**Методические рекомендации по организации воспитательной работы в ГКУ МО «Мособлпожспас»**

***Общие положения***

Воспитательная работа в ГКУ МО «Мособлпожспас» обязывает руководящий состав ГКУ МО «Мособлпожспас» и руководителей территориальных управлений силами и средствами организовывать и проводить воспитательную работу со всеми категориями работников.

Настоящие методические рекомендации разработаны в целях обеспечения единых подходов, требований и оценок в организации и проведении воспитательной работы начальниками ТУ СиС, их заместителями, старшими экспертами ТУ СиС по воспитательной работе и работе со СМИ, начальниками ПЧ, ПСО, ВСС.

**Воспитательная работа** в ГКУ МО «Мособлпожспас» является составной частью повседневной управленческой деятельности начальников, посредством которой оказывается позитивное воздействие на результативность задач, укрепление трудовой дисциплины, улучшение морально-психологического состояния работников.

***Под воспитательной работой понимается целенаправленная деятельность руководителей, по формированию у работников высоких профессиональных, гражданских и морально-психологических качеств, повышению уровня общей культуры, мобилизации их на эффективное выполнение задач.***

Руководство ГКУ «Мособлпожспас», ТУ СиС и подчиненных им подразделений несут персональную ответственность, как за результаты трудовой деятельности подчиненных, так и за состояние, конкретность и действенность воспитательной работы.

***Целью воспитательной работы является формирование и развитие личностных качеств работника как гражданина, профессионала, высоконравственной личности, обладающей качествами, обусловленными потребностями и особенностями трудовой деятельности.***

**Цель воспитательной работы** достигается и реализуется посредством решения следующих задач:

- формирования государственно-правового мировоззрения работников на основе государственности, патриотизма, выполнения норм Кодекса работника ГКУ МО «Мособлпожспас»;

- мобилизации работников на успешное решение трудовых задач, укрепление трудовой дисциплины;

- воспитания уважения к истории, культуре, языку, традициям Российской Федерации;

- воспитания у работников профессиональных качеств необходимых для осознанного выполнения долга, в том числе и в экстремальных условиях;

- формирования здорового морально-психологического климата в коллективе;

- психологического обеспечения работы, повышения психологической устойчивости работников к моральным, психическим и физическим нагрузкам в процессе выполнения профессиональных обязанностей;

- формирования и поддержки позитивного общественного мнения, повышения авторитета и престижа профессии пожарного и спасателя.

***Основными принципами воспитания работников являются:***

- государственно-профессиональная направленность воспитания в процессе трудовой деятельности;

- комплексный подход к воспитанию работников;

- требовательное и уважительное отношение к работнику при опоре на положительные качества личности;

- индивидуальный и дифференцированный подход с учетом индивидуально-психологических, личностных, волевых качеств работников;

***Воспитательной работе присущи следующие закономерности:***

- соответствие целей и задач;

- воспитательные последствия в зависимости от личного примера субъектов воспитания;

- выбор средств, форм и методов, адекватных целям и задачам воспитательной работы, индивидуальным особенностям работника, уровню его развития и морально-психологическим характеристикам.

***Объектом воспитательной работы является личность конкретного работника, отдельные коллективы. Особого внимания и заботы требует категория молодых работников.***

***Субъектами воспитательной работы с работниками ГКУ МО «Мособлпожспас» выступают:***

- общество в целом;

- органы регионального и местного самоуправления;

- средства массовой информации;

- работники и коллективы органов и подразделений ТУ СиС;

- семьи и близкие родственники работников.

***Организаторы воспитательной работы:***

**-** руководство ГКУ МО «Мособлпожспас»;

- начальники ТУ СиС, их заместители;

- старшие эксперты ТУ СиС по воспитательной работе и работе со СМИ.

- начальники ПЧ, ПСО, ВСС.

Персональная ответственность за организацию, проведение и состояние воспитания работников возложена на начальников ТУ СиС и их заместителей и старших экспертов ТУ СиС по воспитательной работе и работе со СМИ.

**Основные направления воспитательной работы в ГКУ МО «Мособлпожспас»**

***Воспитательная работа осуществляется в следующих направлениях:***

- формирование мировоззрения;

- профессионально-нравственное воспитание;

- правовое воспитание;

- патриотическое воспитание и формирование культуры отношений;

- эстетическое воспитание и др.

***Формирование мировоззрения у работников — это создание системы общественных взглядов, значимость деятельности работников ГКУ МО «Мособлпожспас» в выполнении задач в сфере противопожарно – спасательной службы.***

**Профессионально-нравственное воспитание работников ГКУ МО «Мособлпожспас» -**представляет собой целенаправленный процесс по формированию у работников высоких морально-нравственных потребностей, исполнения норм профессиональной этики, гражданской активности, осознанной готовности выполнять свой долг противопожарно-спасательной службы.

**Правовое воспитание -** представляет собой целеустремленное планомерное воздействие на сознание и поведение работника в целях формирования правовой образованности, ценностно-правовой ориентации, социально-активного правомерного поведения.

**Патриотическое воспитание и формирование культуры отношений** работников направлено на развитие личности, обладающей важнейшими качествами гражданина-патриота России.

***Методы и средства воспитательной работы***

**Основные направления воспитательной работы с работниками ГКУ МО «Мособлпожспас» реализуются соответствующими методами и средствами.**

**В воспитательной работе с работниками ГКУ МО «Мособлпожспас» используются *следующие методы:***

***Методы изучения объектов воспитания:***

- целенаправленное наблюдение;

- биографический метод;

- изучение личности работника по документам;

- анализ практической деятельности;

- тестирование работника;

- письменные и устные опросы работника;

*- индивидуальные (групповые) беседы с работниками и др.*

***Методы воспитательных воздействий:***

-убеждение;

-пример;

-упражнение;

-включение в различные виды деятельности;

-поощрение;

*-принуждение.*

***Методы корректировки поведения работников:***

-переубеждение;

- переучивание;

- критика и самокритика;

-доверие.

***В воспитательной работе используются следующие средства:***

- индивидуально-воспитательная работа;

- средства массовой информации;

- государственно-правовое информирование работников;

- культурно-массовая работа и организация досуга;

- моральное и материальное стимулирование воспитательной работы.

***Воспитательная работа в ГКУ МО «Мособлпожспас» осуществляется с использованием:***

- комнат (уголков) психологической разгрузки;

- технических средств (ТВ, радио и др.);

- средств массовой информации;

- наглядной агитации.

***Оценка результативности воспитательной работы осуществляется по:***

- результатам рабочей деятельности;

- состоянию законности;

- уровню общественного престижа ГКУ МО «Мособлпожспас»;

- состоянию морально-психологического климата и сплоченности в коллективе;

- состоянию организации социальной работы и правовой защиты работников;

- организации состязательности между коллективами ГКУ МО «Мособлпожспас» и отдельными работниками.

***Примерные должностные обязанности прямых начальников в системе ГКУ МО «Мособлпожспас» - как организаторов воспитательной работы с подчиненными*.**

Руководители ГКУ МО «Мособлпожспас» в полном объеме осуществляют руководство всей системой воспитательной деятельности подчиненных им начальников.

***Руководители проводят воспитательную работу в процессе:***

- повседневного общения с подчиненными, личных встреч, индивидуальных бесед;

- проведения оперативных совещаний, собраний, подведения итогов работы, рассмотрения жалоб, разбора конфликтов;

- осуществления дисциплинарной практики;

- выдвижения на вышестоящую должность и увольнения с работы;

- служебной и общественно-государственной подготовки, правового информирования коллектива работников;

- встреч и бесед с членами семей работников;

- участия в культурно-просветительных, досуговых мероприятиях, спортивных соревнованиях.

***При организации и проведении воспитательной работы с подчиненными руководитель обязан:***

- осуществлять повседневное руководство воспитательной работой, определять ее основные задачи и направления в конкретный период;

- принимать меры по укреплению трудовой дисциплины и законности, пресечению фактов сокрытия случаев нарушения законности и трудовой дисциплины, беспринципности в их оценке, повышению ответственности подчиненных работников;

- отражать в служебных характеристиках подчиненных руководителей степень их участия в воспитательной работе с подчиненными, способность направлять и организовывать выполнение в коллективе воспитательных задач;

- лично участвовать в индивидуальной воспитательной работе с подчиненными, осуществлять контроль за ее организацией и проведением подчиненными;

- развивать состязательность в трудовых коллективах, заинтересованность работников в добросовестном исполнении служебных обязанностей, рационально использовать моральные и материальные формы стимулирования труда работников;

- создавать оптимальные условия для развития наставничества;

- анализировать состояние воспитательной работы и принимать меры по ее совершенствованию, использовать разнообразные формы и методы морального и материального стимулирования воспитательной работы;

- организовывать отчеты руководителей подразделений об их участии в воспитательной работе с подчиненными, своевременно и адекватно оценивать их вклад в формирование здорового морально-психологического климата в трудовом коллективе;

- своевременно рассматривать жалобы, предложения и заявления подчиненных, членов их семей, принимать адекватные меры;

- способствовать формированию общественного мнения направленного на повышение авторитета ГКУ МО «Мособлпожспас» и его работников.

