

**МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

***ДЕПАРТАМЕНТ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И КАДРОВ***

В.Е. Петров, Ю.В. Юринова

**ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ
С СОТРУДНИКАМИ ГОСАВТОИНСПЕКЦИИ,
НУЖДАЮЩИМИСЯ
В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ВНИМАНИИ
СО СТОРОНЫ ПСИХОЛОГА**

Учебно-методическое пособие

**Москва
2013**

Рецензенты: ■ Левашова Т.Н., кандидат психологических наук (ГУ МВД России по г. Москве);
■ Салтыкова Л.Е., кандидат психологических наук, (ЦСН БДД МВД России).

П-30 **Петров В.Е., Юринова Ю.В. Особенности работы с сотрудниками Госавтоинспекции, нуждающимися в дополнительном внимании со стороны психолога [Текст] : учеб.-метод. пособие. - М.: ДГСК МВД России, 2013. - 101 с.**

В учебно-методическом пособии исследуется проблематика и технологии психологической работы с сотрудниками Госавтоинспекции, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании. Проведен анализ проблем, с которыми сталкиваются практические психологи Госавтоинспекции при выявлении сотрудников, находящихся в кризисном состоянии, в рамках профилактики суицидальных происшествий и предупреждения профессиональной деформации личности, а также при осуществлении мероприятий психологической работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании. Описаны некоторые методики психологической работы по отдельным проблемам, обусловившим необходимость оказания помощи сотрудникам Госавтоинспекции, что позволяет индивидуализировать профилактическую и коррекционную работу.

Пособие адресовано преподавателям образовательных организаций системы МВД России, психологам Госавтоинспекции, а также слушателям, повышающим профессиональную квалификацию по направлению работы с личным составом органов внутренних дел.

ББК 88.44

© ДГСК МВД России, 2013
© ГУОБДД МВД России, 2013
© ВИПК МВД России, 2013

ВВЕДЕНИЕ

Реформирование системы МВД России, обновление идеологии правоохранения, смена приоритетов в оценке успешности функционирования, особенности профессиональной деятельности сотрудников Госавтоинспекции¹ предъявляют повышенные требования к их личностным и деловым характеристикам. Работа в режиме большого нервно-психического напряжения и самоотдачи при выполнении оперативно-служебных задач, риск потери здоровья и жизни обуславливают тот факт, что в процессе реализации служебной деятельности могут возникать состояния психической дезадаптации и нервно-психические срывы. Состояния дезадаптации являются ответной реакцией психики человека на чрезмерные эмоциональные и физические нагрузки и оказывают дезорганизующее влияние, проявляясь в форме нервно-психической неустойчивости, риска развития нервно-психических расстройств, снижения способности успешно выполнять поставленные контрольные, надзорные и разрешительные функции в области обеспечения безопасности дорожного движения.

Обстоятельства, провоцирующие появление и развитие процессов дезадаптации, весьма разнообразны. В экстремальных ситуациях (при разборе дорожно-транспортных происшествий со смертельным исходом, регулировании дорожного движения, общении с гражданами и т.п.) стрессогенными факторами являются угроза собственной жизни и здоровью, конфликтный характер взаимодействия с участниками дорожного движения и т.п. В повседневной деятельности (штатных условиях) – противоречие между возрастающими требованиями к сотруднику Госавтоинспекции и его профессиональной компетентностью, конфликтные взаимоотношения с коллегами по службе, неадекватное отношение к личному составу со стороны руководителей, отрицательное отношение членов семьи к особенностям службы, недостаточно полное соответствие личностных качеств сотрудника выполняемой работе и пр. Таким образом, среди личного состава выделяется сотрудники, у которых индивидуально-характерологические, наследственные, психофизиологические особенности в совокупности с объективными ситуативными факторами предопределяют вероятность возникновения состояний дезадаптации как в обычных ситуациях, так и в экстремальных условиях осуществления служебной деятельности.

В соответствии с Положением об основах организации психологической работы в органах внутренних дел, утвержденным приказом МВД России от 2 сентября 2013 г. № 660 (п. 5.7), одной из функций психолога ОВД является организация и осуществление мероприятий психологической работы, направленных на выявление сотрудников, находящихся в кризисном состоянии, профилактику суицидальных происшествий и предупреждение

¹ Далее - сотрудники.

