В свою очередь, основным приоритетом для сотрудника полиции является служение обществу с целью оказания адресной помощи конкретному человеку. То есть полицейский жертвует своё время, силы, здоровье, а в исключительных случаях и жизнь во благо других. При решении оператив-

но-служебных и тем более служебно-боевых задач конкурентоспособность в принципе не приемлема. Решить поставленные задачи здесь возможно исключительно совместными усилиями.

С учётом вышеизложенного возникает закономерный вопрос, как достичь желаемого результата в части формирования требуемого стандарта правоохранителя?

Первые шаги в данном направлении осуществляются на стадии курсантского опыта построения отношений в поликультурном коллективе. Сложность данного процесса заключается в целом комплексе факторов, которые могут сыграть как положительную, так и трагическую роль.

Любой коллектив состоит из людей с разными психотипами, происхождением, образованием, воспитанием, опытом, религиозными взглядами, физическим развитием и прочее. Коллектив курсантов, тем более ведомственных учебных заведений МВД России, – это отдельная категория специфических отношений [1].

Нужно понимать, что это молодые люди, с одной стороны, по сути, без жизненного опыта, без устоявшейся жизненной позиции. С учётом взросления и полового созревания – эмоционально не стабильны. С постоянной потребностью самоутвердиться, порой за счёт других. В связи со стрессом, связанным с кардинальным изменением привычных условий жизни, – агрессивны, недоверчивы, отчуждённы, в наличии и прочие кризисные состояния.

С другой стороны, они все психически и физически здоровы. Они сделали свой жизненный выбор,

что привело их в конкретный вуз. Они объединены общими интересами и целями. В перспективе, в случае успешного окончания обучения, их ждёт долгая совместная профессиональная деятельность, где взаимовыручка играет первостепенную роль, ведь вся работа построена на функционировании специализированных групп независимо от вида службы, подразделения и в целом направления деятельности.

Важность формирования курсантского коллектива актуальна с первых дней. Прежде всего, необходимо понимать, что в силу целого ряда психологических, эмоциональных, физиологических и прочих особенностей первокурсники склонны к формированию поликультурных ценностей. Это связано с возрастным интересом ко всему новому, отличному от «прошлой жизни»; обычаи, традиции, уклад жизни новых знакомых других национальностей; воинская культура, дисциплина и обряды; осознание ответственности перед своими товарищами и руководством; отдельно нужно отметить осознание своего нового статуса, появившиеся сопутствующие права, обязанности и так далее.

Всё это происходит на фоне непрерывного, круглосуточного, многомесячного сосуществования в жёстких рамках нахождения в казарме энергичных, активных юношей. Межличностные конфликты здесь неизбежны.

Далее необходимо учитывать, что становление коллектива проходит несколько этапов. Изначально группы формируются в приказном порядке в виде учебных курсов, рот, взводов. Далее, после определённого знакомства, на основании общих интересов возникают нерегулируемые неформальные группы. В случае правильной организации воспитательной работы формируется единый сплоченный коллектив, способный к эффективным совместным действиям [1].

Достижение данной цели возможно при своевременном обнаружении конфликта, осознании его механизма, устранения причин и условий ему способствующих.

При этом нужно осознавать, что каждая сторона конфликта абсолютно убеждена в своей правоте. В коллективах курсантов такие столкновения происходят, как правило, на почве выполнения своих обязанностей или по причине личной неприязни. Молодые люди в таких ситуациях не склонны к компромиссам, решают возникшую проблему не самыми гуманными способами. Кроме того, большое значение в оценке событий имеет мнение окружающих, ведь именно данный социум определяет статус каждого индивида. Очевидно, что каждый юноша стремится занять своё, максимально престижное «место под солнцем».

Основной груз воспитательной работы ложится на курсовых офицеров и профессорско-преподавательский состав. Именно они должны быть способ-

ны выявить зачатки конфликта и предпринять весь имеющийся на вооружении комплекс мер по его устранению. Выступая в роли посредника между противоборствующими сторонами, в обязательном порядке необходимо подключать ресурсы того самого коллектива. Изначально выяснить причины и участников конфликта. Выслушать стороны и мнение коллектива. При этом ни в коем случае не занимать чью бы то ни было сторону и, тем более, выступать в роли адвоката. Необходимо обсудить проблему в форме конструктивного диалога, не унижая ни одну из сторон и соблюдая их права. Нужно стремиться к созданию атмосферы взаимоуважения и доверия.