***Обязательным объективным условием, способствующим эффективности осуществляемой руководителем воспитательной работы, является проявление постоянной заботы о социальной и правовой защите работников и членов их семей, ветеранов ГКУ МО «Мособлпожспас», создании необходимых условий для работы, быта и отдыха работников, особенно при выполнении профессиональных задач в чрезвычайных обстоятельствах и экстремальных условиях.***

**Организация и осуществление индивидуальной воспитательной работы с работниками**

Под индивидуальной воспитательной работой в ГКУ МО «Мособлпожспас» следует понимать - систему целенаправленных мер индивидуального воспитательного воздействия со стороны руководства ГКУ МО «Мособлпожспас», руководителей ТУ СиС , начальников подчиненных подразделений с целью всестороннего изучения личных качеств, способностей, индивидуальных особенностей, интересов, потребностей, характера, темперамента, развития навыков и качеств, необходимых для успешного выполнения задач по предназначению, обеспечения сознательной дисциплинированности в практической деятельности данного работника.

***Организация и осуществление индивидуальной воспитательной работы с работниками ГКУ МО «Мособлпожспас» преследует следующие основные цели:***

- приобретение необходимых профессиональных знаний, навыков, умений и качеств;

-повышение уровня профессионализма и передовыми приемами профессиональной деятельности;

- выработка сознательного отношения к выполнению трудового долга, иммунитета к негативным воздействиям;

- соблюдение трудовой дисциплины;

- воспитание патриотизма и гражданственности.

***Индивидуальная воспитательная работа предусматривает решение следующих задач:***

- определение круга лиц, на которых возлагается проведение индивидуальной воспитательной работы с коллективом;

-составление общей схемы организации индивидуальной воспитательной работы в коллективе;

- выявление работников, требующих проведения обязательной и в первоочередном порядке индивидуальной воспитательной работы, с работниками, недавно принятыми на работу;

- осуществление анализа и контроля состояния и результативности;

- индивидуальной воспитательной работы;

- обобщение и распространение положительного опыта индивидуальной воспитательной работы.

***Индивидуальная воспитательная работа осуществляется с учетом индивидуальных особенностей. Проведение индивидуальной воспитательной работы с подчиненными является обязанностью руководителя любого уровня.***

*Непосредственная организация этой деятельности возлагается на заместителя начальника ГКУ МО «Мособлпожспас» по воспитательной работе, отделов воспитательной работы и работе со СМИ, начальников территориальных управлений, старших экспертов по воспитательной работе и работе со СМИ.*

***В практике индивидуальной воспитательной работы рекомендуется использовать следующие формы и методы*:**

- индивидуальные воспитательные беседы;

- индивидуальная помощь;

- индивидуальные задания и поручения;

- индивидуальный контроль;

- заслушивание отчетов и сообщений работников;

- использование средств дисциплинарного и морального воздействия.

Планирование и учет результатов индивидуальной воспитательной работы отражается в дневниках (журналах, карточках) индивидуальной воспитательной работы (см. приложение № 1).

**Наглядная агитация в подразделениях.**

**Наглядная агитация призвана через эмоциональную сферу восприятия работника разъяснять, пропагандировать и мобилизовать личный состав на эффективное исполнение служебных обязанностей, требования норм Кодекса чести работника ГКУ МО «Мособлпожспас».**

***К средствам наглядной агитации относятся:***

- Доска Почета (подразделений, учреждений) ГКУ МО «Мособлпожспас»;

- стенд участников Великой Отечественной войны;

- стенд лучших наставников;

- стенды «Лучшие по профессии»;

- стенд «Они награждены государственными наградами»;

- стенды, Кодекса чести работника ГКУ МО «Мособлпожспас», извлечениями из Конституции Российской Федерации, положения о ГКУ МО «Мособлпожспас»;

- информационные листки о событиях в стране, регионе, о жизни и трудовой деятельности;

- стенгазеты, фотогазеты, молнии, боевые листки, бюллетени;

- стенды с периодическими изданиями.

***Организация и проведение профессионально-нравственного воспитания работников***

Профессионально-нравственное воспитание работников представляет собой целенаправленный процесс по формированию у работников гражданской активности, высоких профессиональных и моральных качеств, осознанной готовности выполнять свой профессиональный долг, эффективно и качественно выполнять функциональные обязанности.

***Профессионально-нравственное воспитание направлено на:***

- формированию у каждого работника уважения к своей профессии, понимание ее общественной значимости;

- воспитание у работников преданности долгу, честного и добросовестного отношения к выполнению своих профессиональных обязанностей, убежденности и необходимости строгого соблюдения профессионально-нравственных норм Кодекса чести работника ГКУ МО «Мособлпожспас»;

- развитие потребности в систематическом повышении профессионального мастерства, деловой квалификации, поддержание личной готовности к профессиональному росту, выполнению задач, в том числе в экстремальных условия;

- воспитание дисциплинированности, настойчивости к выполнению своих профессиональных обязанностей;

- привитие работникам чувства коллективизма, добросовестного отношения к выполнению обязанностей, готовности к взаимопомощи и, вместе с тем, непримиримости к фактам нарушений правовых и нравственных норм;

***Деятельность по формированию у работников необходимых профессионально-нравственных качеств, проведения воспитательных мероприятий определяется текущими планами (на полугодие, месяц) учитывающими актуальные запросы и интересы работников.***

***Основными организационными мероприятиями и формами профессионально-нравственного воспитания работников являются:***

- проведение торжественных ритуалов (чествование ветеранов ГКУ МО «Мособлпожспас»);

- возрождение и развитие состязательности среди управлений и подразделений ГКУ МО «Мособлпожспас», организация и проведение конкурсов профессионального мастерства на звание «Лучший по профессии»;

- пропаганда норм профессиональной этики и формирование на их основе навыков правильного общения с гражданами, должностными лицами, с товарищами в трудовом коллективе;

- организация деятельности по нравственному воспитанию работников;

- организация наставнической деятельности в ГКУ МО «Мособлпожспас» и подчиненных подразделениях;

-взаимодействие с ветеранской организацией ГКУ МО «Мособлпожспас» в профессионально-нравственном становлении работников, в том числе молодых специалистов;

- пропаганда трудовых династий пожарного и спасателя, а также примеров проявления работниками мужества и героизма;

-взаимодействие с религиозными конфессиями в духовно-нравственном совершенствовании личности.

***Организация и проведение воспитательной работы по укреплению трудовой дисциплины***

***Воспитательная работа по укреплению трудовой дисциплины направлена на***:

- воспитание у работников дисциплинированности, осознанной необходимости добросовестного исполнения должностных обязанностей, личной ответственности за порученный участок работы;

- воспитание у работников уважительного отношения к начальникам и старшим по должности.

***Основными направлениями воспитательной работы по укреплению трудовой дисциплины являются:***

*Совершенствование индивидуальной воспитательной работы работниками с использованием присущих ей форм и методов, в частности:*

- определения круга лиц, нуждающихся в усиленном индивидуальном воспитательном воздействии;

- организация действенной системы контроля за выполнением функциональных обязанностей и поведением работников, склонных к нарушениям трудовой дисциплины;

- проведения совместно со старшими экспертами (психологами) ГКУ МО «Мособлпожспас» собеседований с работниками, склонными к нарушению трудовой дисциплины, и лицами, включенными в так называемую «группу риска»;

- обеспечения личной примерности руководителей ГКУ МО «Мособлпожспас» в соблюдении требований законности и трудовой дисциплины.

***Постоянный контроль руководителей за деятельностью подчиненных осуществляется путем:***

- четкой регламентации повседневной деятельности работников по месту работы и времени;

- регулярного проведения строевых смотров, проверок соблюдения правил ношения рабочей одежды;

- поддержания взаимоотношений между работниками;

- формирования у работников устойчивых привычек соблюдать организованность и дисциплину.

**Дисциплинарная практика, руководителя** (применения к работникам мер поощрения и дисциплинарных взысканий).

**Эффективность дисциплинарной практики достигается:**

- формированием единого и согласованного подхода в применении дисциплинарной власти;

- постоянным обучением руководителей обоснованному и целесообразному применению дисциплинарных прав;

- соразмерностью дисциплинарных мер совершенному проступку;

- индивидуализацией дисциплинарной ответственности с учетом особенностей личности работника, его прежнего поведения.