профессиональной деформации личности, а также мероприятий морально-психологического обеспечения со всеми категориями сотрудников ОВД, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании¹. Таким образом, организация психологической работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, является неотъемлемым и одним из наиболее актуальных направлений деятельности психолога Госавтоинспекции.

Несмотря на то, что изучению данной темы посвящен ряд научных исследований² (М.И. Марьин, В.Е. Петров, И.Ф. Солдатова и др.), методическое обеспечение порядка осуществления психологической работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, требует определенного совершенствования.

Актуальны проблемы индивидуализации подхода в работе с конкретным сотрудником, унификации методического инструментария психопрофилактической и психокоррекционной работы. Не менее значимыми являются аспекты организации работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании. Эти особенности подчеркивают значимость настоящего учебно-методического пособия. В нем ставится цель - изучение особенностей реализации психологической работы и подбор методик, ориентированных на работу с сотрудниками Госавтоинспекции, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании. Предложенный подход должен помочь усовершенствовать психологическую работу в данном направлении.

Авторский коллектив выражает глубокую признательность М.Н. Дашко и Г.П. Вербицкой за оказанную помощь в подготовке настоящего пособия, конструктивные предложения и уточнения по его содержанию, заинтересованность в разработке проблематики психологической работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании.

¹ Указание на необходимость работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, имеется в приказе МВД России от 24.12.2008 № 1142 «О профилактике суицидальных происшествий в органах, подразделениях, учреждениях системы МВД России».

² См.: Петров В.Е., Филиппенкова Н.Ю. Особенности работы с сотрудниками полиции, нуждающимися в дополнительном внимании со стороны психолога: учебно-метод. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. Домодедово: ВИПК МВД России, 2011. 71 с.; Психологическое сопровождение деятельности сотрудников, требующих повышенного внимания: метод. пособие / М.И. Марьин, И.Ф. Солдатова, В.Е. Петров, А.В. Мещерякова. М.: ЦОКР МВД России, 2005. 180 с.; Психологическое обеспечение работы с сотрудниками ОВД, требующими повышенного внимания: учебно-метод. пособие / М.И. Марьин, И.Ф. Солдатова, В.Е. Петров, И.Ю. Орлова. Барнаул: Барнаульский юрид. ин-т МВД России, 2004. 134 с.

Материал вышеуказанных разработок учтен при создании настоящего пособия.

ГЛАВА 1. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СОТРУДНИКОВ ГОСАВТОИНСПЕКЦИИ И ЕЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ

1.1. ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ И ФАКТОРЫ, ОКАЗЫВАЮЩИЕ НЕГАТИВНОЕ ВЛИЯНИЕ НА ИХ ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНОЕ СОСТОЯНИЕ

Деятельность полиции МВД России¹ (в т.ч. Госавтоинспекции) протекает в сложных условиях. Ее специфика заключается в том, что реализация оперативно-служебных задач нередко происходит в ситуациях с непредсказуемым исходом, риском для жизни, сопряжена с повышенной ответственностью сотрудника за принятые им решения, необходимостью общаться с различным контингентом граждан, воздействием психических и физических перегрузок, требует от сотрудника решительных действий², осознания гражданского долга, эмоциональной устойчивости и других профессионально важных качеств.

К сотруднику Госавтоинспекции предъявляются повышенные требования как со стороны профессиональной среды, требующей высокого уровня эффективности оперативно-служебной деятельности, так и со стороны социума, желающего видеть в представителях власти образованных, высококультурных, соответствующих морально-нравственным требованиям и адекватным социальным нормам членов общества. К сожалению, встречаются случаи, когда представители правоохранительных органов не в полном объеме могут отвечать предъявляемым требованиям не только в силу личностных особенностей или деловых качеств, но и из-за специфики деятельности органов внутренних дел. С одной стороны, характерологические особенности личности, мотивация, умения и навыки отдельной личности определяют возможность и эффективность прохождения службы в органах внутренних дел, с другой, - особенности профессиональной деятельности оказывают значительное влияние на личность сотрудника, систему отношений, формы реагирования на отдельные события и могут приводить к формированию негативных поведенческих реакций.