С эмоциональной стороны на фоне общей доброжелательности ни у одной из сторон не должно создаться впечатление того, что посредник принял для себя то или иное мнение. Посредник подобно спортивному арбитру должен обеспечить диалог конфликтующих и привести их общему решению, способствующему разрешению не только рассматриваемой проблемы, но и недопущению возникновения противостояния вновь. Всё это будет способствовать выработке механизма доверия в поликультурном коллективе курсантов.

В данном случае положительно разрешится не только отдельно взятая конфликтная ситуация, но и появится у курсантов опыт построения общения в повседневной жизни и профессиональной деятельности.

Несомненно, первоочередной задачей в рассматриваемом направлении деятельности является построение положительного межличностного общения курсантов между собой и постоянным составом учебного заведения. Прежде всего, необходимо понимать, что общение в принципе является важнейшим и жизненно необходимым условием существования человека как такового. Данный вид взаимодействия каждого индивида происходит в виде эмоционально оформленного диалога. Общение – это не только самостоятельный элемент жизнедеятельности, но и незаменимое условие становления и развития курсанта, как специалиста в своей профессиональной области.

Взаимодействие в виде общения может происходить на различных уровнях. Так, например, отношения могут строиться в рамках нормативно-правовой базы строго регламентирующей порядок общения в системе иерархии органов внутренних дел. Несоблюдение предписанных норм общения грозит негативными санкциями различного вида, в зависимости от конкретной ситуации. При этом рассматриваемый свод правил в определённой степени облегчает межличностные и профессиональные отношения, так как каждый участник общения знает установленный порядок и не испытывает дискомфорта при взаимодействии.

Необходимо отметить, что любой вид деятельности является процессом познания нового. Такой процесс отражает приобретение социального и других видов опыта.

Немаловажным здесь выступает и эмоциональная сторона общения. Именно благодаря ей становится для людей возможным воспринимать друг друга. Далее начинает работать актуализирующая функция, где происходит утверждение индивида за счёт реализации всех сторон личности.

Положительное общение, основанное на взаимном уважении среди курсантов, возможно только тогда, когда в жизни коллектива принимает участие каждый, являясь его неотъемлемым элементом. Всё это становится возможным только тогда, когда у обучающегося возникает устойчивое желание общаться с однокурсниками. Нахождение в коллективе для всех привлекательно и даёт возможности для общения и развития. Границы такого сообщества должны быть максимально расширены и включать в себя не только административные единицы, определённые приказами в виде учебных взводов и т.п., микрогрупп, возникших на основе личных симпатий, но в целом всего учебного заведения, включая руководство и профессорско-преподавательский состав.

Необходимо отметить, что формирование коллектива, особенно в вопросах взаимного доверия – процесс сложный и продолжительный. Взаимное доверие формируется при повседневном решении общих задач. Это и учебный процесс, и служебные вопросы, и бытовые условия совместного сосуществования [2].

Грамотно применить механизмы по созданию и развитию курсантского социума в положительном ключе возможно прежде всего при тщательном и всестороннем изучении каждого его элемента. Каждый участник может как положительно, так

и отрицательно повлиять на качества группы. Таким образом, отметим, что влияние межличностных взаимоотношений на развитие личности курсантов и формирование коллектива в целом и взаимного доверия, в частности, является пристальнейшим объектом внимания постоянного состава вуза.

Только ежедневная, глубокая проработка профилактики конфликтов, выявление причин и условий, способствующих возникновению таковых, психологическое консультирование, тщательное исследование уже случившихся конфликтов и их справедливое разрешение являются первоосновой для достижения задач по формированию коллектива, способного действовать сообща не только во время обучения, но и чтобы каждый его участник в последующем применил данную модель на будущем месте службы.

Литература:

1. Москвин М.М. Фактор доверия в коммуникативной системе «преподаватель – студент» в специализированных учебных заведениях // Вестник экономики, права и социологии. – 2020. – № 3. – С. 154-157.
2. Москвин М.М. Дефицит доверия как атрибутивная характеристика современного общества // Общество и личность: Гуманизация в условиях информационной культуры. Сб. науч. статей преподавателей, обучающихся вузов, научно-практических работников. – Ставрополь, 2018. – С. 15-17.

The Mechanism of Developing Trust in a Multicultural Team

*Moskvin M.M.
North Caucasian Social Institute*

The article presents a general overview of the causes and conditions that contribute to the emergence of conflicts among cadets of educational institutions of the Ministry of Internal Affairs of Russia. The author reveals the special significant importance of trusting relationships in the complex process of interaction between cadets, as well as the mechanism of developing trust in a multicultural team.

Key words: cadet, conflict, police, collective, group, trust factor, mechanism