***Применение к работникам мер материального и морального стимулирования через:***

- выпуск стенгазет, молний, боевых листков по фактам добросовестного исполнения работниками своих обязанностей, либо по допущенным проступкам и нарушениям;

- проведение вечеров-портретов работников, прослуживших длительное время в противопожарно-спасательной службе;

- материальное стимулирование работников, обеспечивающих успешное выполнение задач, организованность, дисциплину среди подчиненных.

***Культурно-просветительная работа и эстетическое воспитание сотрудников организуется и проводится в следующих формах:***

- *проведение мероприятий эстетического воспитательного воздействия:*

-концертов, вечеров отдыха, смотров-конкурсов самодеятельного художественного творчества, детских праздников; коллективных посещений выставок изобразительного искусства, театральных спектаклей, кинофильмов;

- организация работы творческих любительских клубов по интересам (вокально-хоровых, вокально-инструментальных и др.)

- общества книголюбов, общества охотников и рыболовов.

***Организация содержательного досуга работников и членов их семей, пропаганда здорового образа жизни реализуются в ходе проведения следующих мероприятий:***

- массовых выездов работников и членов их семей на отдых;

- семейных спортивных праздников;

- экскурсий и поездок по памятным и историческим местам регионов;

- туристических походов;

- вовлечения работников и членов их семей в группы здоровья, физкультурно-оздоровительные и спортивные секции и др.

***Организация и проведение патриотического воспитания***

***Основными задачами патриотического воспитания являются:***

-изучение истории Российского государства;

-разъяснение личной ответственности каждого работника за порученное дело как исполнение его патриотического долга;

-пропаганда примеров мужества и героизма работников, образцового исполнения профессионального долга;

-изучение и пропаганда истории ГКУ МО «Мособлпожспас», своего коллектива, его служебного пути и на этой основе воспитание у работников верности традициям ГКУ МО «Мособлпожспас», стремления их развивать и преумножать;

-обеспечение преемственности поколений, постоянная забота о ветеранах ГКУ МО «Мособлпожспас», семьях погибших работников.

***Увековечения памяти работников, погибших при исполнении служебных обязанностей путем:***

- проведения вахт памяти в честь сотрудников погибших при выполнении профессионального долга;

- открытия в служебных помещения, в местах гибели работников мемориальных досок, памятных обелисков;

- внесения в органы местного самоуправления представления о присвоении имен работников ГКУ МО «Мособлпожспас», героически погибших при исполнении профессионального долга, улицам, площадям, паркам и скверам.

***Организация и проведение воспитательной работы с работниками в чрезвычайных обстоятельствах, экстремальных условиях и ситуациях***

***Воспитательная работа с работниками в ходе действий при чрезвычайных обстоятельствах, экстремальных условиях и ситуациях представляет собой комплекс мероприятий по развитию профессиональных навыков и умений, формированию и поддержанию у работников высокого морального духа, устойчивого психологического состояния, других профессиональных и морально-психологических качеств.***

**Воспитательная работа в ходе действий при ЧС включает:**

- привитие убежденности в значимости и необходимости решения задач в условиях чрезвычайных обстоятельств;

- культурно-досуговую работу;

- реализацию законодательно установленных социальных и правовых гарантий работникам и членам их семей;

- комплексную систему реабилитации (медицинская, психологическая) работников, выполнявших задачи в чрезвычайных обстоятельствах.

***Основные задачи воспитательной работы с работниками при подготовке к выполнению задач и в ходе действий в чрезвычайных обстоятельствах предполагают реализацию ряда мер:***

- доведение обстановки в регионе (районе) чрезвычайных обстоятельств, решений органов государственной власти и возложенных на них задач; |

- оценка и прогнозирование морально-психологического состояния работников при подготовке к выполнению задач и в ходе действий в чрезвычайных обстоятельствах;

- формирование у работников ответственности, высокой организованности, дисциплины, мужества, стойкости, самоотверженности и взаимной выручки;

- выработка и реализация мер по укреплению трудовой дисциплины, законности, обеспечению безопасных условий работников;

- морально-психологическая подготовка и готовность к умелым действиям в различных типах чрезвычайных обстоятельств.

***Осуществление комплексной системы реабилитации*** *(медицинская, психологическая реабилитация).*

**Медицинская реабилитация** — комплекс лечебных, лечебно-физических, медико-психологических, лечебно-трудовых и общеоздоровительных мероприятий, направленных на быстрейшее развитие компенсаторных процессов в организме, предупреждающих или снижающих негативные последствия полученной работником при чрезвычайных обстоятельствах утраты здоровья, и способствующих скорейшему восстановлению работоспособности после болезней и травм.

**Психологическая реабилитация** — система социально-психологических мероприятий, направленных на восстановление, коррекцию или компенсацию нарушенных при чрезвычайных обстоятельствах психических функций, состояний, личностного статуса работников.

***В области организации и проведения социально-психологической работы необходимо:***

- проведение социально-психологических исследований работников, изучение психологического климата в коллективах, разработка рекомендаций по его улучшению, а также предотвращению и разрешению конфликтных ситуаций;

- разработка предложений по комплектованию трудовых коллективов с учетом индивидуально-психологических характеристик работников, их психологической совместимости;

- проведение занятий, направленных на развитие профессионально значимых психологических качеств работников, повышение психологической устойчивости при выполнении профессиональных задач в штатных и экстремальных условиях;

- разработка рекомендаций для мер социально-психологического, индивидуально-воспитательного и реабилитационного характера.

**Контроль за обеспечением правовой и социальной защиты работников, ветеранов ГКУ МО «Мособлпожспас» и членов их семей.**

**Состояние правовой и социальной защищенности** работников и членов их семей является объективным фактором, в значительной мере влияющим на результативность воспитательной работы с работниками.

**Социальная защищенность работников и членов их семей** — это гарантированность осуществления их прав и свобод, удовлетворение материальных и духовных потребностей, предоставление льгот и компенсаций за особые условия работы, защиту личности от произвола, грубости, посягательства на жизнь и здоровье, а также на их имущество.

Решением задач по обеспечению социальной защиты работников ГКУ «Мособлпожспас», ветеранов и членов их семей в полном объеме законодательно установленных социальных льгот, гарантий и компенсаций.

***Как изучить психологические особенности работника.***

Чтобы глубоко понять истоки тех или иных особенностей человека, его поведения, отношения к труду, своим функциональным обязанностям, необходимо всесторонне изучить систему его связей с другими людьми, как в прошлом, так и в настоящем. Следует учитывать влияние, как широкой социальной среды, так и среды непосредственного окружения – семьи, трудового коллектива, стихийно сложившейся микро группы и т.д. Широкая социальная среда оказывает влияние на личность через среду непосредственного окружения, которая может усиливать или ослаблять это влияние, извращать его.

***Однако, психологические особенности обусловлены не только социальной системой.***

Человек выступает и как природное существо. Его биологическая природа остается необходимым условием его существования и развития, формирования социально обусловленных психологических свойств и качеств. Биологическое в человеке – это состояние здоровья, уровень физического развития, телосложение, рост, вес, мускульная сила, объем легких и другие показатели. Их необходимо знать и учитывать в работе с подчиненными. Физические данные в немалой степени определяют его успехи, влияют на психическое состояние, настроение, работоспособность, развитие индивидуальных свойств личности.

Следовательно, человек – существо, включающее две взаимосвязанные стороны – биологическую и социальную. Биологическое в человеке выступает как материальная основа, генетически заданные условия формирования и развития личности. Социальным в человеке является система его личностных свойств и качеств.

***Что же такое личность с психологической точки зрения? Каковы ее важнейшие отличительные признаки?***

Психологическую структуру личности можно рассматривать с различных позиций. По формам функционирования психических явлений внутренний мир человека включает психические процессы, состояния, образования и свойства, которые в то же время представляют собой различные уровни структурных элементов личности.

К психическим процессам относят познавательные процессы – ощущение, восприятие, представление, внимание, воображение, память, мышление и речь. С помощью этих процессов человек отражает окружающий мир и ориентируется в обстановке

Психические состояния представляют собой функциональный настрой психики человека, оказывают положительное (подъем, активность, собранность, воодушевление) или отрицательное (угнетенность, подавленность, пассивность, боязнь, страх) влияние на его работоспособность, эффективность трудовой деятельности.

На основе психических процессов осуществляется также формирование психических образований – прежде всего знаний, навыков, умений, характеризующих уровень профессиональной подготовленности.

К психологическим свойствам человека относятся ее направленность, характер, темперамент, способности. Направленность выражает систему внутренних побуждений и жизненных целей человека, характер – особенности его отношений, темперамент – динамику протекания психических процессов, способности – возможности по овладению какой-либо деятельностью.