Проблема деформирующего влияния профессиональной деятельности на личность сотрудников изучалась рядом ученых и нашла свое отражение в исследованиях С.П. Безносова, С.Е. Борисовой, А.В. Буданова, М.И. Марьина, В.С. Медведева, Б.Д. Новикова, В.Е. Петрова, И.Ф. Солдатовой, К.Р. Такасаевой и др.

¹ Далее – полиция.

² См.: Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника органа внутренних дел: метод. пособие / Марьин М.И., Буданов А.В., Петров В.Е., Борисова С.Е., Такасаева К.Р., Адаев А.И. М.: ГУК МВД России, 2004. С. 4.

Анализ литературы, материалов исследований и статистических данных позволяет классифицировать факты социальной реальности, в той или иной степени оказывающие воздействие на рассматриваемое явление. Достаточно полной представляется классификация А.В. Буданова, С.Е. Борисовой и других авторов, которые выделяют три группы факторов, оказывающих деформирующее влияние на психологическое состояние сотрудников органов внутренних дел¹:

1. Факторы, обусловленные спецификой деятельности ОВД.
2. Факторы личностного свойства, включающие определенные личностные особенности сотрудников ОВД.
3. Факторы социально-психологического характера, под которыми подразумеваются социально-психологический климат, стиль руководства в коллективе, степень социально-психологической защищенности сотрудников и прочие².

К факторам, обуславливающим специфику деятельности ОВД, могут быть отнесены следующие³:

1. Детальная правовая регламентация службы, которая означает необходимость руководствоваться заранее предписанными правилами. С одной стороны, несоблюдение этих правил может препятствовать успешному выполнению служебных обязанностей и соблюдению принципа законности. С другой стороны, высокая жесткость реализуемых предписаний и необходимость их точного выполнения могут вызвать стремление действовать по шаблону, не вникая глубоко в содержание той или иной правовой нормы. Кроме того, при возникновении некоторых служебных ситуаций сотрудники ОВД сталкиваются с тем, что эти ситуации либо не урегулированы законом, либо не согласуются с действующими правовыми нормами. В результате у сотрудников может появляться формальное отношение к исполнению своих служебных обязанностей, ориентация на отчет, а не на повышение эффективности профессиональной деятельности.

2. Властные полномочия. Особые властные полномочия предоставлены сотрудникам ОВД для того, чтобы они могли более полно реализовать свои должностные обязанности. Однако у сотрудников, реализующих данные полномочия, может выработаться склонность к их чрезмерному и недостаточно обоснованному применению.

3. Повышенная ответственность за характер и результаты своей деятельности как в экстремальных ситуациях, так и в штатных условиях. Осознание профессионалом важности принимаемых им решений и учет возможных отрицательных последствий этих решений может вызывать у сотрудника состояние напряжения и тревоги. В свою очередь,

¹ Далее - «ОВД или полиция».

² См.: Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника органа внутренних дел. С. 22.

³ Там же.

каждый успешный шаг ставит новые задачи и цели. Таким образом, нагрузка в профессиональной деятельности существенно возрастает.

4. Психические и физические перегрузки. Психофизиологические перегрузки могут быть вызваны нестабильным графиком работы, длительным лишением сна, постоянно меняющимися условиями службы, резкими колебаниями активности или, наоборот, монотонностью деятельности, а также работой в неудобное или сверхурочное время. В результате возникают состояния умственного и психического переутомления, которые, в свою очередь, могут приводить к снижению эффективности оперативно-служебной деятельности, формированию негативного психоэмоционального фона, утрате комфортного физического состояния сотрудников.