***Предметом изучения должны стать:***

Социальное происхождение, принадлежность к определенной этнической группе, территориальной общности (село, небольшой, крупный или средний город), профессиональной категории и т.д.;

Особенности непосредственного социального окружения – в семье, школе, производственном коллективе, среди сверстников и друзей и т.п.;

Содержание наиболее предпочитаемой и доступной информации, поступающей из источников, находящихся за пределами ближайшего окружения, посредством чтения книг, газет, журналов, просмотра телепередач, кинофильмов, бесед с людьми определенных интересов, склонностей и способностей;

Основные события биографии человека, с которым связаны наиболее кардинальные перестройки индивидуальных особенностей, изменения направления и темпа развития его личности.

Знание подчиненных достигается, как правило, двумя взаимосвязанными путями.

Первый - специальное изучение, сбор и анализ различных данных о жизни, учебе и др. Наиболее доступными и распространенными из них являются анализ документов и беседа.

Второй - наблюдение за подчиненными в ходе повседневной жизнедеятельности.

***Анализ документов.***

Работа с документами - процесс, который позволяет выработать предварительное представление о человеке.

Анализируются документы (автобиографии, заявления, анкеты, характеристики, карты профессионального психологического отбора), различные справки, отзывы, дневники, письма, фотографии, учетно-послужные и служебные карточки, листы индивидуальных собеседований, медицинские книжки и т.д.

***Их изучение позволяет:***

**во-первых**, выявить социальные предпосылки к преимущественному формированию и закреплению у тех или иных индивидуально-психологических качеств, последующее профессиональное становление;

**во-вторых,** выделить в производственной деятельности конкретные проявления (факты), свидетельствующие об устойчивости определенных интересов, ценностных ориентаций, черт характера, направленности.

**в-третьих,** определить общее направление и состав методических приемов для дальнейшего исследования личностных особенностей работника.

***Индивидуальная беседа.***

Индивидуальная беседа является одним из важнейших и наиболее действенных методов изучения личностных особенностей работника. Следует помнить, что беседа не должна сводиться к беспредметному разговору. Она является целенаправленной формой изучения и требует соблюдения определенных условий проведения.

**Во-первых,** до начала беседы требуется четко определить основную цель, продумать последовательность постановки задаваемых вопросов, изучить всю имеющуюся информацию, в том числе результаты изучения документов.

**Во-вторых,** необходимо позаботиться, чтобы собеседование проходило в спокойной и доверительной обстановке, при отсутствии посторонних лиц и не прерывалось. Все вопросы должны быть простыми и понятными, ставить их нужно так, чтобы они способствовали развертыванию единого целостного рассказа работника о себе, своей жизнедеятельности.

***Беседа не должна вылиться в простой опрос***. Предварительно намеченные вопросы не могут ограничить содержание разговора - они лишь основные ориентиры его общей направленности. Вместе с тем целесообразно придерживаться определенного плана.

Всю полученную информацию об особенностях личности обследуемого, свои выводы следует записывать только после проведения беседы. Следует помнить, что в результате беседы важно не только почерпнуть нужную информацию о собеседнике, но и оказать на него положительное психолого-педагогическое воздействие. В завершении беседы целесообразно высказать пожелания, дать полезные советы.

***Наблюдение***

Метод наблюдения представляет собой целенаправленное и систематическое изучение действий, поступков, поведения в целом, различным явлениям окружающей действительности с целью обнаружения, регистрации и анализа тех фактов, которые могут характеризовать направленность, характер, способности и другие личностные качества работника.

***При наблюдении*** предметом изучения являются практические действия (поступки) отдельного человека. При этом выявляются отношение к работе, сформированность моральных, психологических и других качеств работника.

Предметом наблюдения могут выступать межличностные контакты членов коллектива их количество, длительность, характер, активность, приспособление, инициатива, доминирование и другие показатели внутригруппового взаимодействия. Кроме этого наблюдение помогает изучить индивидуальные особенности работников; направленность личности, организаторские, педагогические, коммуникативные, лидерские, эмоциональные, волевые и другие качества.

***При определении отношения к работе*** следует обращать внимание на соблюдение норм и правил поведения, на дисциплинированность, исполнительность, взаимоотношение с начальниками. Информацию о качествах характера, способностях и степени его нервно-психической устойчивости дают действия в сложных и опасных ситуациях, требующих выдержки, самообладания и психологической закалки. Скорость, точность и качество выполнения различного рода нормативов и заданий по специальной подготовке дают возможность оценить уровень формирования индивидуально-психологических качеств.

***Особое внимание*** *следует обратить* *на развязное поведение, легкую раздражительность, вспыльчивость, нетерпеливость и суетливость, театральность, демонстративность, стеснительность, замкнутость, плаксивость, неловкость, угловатость и резкость движений, скованность позы, неудобную посадку, немотивированные движения руками и ногами, частое моргание, подергивание век и щек, закусывание губ, покраснение кожных покровов лица и шеи, повышенную потливость*.

*Эти признаки свидетельствуют о той или иной степени выраженности нервно-психической неустойчивости, затрудняющей работу в коллективе.*

Описанные приемы изучения личности дают достаточно полное представление о его особенностях, позволяющие индивидуализировать воспитательную работу.

**Как подготовиться к занятию по общественно-государственной подготовке.**

***Для подготовки к занятию по очередной теме ОГП необходимо***:

1. Изучить указания и рекомендации по теме

2. Составить развернутый (тезисный) план занятия, сформулировав и записав в конспект сначала основные, а затем детализирующие и раскрывающие их, дополнительные вопросы, пункты, тезисы).

3. С учетом намеченных в плане вопросов изучить рекомендованную по теме литературу, определить, какой материал отобрать для занятия, и тезисно записать его. При этом, наряду с записями в конспекте, полезно делать выписки наиболее важных мыслей, цитат и цифр на отдельных карточках. Они будут служить вам своего рода опорными сигналами и позволят в ходе занятия не быть привязанным к конспекту и трибуне.

4. Определить, какие теоретические положения раскрыть подробнее, какие просто упомянуть, а какие вообще не затрагивать.

5. Подобрать примеры из жизни и продумать, где и как их использовать.

6. Отобрать и подготовить к применению, рекомендованные на инструктивно-методическом занятии, слайды, диапозитивы, аудио- и видеоматериалы, определить порядок их демонстрации, дать задание помощнику по изготовлению наглядных пособий (при необходимости).

7. Наметить проблемные вопросы для вовлечения слушателей в диалог по наиболее важным фактам и положениям темы.

8. Сформулировать и записать в конспект выводы теоретического и практического характера по основным вопросам темы, к которым следует подвести слушателей.

***Помните! Конспект должен быть удобным для использования в аудитории. Для этого необходимо:***

- выделить (цветом, подчеркиванием и т.д.) узловые моменты изложения темы: основные идеи, положения, выводы, на которых нужно сделать акцент, выделить интонацией или предложить записать, даже при нехватке времени, опустив остальное;

- сделать на полях необходимые пометки по распределению времени на изложение учебных вопросов, использованию примеров из жизни войск, карточек с цитатами и цифрами, применению средств наглядности и технических средств;

- определить место и порядок постановки проблемных вопросов группе, использования других приемов активизации внимания слушателей и их участия в ходе занятия;

- отметить вопросы в учебном материале, которые при недостатке времени можно будет опустить.

***После того как тезисы конспекта готовы, необходимо подготовиться к выступлению перед аудиторией.***

Для этого необходимо:

- представить и продумать ход занятия, реакцию слушателей на те или иные факты, положения и примеры, приводимые руководителем группы, заблаговременно подготовить необходимые аргументы для ответов на «острые» вопросы, определить наиболее сложные для понимания места, уточнить аргументы, которые «не сработают» в данной аудитории, а потому подлежат замене;

- мысленно или вслух "пройти" по конспекту, используя сделанные пометки, выделенные места, заготовленные карточки, попробовать пересказать содержание темы своими словами с отработкой дикции, темпа, пауз, жестикуляции;

- уточнить время на изложение каждого вопроса.

***Для проверки запоминания основных положений и аргументов и контроля готовности к занятию рекомендуется использовать:***

- краткое воспроизведение по памяти на одном листе бумаги главного содержания занятия;

- отвлечение от темы в ходе проговаривания содержания выступления с последующим возвращением к прерванной мысли;

- мысленное проговаривание в сжатом виде схемы и содержания выступления утром в день занятия.

**Как провести занятие методом «Рассказ-беседа».**

***«Рассказ-беседа»*** - один из универсальных методов проведения занятий по общественно-государственной подготовке, форма устного изложения учебного материала, включающая диалог между обучающим и обучаемыми.

***Его основная цель - в живой и увлекательной, разговорной форме раскрыть цель.*** При этом все важные выводы строятся на примерах, а теория содержание темы занятия, увязать ее с жизнью и практическими задачами, стоящими перед подается через показ и анализ событий, фактов, поведения личностей, конфликтных ситуаций и их разрешение.

***Важная особенность рассказа-беседы - создание у слушателей конкретных представлений*** о событии, явлении, процессе. Живость, наглядность и убедительность рассказа достигаются не обилием фактов и примеров, а использованием в их подаче приемов конкретизации:

- характеристики конкретных признаков времени, когда происходило то или иное событие;

- характеристики места события, т.е. создание представления о том, как оно выглядело;

- описания элементов быта, усиливающих впечатление достоверности;

- использования статистического материала (цифры необходимо округлять, приводить в сравнении, разбивать на группы (по 2-3), показывать в динамике) и т.д.

В ходе занятий руководитель периодически обращается к слушателям с вопросами или ставит вопросы и сам отвечает на них. Это способствует оживлению изложения, лучшему восприятию и усвоению материала слушателями.

При проведении занятия методом "рассказ-беседа" целесообразно придерживаться следующих рекомендаций:

Во вступлении показать значение изучаемой темы для слушателей группы:

а) посредством ссылки на исторические и государственные документы;

б) через примеры, факты из жизненной ситуации, боевой и повседневной деятельности войск, части, подразделения.

Вступление должно занять не более 4-5 минут. После него следует сразу приступать к существу рассматриваемой проблемы или вопроса.

***При изложении основных вопросов занятия:***

- учитывать различия в уровне подготовки отдельных слушателей, если вопрос сложный, надо замедлить темп выступления, делать паузы, чаще переходить к детальному разбору и объяснению материала;

- активно использовать исторические примеры, описания воинской доблести и мужества, пословицы и поговорки, образные сравнения, а также примеры из жизни своего воинского коллектива, города, местности, где дислоцируется часть;

- там, где возможно, применять четкое структурное деление рассказа на пункты (во-первых, во-вторых, в-третьих и т.д.);

- обязательно доходчиво объяснить сложные понятия, термины, незнакомые иностранные слова;

- сосредоточивать внимание слушателей на главном, давая больше информации (примеров, подробностей) по основным вопросам и меньше – по второстепенным, играющим роль фона;

- для лучшего усвоения материала необходимо использовать прием повтора основных понятий и тезисов рассказа в различных вариациях и связях с другими уже известными понятиями и фактами.

**Не рекомендуется:**

- перегружать изложение материала цитатами, цифровым материалом, если он не подкреплен иллюстративно;

- увлекаться сложными, малопонятными для слушателей словами и терминами;

- использовать банальные высказывания, штампы, различные диалектные, жаргонные слова и выражения;

- употреблять длинные, сложные по конструкции предложения. Одно из основных качеств хорошего рассказа-беседы - лаконичность изложения, т.е. умение просто и кратко выразить максимальную по объему информацию. Предложения должны содержать не более 12-13 слов.

**Особенно тщательно** следует продумывать и применять примеры, характеризующие нравственный облик. Недостаточно назвать фамилию отличника или нарушителя. Следует показать его моральные качества, конкретные заслуги или поступки.

***При вовлечении слушателей в диалог-беседу путем постановки проблемных вопросов следует учитывать:***

1. Вопрос должен быть доступным, т.е. таким, на который слушатели могут ответить на основе имеющихся у них знаний.

2. Вопрос должен касаться существенных сторон рассматриваемой проблемы. Нецелесообразно ставить вопросы, требующие от слушателей однозначного ответа или толкающие их на формальное заучивание деталей, фактов, событий.

3. Вопрос должен быть простым, т.е. ставить перед слушателями одну задачу. Следует избегать сдвоенных вопросов, затрудняющих понимание.

4. Вопросы должны быть обращены не к памяти ("кто", "когда", "в каком году"), а к мышлению слушателей ("почему", "зачем", "что следует из...", "чем вы можете объяснить ..." и т.д.).

5. Следует избегать постановки общих или случайных вопросов ("кто дополнит", "есть желающие ответить"). Если изучается новая тема или группа оказалась слабо подготовленной к занятию, а руководителю своими вопросами не удалось «разбудить» активность слушателей, то желающих не найдется и беседа будет обречена на провал. Поэтому вопросы должны быть конкретными и носить адресный характер.

Целесообразно, формулируя вопросы, придать им проблемный характер, т.е. добиться, чтобы при ответе на них слушатели ощутили недостаточность своих знаний и самостоятельно занялись их пополнением.

При необходимости руководитель сам дает разъяснение на поставленный им самим или заданный слушателями вопрос.

В случае, если руководитель не готов обстоятельно ответить на тот или иной вопрос, нужно откровенно сказать, что в данный момент он не располагает нужными сведениями и, изучив вопрос, при первой же возможности разъяснит его воинам.

Занятие методом "рассказ-беседа" завершается заключительным словом руководителя группы. В заключительном слове необходимо:

- подвести итоги занятия, изучения и обсуждения темы;

- дать правильное разъяснение вопросам, по которым высказывались противоречивые и неверные мнения;

- дать оценку ответам слушателей, отметить положительные моменты и недостатки в их ответах, дополнениях;

- поставить задачи на следующее занятие.

**Методика анализа состояния дисциплины.**

Анализ состояния дисциплины включает в себя комплекс вопросов, рассматривая которые, начальник делает выводы:

- о характере правонарушений;

- о категории работников, допустивших нарушения;

- об обстоятельствах, при которых совершено нарушение трудовой дисциплины или проступка;

- о причинах, которые привели к тому или иному нарушению;

- об основных виновниках нарушений;

- о конкретных причинах, способствующих данному нарушению.

***На основе выводов начальник:***

- намечает комплекс дополнительных мер по предупреждению подобных происшествий, правонарушений и грубых нарушений дисциплины в перспективе;

- доводит меры до подчиненных;

- осуществляет контроль (лично, через своих заместителей) за действенностью проводимых в жизнь намеченных мероприятий.

**Как провести беседу с работником склонным к нарушению трудовой дисциплины.**

***Для проведения эффективной профилактической беседы с работниками рекомендуется:***

- ставить лишь те вопросы, которые позволяют лучше выявить индивидуальные психологические особенности;

- каждый вопрос формулировать так, чтобы он был понятен, не побуждал его к односложному или двухсложному ответу;

- избегать вопросов, которые могут выставить собеседника в неприглядном свете и вызвать у него отрицательный психологический настрой по отношению к самой беседе;

- больше задавать косвенных вопросов, не допускать некорректности и бестактности;

- по возможности не вести в процессе беседы никаких записей;

- добиваться, чтобы подчиненный видел в собеседнике не просто начальника, а заботливого старшего товарища, проявляющего неподдельный интерес к его жизни, думам, переживаниям;

- не вести беседу в спешке или в возбужденном состоянии;

- после беседы внимательно проанализировать ее результаты и сделать соответствующие записи в дневнике индивидуально-воспитательной работы.

**Как подготовить и провести информацию с работниками.**

Информирование является испытанным средством воспитания, действенным инструментом формирования общественного мнения в коллективе.

**Подготовка к информированию включает в себя:**

1. Набросок предварительного, исходя из заданной темы, плана своего выступления, который дает направление для подбора материала.

2. Подбор материала (фактов и литературы по теме) и его изучение, отбор непосредственно того, что относится к теме. Для этого надо ознакомиться с соответствующими публикациями, выписать цифры и наиболее показательные факты, подобрать поучительные примеры. Лучше всего подбирать незнакомые людям факты. Следует в то же время избегать использования непроверенных фактов и необдуманных прогнозов. Цифр надо подбирать немного, но такие, которые бы работали на тему информации, и стараться давать их в сравнении с чем-либо.

3. Окончательное составление плана своего выступления (лучше всего - развернутого), с логическим построением основных мыслей и доказательств.

4. Написание тезисов или полного текста выступления с определенными выводами, к которым надо подвести и людей, и задачами.

5. Продумывание того, как интереснее и убедительнее изложить материал, какие пособия или технические средства и как использовать.

***Проведение информации обычно осуществляется методом рассказа***, когда излагается содержание темы, а затем следуют ответы на вопросы. Но бывают случаи (особенно, если информация затрагивает вопросы жизни самого подразделения), когда она может проходить в форме беседы. Тогда не только излагается материал, но и применяется обращение к присутствующим с вопросами, выслушивается их мнение.

Большое значение имеет начало информации. Цель его - привлечь внимание к теме. Поэтому его следует построить на ярком примере, сообщении интересного факта, цитаты. Если испытывается излишнее волнение, то надо выучить выступление наизусть, что позволит успокоиться и приступить к изложению материала.