5. Организационный фактор охватывает весь процесс оперативно-служебной деятельности. Наиболее значимыми его детерминантами являются:

- сильная загруженность работой;
- так называемый «транспортный стресс»;
- изменения должностных обязанностей или условий труда;
- осложненный процесс вхождения в новую должность;
- необходимость часто идти на компромисс для обеспечения служебной карьеры;
- ощущение сотрудником несоответствия между тем, что должен, что хотел бы и что реально делает;
- угроза личному и профессиональному авторитету;
- недостаток обратной информации от руководителей об оценке результатов труда;
- неудовлетворительные отношения с руководителем, коллегами, подчиненными;
- неопределенность служебных задач и обязанностей;
- неопределенность должностного роста, отсутствие или ограниченность возможности выдвижения на вышестоящую должность;
- неблагоприятный морально-психологический климат в коллективе;
- конфликтное взаимодействие с подозреваемыми или правонарушителями;
- участие в вооруженных инцидентах (захват вооруженного преступника, освобождение заложников и др.).

6. Фактор экстремальности. Служба в ОВД часто сопряжена с определенным риском и постоянным ожиданием опасности. Сотрудник постоянно находится в состоянии мобилизации, что приводит к потере психологической энергии и физических сил, психосоматической усталости и эмоциональному истощению.

7. Фактор, определяемый объектом профессиональной деятельности. Сотрудники органов внутренних дел постоянно общаются с

разнообразным контингентом граждан, отличающихся друг от друга социальным положением, культурным и интеллектуальным уровнем, жизненным опытом и индивидуальными особенностями. Однако не только сотрудник ОВД в силу своих функциональных обязанностей влияет на преступника, но происходит и обратный процесс. Чтобы раскрыть преступление, сотрудник вынужден изучать психологию рецидивистов, их привычки, манеры, мельчайшие детали образа жизни. Он обязан «вжиться» в личность преступника, уметь поставить себя на его место. Данный процесс «вживания», по словам С.П. Безносова, может привести не только к приобретению преступного опыта, но и уподоблению ему¹.

Наиболее опасно целенаправленное и сознательное воздействие правонарушителя на сотрудника полиции с целью деформировать психику, образ мыслей и действия. Особенно сложно противостояние со стороны социально опасных и нравственно агрессивных элементов: убийц, воров (в т.ч. угонщиков автотранспортных средств), хулиганов. Еще более опасно целевое воздействие на сотрудника со стороны организованных криминальных структур, которые стремятся нейтрализовать профессиональную активность сотрудника или побудить его работать на них.

Помимо вышеперечисленных следует выделить *факторы личного свойства*, которые также способны оказать негативное влияние на психоэмоциональное состояние сотрудников полиции.

1. Профессионально важные качества личности сами по себе необходимы для успешного выполнения служебных задач, но в некоторых случаях могут выступать как негативные доминанты. Например, профессионально важным качеством для сотрудника ОВД является воля, предполагающая самодетерминацию, саморегуляцию своей деятельности и различных психических процессов. Но воля может трансформироваться в чрезмерную жесткость, нетерпимость по отношению к окружающим².

Адекватный уровень склонности к риску играет позитивную роль в деятельности и может обеспечить успех. Опыт, способности, компетентность облегчают выбор наиболее оптимальных вариантов достижения цели, а склонность к риску и мотивация обеспечивают их реализацию. Но склонность к риску может играть и негативную роль, снижая эффективность профессиональной деятельности. Такое наблюдается в случае, если рискованные действия не являются следствием умного расчета и лишены рациональности. Смелость, которая не контролируется разумом, может привести к драматическим последствиям³.

¹ См.: Безносов С.П. Профессиональные деформации личности: подходы, концепции, метод: автореф. дис... д-ра психол. наук. СПб., 1997. С. 21.

² См.: Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника органа внутренних дел. С. 31.

³ См.: Чеве́рдюк Л.Н. Риск в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел: учеб.-метод. пособие. Домодедово: ВИПК МВД России, 2003. С. 19.

2. Нереалистично высокие личностные ожидания также могут оказывать негативное влияние на сотрудника. Если специалист почти всегда не удовлетворен результатами своей работы, он лишен возможности хорошо расслабиться. Не осознавая ограничений, в пределах которых необходимо трудиться, он не может сформулировать точные критерии своего успеха и необходимости собственных усилий. Кроме того, «сверхпоглощенность» работой приводит к тому, что человек либо становится очень агрессивным, либо занимает оборонительную позицию, если задевают его профессиональную гордость¹.