При его изложении надо стремиться, чтобы мысли были последовательны, логически связаны друг с другом. Варианты изложения бывают различны. Можно изложить основные мысли и факты по теме, а затем пригласить присутствующих высказать свое мнение. Можно сначала зачитать какую-нибудь статью, а потом развернуть разговор вокруг нее.

При беседе могут возникнуть резкие суждения и острые вопросы. Не следует уходить от них, а по возможности, помочь разобраться в сложном вопросе (если нет готового ответа, то пообещать разобраться в ближайшее время, а затем обязательно сообщить ответ).

Не следует превращать информацию в служебное совещание или инструктаж. Здесь неуместны безапелляционные поучения, назойливые наставления, скучный монолог. Следует всячески вовлекать в разговор присутствующих путем постановки таких вопросов, которые заставляют думать, искать ответ, спорить...

Такие вопросы надо задавать особенно в тот момент, когда в аудитории наступает т.н. эффект рассеивающегося внимания. Чтобы его восстановить, можно также изменить тон или темп изложения.

Последний должен быть оптимальным (не очень быстро, не очень медленно). Для этого надо учиться следить за собственным регламентом (т.е. намеченным при подготовке распределением времени на вопросы).

Материал следует излагать в легкодоступной для понимания форме, простым разговорным языком с использованием ярких примеров, интересных фактов и цифр, пословиц и поговорок.

***Не следует подменять информацию читкой газеты.*** Если есть необходимость что-то зачитать, то прочитанный материал надо сопроводить соответствующим собственным комментарием.

Для поддержания внимания и повышения интереса при изложении материала можно использовать карту, схемы и другие наглядные пособия, технические средства. При этом нужно соблюдать меру, заранее продумывать последовательность их применения, не вывешивать все пособия сразу, так как это рассеивает внимание.

Заключать информацию следует кратким обобщением и практическими выводами, носящими ориентировочный и мобилизующий характер.

Конечно, шаблона в проведении информации нет и быть не может. Но общие требования к ней есть:

а) стремиться к тому, чтобы людям было интересно;

б) начинать с существа вопроса, не разбрасываясь;

в) строить информацию так, чтобы она мобилизовала, помогала лучше выполнять обязанности.

И еще одно требование. Проводящий информацию должен опрятно выглядеть, уметь держать себя (неуместны как излишняя неподвижность, так и усиленная жестикуляция) и, что немаловажно, своевременно прибыть.

**Как провести вечер отдыха.**

Как правило, вечер отдыха может проводиться в различных формах: вечера песни, музыки и танцев, игр и развлечений, юмора и сатиры, “огоньки”, КВН, дискотеки и т.д.

Они проводятся по определенной программе, которая может включать в себя: зрелищные и концертные номера развлекательной направленности (шуточные и лирические песни, фрагменты комедийных фильмов, шутки и пародии и т.д.); танцевальные отделения; игры и танцевально-игровые номера, «сюжетно» связанные с общей темой вечера, аттракционы, викторины (кто автор музыки и текста) и конкурсы (на лучшего певца или оригинальное исполнение).

Для подготовки вечера необходимо создать инициативную группу (5-7 человек), распределить обязанности (кто ведущий, кто отвечает за музыкальное обеспечение, подготовку игр, аттракционов, оформление зала, поддержание порядка) и составить сценарий (программу) проведения вечера.

При составлении сценария надо обратить внимание на подготовку музыкального репертуара, особенности проведения игр и заполнение пауз.

Целесообразно после 6-7 танцев и концертных номеров планировать небольшую паузу до 5-7 минут, которую заполнить играми и аттракционами.

Открытие вечера должно создавать определенный эмоциональный настрой. Этого можно достичь путем образного сообщения о чем-то радостном и выдающемся, проигрышем музыкального вступления и т.д.

В ходе проведения вечера важно обеспечить общий порядок, бесперебойную работу аппаратуры, музыкальных инструментов и световых приборов.

Финал вечера также должен носить яркий и запоминающийся характер (общий танец или песня, лотерея призов и т.д.).

После завершения вечера особое внимание необходимо обратить на организацию проводов приглашенных, наведения порядка в помещениях, сохранность аппаратуры обеспечение противопожарной безопасности.

**Как провести экскурсию, культпоход.**

Среди разнообразных форм культурно-досуговой работы важное место принадлежит культпоходам. Они обогащают знаниями по различным вопросам политики, науки, литературы и искусства, приобщают их к сокровищам культуры.

**Культпоходы** - это коллективные посещения театров, цирка, концертных залов, кинотеатров, стадионов, выставок и т.п. Проводятся, как правило, в предвыходные, выходные и праздничные дни.

Методика проведения культпоходов может быть самой различной. В одном случае перед культпоходом делается небольшой доклад, например, о жизни и творчестве писателя, драматурга, написавшую ту или иную пьесу, книгу или сценарий кинофильма, а затем организуется просмотр этого фильма или спектакля. В другом случае организуется встреча с артистами, писателями, поэтами. В третьем - читаются отрывки из художественных произведений, даются справки о времени их создания, событиях, которым они посвящены и т.п.

Во всех случаях целесообразно использовать фрагменты из кинофильмов, рекламные объявления, фотоснимки, аннотации, отрывки из музыкальных произведений, созданных на сюжеты тех литературных произведений, которые будут просмотрены на сцене, экране или прослушаны в концертном зале.

Проводя культпоходы, надо заблаговременно позаботиться о приобретении билетов, продумать вопросы питания людей. Хорошо подготовленные культпоходы (экскурсии) играют важную роль в воспитании, укреплении дисциплины, улучшении культурного отдыха.

**Экскурсии** - это коллективные посещения в воспитательных целях достопримечательных мест, промышленных и сельскохозяйственных предприятий, строек, исторических памятников, музеев и др.

**По содержанию экскурсии могут быть:**

- исторические - знакомство с историческими местами, местами боев, подлинными вещами, документами, музейными экспонатами, связанными с жизнедеятельностью известных исторических личностей;

- производственные - знакомство личного состава с организацией и технологией современного производства, внедрения в него новейших достижений науки и техники;

- природоведческие – поездки с целью знакомства с краем и его известными людьми, природными ископаемыми, растительным и животным миром и т.д.;

- архитектурно-градостоительные - осмотр архитектурных ансамблей, дворцов, исторических памятников;

- литературные, искусствоведческие, бытовые и другие.

**Как провести общее собрание*.***

***Общие собрания коллектива проводятся в целях:***

- выработки управляемого коллективного мнения, суждений, корректировки коллективного настроения, создания системы коллективных ценностей, традиций, демонстрации поддержки позитивных лидеров подразделения;

- мобилизации на выполнение стоящих перед коллективом задач;

- сплочения коллектива, снятия острых вопросов волнующих людей, улучшения взаимоотношений между начальниками и подчиненными;

- оперативного получения сведений о реальных настроениях подчиненных и информирования работников, доведения до них задач, дальнейших перспектив работы.

**Общие собрания целесообразно посвящать:**

- какому-либо событию в жизни страны, подразделения;

- решению какой-либо общей проблемы (обсуждения вопросов организации внутренней жизни коллектива, формирования актива подразделения, предупреждения негативных тенденций в трудовой дисциплине, обсуждения и вынесения обшей оценки действий и проступков товарищей и т.п.

Примерная периодичность проведения общих собраний в подразделениях - по мере необходимости, но не реже 1 раза в квартал.

При проведении общих собраний необходимо учитывать следующие особенности и правила:

Начальник обязан уважать мнение коллектива, но все решения общего собрания утверждаются (либо не утверждаются) им единолично.

**Не допускаются:**

а) коллективные просьбы и ходатайства к вышестоящему руководству, обращения работников к каким-либо государственным органам, общественным объединениям;

б) критика приказов, обсуждение действий начальников;

в) отчеты начальников по вопросам выполнения своих функциональных обязанностей, а равно как вынесение им (или их подразделениям) общественной оценки.

Собрание целесообразно проводить в отдельном помещении.

Общие собрания проводятся в как в плановом, так и оперативном порядке. Как правило, оперативность обусловлена текущими обстоятельствами обстановки: происшествием, преступлением, другими неординарными событиями.

***Основные элементы подготовки общего собрания работников***

Обсуждается целесообразность проведения собрания, какие задачи оно должно решить, определяет повестку дня.

Готовится доклад (сообщение) по каждому вопросу повестке дня и проект решения общего собрания.

О собрании оповещается коллектив.

На собрание приглашаются руководители. Им предоставляется информация о проблемах коллектива, связанная с выносимой повесткой дня.

***Примерный порядок проведения общего собрания***

Собрание поручается вести либо заместителю начальника, либо другому работнику. Президиум или какой-либо другой выборный рабочий орган не избирается. При необходимости назначается секретарь собрания, который фиксирует суть выступлений и предложений.

Перед началом собрания следует кратко проинформировать работников о выполнении решения, принятого на предыдущем собрании, а также поручений, данных на нем отдельным работникам.

Ведущий объявляет вопросы повестки дня.

Предлагается регламент и предоставляется слово для доклада (сообщения) начальнику подразделения, либо другому лицу, назначенному для доклада (сообщения).

Доклад (сообщение) должен быть простым и небольшим по объему, примерно на 8-12 минут.

После доклада (сообщения) ведущий предоставляет слово выступающим. По завершении выступлений принимается решение собрания. Решение собрания представляет собой коллективное мнение по обсуждаемому вопросу и утверждается начальником.

Голосование на общем собрании - процедура не обязательная. Если решение по вопросу после его обсуждения не вызывает ни у кого возражений, оно считается принятым.

Голосованием можно завершить принятие решения, касающегося вопроса примерности, личного поведения работников в ходе выполнения какой-либо ответственной задачи.

Не рекомендуется выносить на голосование вопросы, которые, как заранее известно, вызовут неоднозначные оценки.

Результаты общих собраний протоколируются. Запись протоколов ведется кратко. Заносится повестка дня, тема доклада(сообщения), список выступивших, решение. Нумерация ведется с начала года. Протокол подписывается ведущим собрание и утверждается начальником. Он же организует контроль за выполнением принятого решения.

**Как провести вечер вопросов и ответов по социально-правовой тематике.**

В проведении вечера вопросов и ответов выделяются три этапа: подготовительный, этап непосредственного проведения и заключительный.

**Подготовительный этап.**

О времени и месте проведения вечера вопросов и ответов, а также о его теме и составе участников коллектив оповещается заблаговременно (путем устного объявлении, оформлением и вывешиванием на видном месте письменного объявления и т.п.). Чтобы все имели возможность заранее сформулировать имеющиеся у них вопросы, создаются соответствующие условия. Для этого изготавливаются и в доступных для работников местах размещаются специальные ящики для вопросов, куда работники могли бы в письменном виде подать свои вопросы.

После сбора вопросов проводится их анализ, обобщение и распределение по тематике. Также определяется, на какие вопросы может дать ответы начальники, а на какие - другие должностные лица. Для заблаговременной подготовки ответов вопросы передаются соответствующим должностным лицам, чье участие планируется в вечере вопросов и ответов.

При подготовке вечера подбирается необходимая справочная и юридическая литература, которая внимательно изучается в целях поиска ответов на поставленные вопросы. По наиболее сложным вопросам необходимо проконсультироваться у специалистов.

Эффективность мероприятия будет значительно выше, если для участия в его подготовке и проведении будут приглашены руководство и должностные лица.

**Этап проведения.**

При проведении вечера вопросов и ответов создается обстановку доверительности, доброжелательности, заинтересованности участников в полном выяснении всех вопросов и проблем.

В назначенное коллектив собирается в установленном месте и поочередно зачитывает поданные вопросы, дает ответы на них сам или предоставляет слово другим должностным лицам, участвующим в мероприятии. Работникам предоставляется возможность задавать дополнительные вопросы, причем любому должностному лицу, участвующему в вечере вопросов и ответов.

Если на какие-либо вопросы ответы непосредственно в ходе вечера дать не представляется возможным, такие вопросы в обязательном порядке их записываются, а работникам, их задавшим сообщается, когда, где и у кого можно будет получить ответы на них.

**Заключительный этап.**

После проведения мероприятия проводится обобщение и анализ вопросов, на которые не удалось дать ответы в ходе мероприятия, а также вопросов, требующих дополнительной проверки или принятия каких-либо мер по удовлетворению жалобы, предложения или заявления работника.

По каждому вопросу лично каждому заявителю в индивидуальном порядке даются необходимые разъяснения и доводятся результаты рассмотрения.

**Что нужно знать о вреде пьянства и алкоголизма.**

Употребление алкоголя является социальным злом, имеющим серьезные социально-психологические истоки и последствия. Его социальная опасность состоит в том, что оно закладывает фундамент для пьянства и алкоголизма.

Пьянство - большое зло для семьи. «Зеленый змий» нередко - основная причина разрушения семей, появления обездоленных детей, горе родных и близких. В нашей стране каждый год под влиянием пьянства разрушается от 300 до 400 тысяч семей.

Пьянство пагубно отражается на воспитании, здоровье детей. Понятно, что всестороннее, гармоничное развитие ребенка несовместимо с пьянством в семье. Дурные примеры старших могут быть заразительными для детей. Как тут не вспомнить глубоко справедливое утверждение великого русского педагога К. Д. Ушинского: «Если добрая привычка есть нравственный капитал, который беспрестанно растет, процентами с которого человек пользуется всю свою жизнь, то плохие привычки приводят человека к полному духовному и нравственному банкротству».

Пьянство не только наносит обществу социально-экономический вред, губит здоровье человека, но и имеет глубокие нравственные, экологические и идеологические негативные последствия.

Привычка выпивать делает людей неразборчивыми в отношении алкогольных напитков, некоторые из них готовы употреблять любую жидкость, имеющую запах спирта. Немало известно случаев употребления различных суррогатов алкоголя, особенно ядовитых технических жидкостей, содержащих метиловый спирт и этиленгликоль - основы антифризов.

Этиленгликоль, как и этиловый спирт, способен вызывать опьянение. Но спустя примерно 12 часов (это зависит от количества принятой жидкости) у человека появляются признаки отравления: головная боль, слабость, подавленное или возбужденное состояние, рвота, часто повторная, в дальнейшем - потеря сознания. Через 24 - 48 часов, как правило, наступает смерть.

Метиловый спирт по внешнему виду и вкусу мало чем отличается от этилового спирта. Однако в отличие от него достаточно выпить 100 граммов этого спирта, как наступает смерть. Признаки отравления дают о себе знать уже через несколько часов после употребления метилового спирта. Прежде всего поражаются зрительный нерв и сетчатка глаза. И если пострадавший не погибает в первые двое - трое суток, его ожидает полная, не поддающаяся лечению слепота.Еще опаснее дихлорэтан. Прием всего лишь 10 - 15 граммов этой жидкости - серьезная угроза здоровью и жизни. 30 - 50 граммов дихлорэтана, как правило, приводят к смертельному исходу из-за тяжелых поражений печени, почек и нарушения сердечной деятельности.

Несчастные случаи у пьяниц бывают в 35 раз чаще, чем у остальных людей. Около 20 процентов бытовых и 46 процентов уличных травм, по данным Центрального института травматологии и ортопедии, связано с опьянением пострадавших.

Общепризнанно, что выпивка портит характер человека, делает его грубым, излишне самоуверенным, губит память, способность к систематическому логическому мышлению, то есть под воздействием алкоголя происходят глубокие нравственные изменения личности. Характерной особенностью пьющего человека является утрата чувства стыда, служащего важной нравственной охранительной силой.

Кроме этого, алкоголь, как писал известный русский клиницист В.М.Бехтерев, - это нервные и психические болезни, вырождение потомства. Многочисленные медико-биологические и клинические исследования свидетельствуют о возможности воздействия алкоголя на генетический аппарат человека и наследственные признаки организма. В связи с этим в последние годы все более утверждается мнение о хроническом алкоголизме как «семейном» заболевании. В этой связи представляется необходимым выявлять в армейской и флотской среде тех молодых воинов, в семьях которых пьянство было «естественной» нормой поведения. С ними должна проводиться особая работа.

Кроме того, алкоголь способствует развитию желудочных, сердечно-сосудистых заболеваний. Человек, подрывая свое здоровье пьянством, не может трудиться в полную силу, у него снижаются, а чаще всего утрачиваются профессиональные навыки, ответственность за порученное дело.

На основании изучения статистики учеными сделан единодушный вывод: под влиянием даже самых малых доз алкоголя у человека ухудшаются умственные способности, слабеет память, нарушается координация движений, притупляется бдительность, сообразительность.

Крайне неблагоприятное воздействие алкоголь оказывает на людей интеллектуального, творческого труда. И хотя систематически пьющий человек умственного труда продолжает выполнять свои обязанности, тем не менее в нем происходит глубокий надлом, сказывающийся в значительной степени и на трудоспособности: снижается активность, инициатива, сужается круг интересов, труд не приносит такому человеку радости, у него появляется чувство постоянного утомления, пропадает желание осваивать новое, порученное задание выполняется формально. Со временем он вообще теряет интерес к работе, утрачивает профессиональные навыки, скатывается по служебной лестнице. Снижение работоспособности происходит в результате интеллектуальных изменений, вызванных длительным систематическим употреблением спиртных напитков и именуемых алкогольной деградацией личности.