3. Опережающее развитие трудовых навыков по отношению к профессионально важным качествам личности. Помимо профессионально важных качеств, необходимых в конкретном виде служебной деятельности, сотрудник органов внутренних дел должен обладать, по мнению ряда авторов (Л.Н. Собчик, В.Л. Васильев), такими качествами личности, как, например, эмпатийность, гуманные черты и критичность².

Граждане ожидают от сотрудника ОВД персонального и заботливого отношения к себе. Без этого, даже, несмотря на высокие результаты профессиональной деятельности, люди всегда будут оставаться недовольными работой полиции. Этическая задача профессионала - оправдать эти ожидания. Подлинный профессионал не только мастер своего дела, но и всегда высокоэтичен и чуток к людям. Именно в этом заключается его надежность. Для того чтобы отвечать запросам и надеждам людей, сотрудник ОВД обязан иметь такие высшие общечеловеческие чувства, как сопереживание, соболезнование, сострадание, справедливость³.

4. Недостаточная профессиональная подготовка, несмотря на наличие требуемых профессионально важных качеств личности, может привести к принятию неверных решений, использованию неэффективных способов и методов деятельности. Такие сотрудники особенно чувствительны к провокациям и склонны применять силовые методы воздействия по отношению к окружающим⁴.

5. Профессиональные установки. Одна из таких установок заключается в том, что понимание норм права сотрудником ОВД более компетентно, чем понимание этих же норм другими субъектами взаимоотношений. Такая установка со временем перерастает в убежденность, что все совершаемые сотрудником действия заведомо правильны, и неизменно

¹ См.: Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника органа внутренних дел. С. 27.

² См.: Там же. С. 28

³ См.: Смирнов В.Н. Гуманность сотрудников ОВД // Психологические проблемы совершенствования работы с личным составом в ОВД: материалы науч.-практ. конф. / сост. В.П. Новиков. Домодедово: РИПК работников МВД России, 1997. С. 7.

⁴ См.: Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника органа внутренних дел. С. 28.

приводит к ошибкам в решении профессиональных задач. Еще одна установка - обвинительная - заключается в том, что все происходящие события воспринимаются сотрудниками как возможные социальные аномалии и нарушения закона¹.

6. Профессиональный возраст сотрудника ОВД. Основной проблемой, связанной с профессиональным возрастом сотрудника, являются *профессионально-возрастные кризисы* - определенные этапы службы, когда перед сотрудником встает вопрос о возможности дальнейшего профессионального развития, продвижения по службе, целесообразности продолжения службы вообще.

Первый профессиональный кризис связан с успешностью или проблемами в адаптации молодого сотрудника к служебной деятельности и может наступить уже после одного-двух лет службы. Познакомившись с характером и особенностями службы, некоторые молодые сотрудники понимают, что пришли в полицию, руководствуясь неверными представлениями о практической деятельности органов внутренних дел, или переоценили свои возможности, или столкнулись с негативным отношением членов семьи к трудностям профессии. Это может вызвать разочарование, отрицательное отношение к профессии, переоценку ее смысла и потерю заинтересованности в ней. В случае, когда такой сотрудник не имеет возможности найти отвечающую его желаниям работу, он может принять решение о формальном исполнении служебных обязанностей, об использовании служебного положения в личных целях либо, пытаясь все же по мере сил свыкнуться с выполняемым видом деятельности, прийти к внутриличностному конфликту.

Если молодой сотрудник адаптировался к служебной деятельности, начал успешно осваивать профессию, то на третьем-четвертом году службы он может столкнуться с еще одним кризисом, связанным с вопросом о дальнейшем профессиональном росте. При отсутствии перспектив продвижения по карьерной лестнице он также может принять решение об уходе из правоохранительных органов, начать формально относиться к своим обязанностям, столкнуться с проблемой профессионального выгорания и т.д.