Клиническими исследованиями подтверждено, что не только непосредственно после приема крепких и легких спиртных напитков, но и в последующие несколько дней, пока длится состояние похмелья, резко падает работоспособность, замедляется темп работы, ухудшается ее качество. Военнослужащий, допускающий употребление спиртного, а тем более злоупотребляющий им, может легко по этой причине грубо нарушить служебные обязанности, потерять чувство ответственности за свои действия. В современных условиях это чревато серьезными негативными последствиями для боеготовности.

Пьянство - причина дорожных происшествий. Пьяный водитель пренебрегает правилами уличного движения, реакция его на внешние раздражения замедленная, он поздно замечает опасность и не может вовремя реагировать на нее.

Однообразие внешних раздражителей вызывает у водителей, управляющих машиной в нетрезвом состоянии, сонливость и даже сон за рулем. Такие шоферы являются причиной более трети дорожных происшествий.

Исследования показали, что при скорости 60 км в час подвыпивший водитель принимает необходимые меры безопасности тогда, когда заметит препятствие не более, чем на расстоянии 10 метров, а при этой скорости машина продвигается в секунду на 16,6 метра.

Трезвый шофер переводит ногу с акселератора на тормоз в среднем за 0,406 секунды, а спустя 25 минут после приема 70 граммов водки на эту операцию требуется уже 0,498 секунды, т. е. быстрота реакции снижается примерно на 25 процентов! Этот пример говорит о том, как много значат для водителя даже сотые и тысячные доли секунды.

Только одна рюмка водки вызывает ухудшение глубинного зрения, которое помогает человеку определять, на каком расстоянии находится тот или иной предмет. Ухудшается также ориентация в световых сигналах.

Наиболее ранними признаками алкогольного опьянения является нарушение цветоощущения. В нетрезвом состоянии человек плохо реагирует на красный и зеленый цвета. Предметы, окрашенные в темный и зеленый цвета, вначале кажутся ему темными, а затем он теряет способность различать их. И красные, и зеленые цвета становятся для него серыми.

Алкоголь вызывает понижение точности глазомера и остроты слуха. В состоянии даже легкого опьянения человек не способен быстро и правильно принимать сигналы и команды, в работе он допускает много ошибок. Установлено, что всего 25 граммов алкоголя ухудшают запоминание на 60—70 процентов. Для выполнения одинаковой по сложности работы трезвому требуется намного меньше времени, чем принявшему спиртное. Вот почему алкоголь вреден любому человеку, и в особенности военнослужащему, которому необходимы высокая бдительность, зоркость, внимательность и острый слух.

Возьмем, к примеру, летчика. Ему нужны большая сила воли, умение подчинить себя интересам и выполнению задачи предстоящего полета, самокритично оценивать свою готовность выполнить учебно-боевое задание. Как известно, в полете человек подвергается воздействию сил, непрерывно меняющихся по величине и направлению. Любой уровень алкоголя в крови летчика несовместим с полетами. Всего 0,3 - 0,5 процента алкоголя в крови (две кружки пива) могут повлиять на физиологические функции, в частности, на зрение.

Как видно, нет врага коварнее, чем алкоголь, тем более, что нередко его сила недооценивается.

Не все знают, что по действию на организм алкоголь является наркотическим веществом, поражающим в первую очередь центральную нервную систему. Быстро всасываясь из желудка в кровь, алкоголь наиболее жадно поглощается клетками головного мозга, что и вызывает состояние опьянения.

В состоянии опьянения выделяют две стадии: первая - возбуждение, а точнее распущенность и вторая - торможение или угнетение.

Первая стадия характеризуется повышением настроения, чувством довольства. Речь становится громкой, глаза блестят, опьяневший склонен к шуткам, хвастовству, у него утрачивается чувство такта. Затем возникает раздражительность, склонность к вспышкам гнева, значительно снижается чувство ответственности за свои поступки.

Уже в этом состоянии наступает кратковременное нарушение профессиональных двигательных навыков. Это создает опасность при управлении техникой и использовании оружия, создает возможность несчастных случаев.

Вторая стадия опьянения характеризуется общим угнетением. Походка становится шаткой, речь невнятной, человек плохо ориентируется в пространстве. У него нередко возникает рвота. Сон у пьяного глубокий, близок к наркотическому.

При сильном опьянении может наступить смерть.

Признаки алкоголизма:

- Первый признак начинающегося алкоголизма - потеря контроля за количеством выпитого. Выпив, он становится «жадным» к водке, старается любыми способами достать еще «бутылку» - лишь бы напиться до опьянения.

- Второй признак развивающегося алкоголизма - изменение характера опьянения. Человек становится злобным, теряет всякий контроль над собой, устраивает скандалы, дебоши. Характерны провалы памяти, когда после пьяного скандала, проснувшись, пьяница уже ничего не помнит.

- Третий признак - усиление влечения к алкоголю. При систематическом пьянстве желание выпить носит насильственный, принудительный для человека характер. Выпивка превращается в основной жизненный интерес, вытесняя другие интересы и потребности.

- Четвертым признаком, свидетельствующим о том, что привычное пьянство перешло в алкоголизм, является состояние похмелья или абстиненции. Опохмеляющийся - это уже алкоголик, которому нужно лечиться и для которого немедленное прекращение употребления спиртных напитков - единственный путь к спасению.

С увеличением количества выпитого появляется дрожание пальцев рук, потом головы и всего тела, расстройство походки, неясная речь. Дальнейшее злоупотребление алкоголем приводит к ухудшению сна, он становится прерывистым, сопровождается кошмарными видениями. Когда после такой ночи пьяница выходит на улицу, ему кажется, что все знают о его пьянстве, смеются над ним, он испытывает чувство тревоги, раскаяния. Но все это до следующей выпивки.

- Пятый признак алкоголизма - запойное пьянство. Тяга к алкоголю становится столь непреодолимой, что пьяница начинает употреблять суррогаты спиртных напитков: одеколон, политуру, лак, различные лекарства, приготовленные на спирту, и т.д. Запойное пьянство ведет к тяжелым психическим расстройствам.

Пьянство деформирует психику, духовный и нравственный облик, порождает и развивает у некоторых из них лживость, нечестность, неискренность, к очковтирательству, грубости в отношении подчиненных. В связи с этим невольно вспоминаются справедливые слова писателя Федора Гладкова: «Одурманенный алкоголем человек находится во власти самых низменных инстинктов, вне моральных норм». Действительно, пьющий человек морально деградирует, утрачивает чувство долга и чести, грубо попирает общественный порядок, недостойно ведет себя, вызывая у окружающих омерзение. Ему не стыдно за свое «добровольное сумасшествие». Он лишает окружающих нормальной человеческой обстановки, здорового отдыха, зачастую отравляет жизнь соседям и близким.

Средний уровень смертности людей, систематически пьющих, почти в два раза выше, чем непьющих. Злоупотребление алкогольными напитками сокращает продолжительность жизни примерно на 20 лет. 40,5 процента больных, страдающих алкоголизмом, не доживают до старости и умирают в среднем возрасте. Одни из них умирают от болезни сердца, сосудов, органов дыхания и иных заболеваний, причиной которых стало злоупотребление алкогольными напитками, другие - либо от несчастных случаев, либо кончают жизнь самоубийством в состоянии опьянения.

Злоупотребление спиртными напитками приводит к заболеванию органов дыхания. Пьяный человек, не ощущая холода, часто простужается, а хроническое воспаление слизистой оболочки гортани создает предрасположенность к такому опасному заболеванию, как рак гортани. Воспаление легких, туберкулез встречаются у пьющих чаще, чем у непьющих.

Но наиболее сильно страдает от употребления спиртных напитков сердечно-сосудистая система. В частности, происходит перерождение сердечной мышцы: мышечные волокна замещаются жировой и соединительной тканью, сердце расширяется, работа его затрудняется. Нарушение регуляции кровяного давления ведет к гипертонии и гипотонии. Это способствует возникновению склерозных сосудов головного мозга и сердца, которые иногда вызывают кровоизлияния в мозг и инфаркт.

Таким образом, пьянство никому не проходит даром. Чаще всего оно способствует развитию заболеваний нервной системы. Алкогольные поражения периферических нервов и корешков спинного мозга, нефриты и радикулиты, параличи - явление далеко не редкое.

Злоупотребление алкоголем приводит к заболеванию многих внутренних органов, к глубокому нарушению обмена веществ. Можно с уверенностью сказать, что алкоголь - это универсальный яд, действующий на все органы и системы человеческого организма.