Наиболее проблемным может стать кризис, наступающий после десяти лет служебной деятельности, когда сотрудник становится профессионалом, но больше не видит путей дальнейшего профессионального развития. В отличие от предыдущих кризисов, в этом возрасте уже сложнее менять профессию и определившийся жизненный уклад. Сотрудник, как правило, остается на службе, но его отношение к ней может измениться в отрицательную сторону: эмоциональная напряженность будет нарастать, а стрессоустойчивость, напротив, снижаться. Следствием станут шаблонность в мышлении и действиях, усталость от службы и эмоциональное вы-

¹ См.: Там же. С. 29.

горание. Критическим может стать и 20-летний рубеж, когда желание продолжить службу может вступить в противоречие с возможностями ее продолжения¹.

7. Некоторые личностные изменения, вызванные процессом профессиональной адаптации сотрудников ОВД. Показателем успешной профессиональной адаптации является высокая степень усвоения сотрудником норм, характерных для данной профессиональной деятельности. Поэтому процесс профессиональной адаптации может сопровождаться пересмотром и частичным или полным отказом от сложившихся ранее норм, ценностей и поведения личности. Противоречия в ожиданиях и реальности могут вызвать разочарование, отрицательное отношение к профессии, потерю заинтересованности в ней².

Факторы социально-психологического характера связаны с социальным окружением сотрудников на службе и вне её.

1. Неадекватный стиль руководства. Одной из особенностей непродуктивного стиля руководства является недостаточная и неадекватная информированность сотрудников, которая может привести к падению трудовой мотивации и морали, усилению текучести кадров и отрицательно отражаться на результатах труда. Ролевая неопределенность сотрудников снижает удовлетворенность специалиста профессиональной деятельностью, повышает уровень напряженности, связанной с выполнением функций, приводит к неудачам в работе и неуверенности сотрудников в себе.

Неадекватный стиль руководства может проявляться в чрезмерной авторитарности начальника и преобладании жесткого стиля управления. Как известно, одним из принципов, существующих в системе МВД России, является принцип соподчиненности, поэтому действующее правило «приказы руководства не обсуждаются» вынуждает сотрудников выполнять указания начальников во что бы то ни стало. Однако в силу различных обстоятельств (отсутствие необходимого опыта работы, требуемого материально-технического обеспечения и др.) человек может быть не готов к выполнению поручения. Эта дилемма может привести к возникновению внутреннего личностного конфликта. Такой конфликт постоянно подавляется и накапливается. Неизбежная эмоциональная разрядка может выразиться в асоциальном поведении или психосоматическом расстройстве.

Большое значение имеет адекватность использования руководителем системы поощрения и наказания. Признание заслуг подчиненного и предоставление ему перспектив служебного и личностного роста способствуют высокой самооценке сотрудников, уверенности в своих силах, стабильности трудовой деятельности, долговременным перспективам. При отсутствии такой уверенности, равнодушии или предвзятости руководства мно-

¹ Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника органа внутренних дел.

² См.: Там же. С. 30.

гие люди испытывают стресс, ощущение безысходности, беспомощности и профессиональной нереализованности. В результате происходит снижение мотивации, работоспособности и эмоциональное выгорание сотрудников¹.

2. Напряженные, конфликтные отношения между сотрудниками ОВД, их равнодушие, обособленность и взаимная подозрительность обуславливают накопление напряженности у отдельных членов коллектива. В таком коллективе становятся невозможными деловая критика и свободное выражение собственного мнения при обсуждении служебных вопросов, эмоциональная поддержка; снижаются вероятность взаимопомощи в проблемных профессиональных ситуациях и способность коллегиально принимать конструктивные решения².

3. Неблагоприятное влияние социального окружения вне службы (семья, друзья). Как правило, трудности, связанные со службой в органах внутренних дел, отрицательно сказываются на внутрисемейных отношениях сотрудника, не имеющего возможности уделять достаточное количество внимания партнеру по браку, детям, близким родственникам, а также решению бытовых проблем. Возникающие семейные конфликты отрицательно сказываются на качестве выполнения сотрудниками служебных обязанностей - рассеянность во время несения службы, повышенная возбудимость могут приводить к потере контроля над своим поведением или принятию неверного решения. Конфликты в социальном окружении переносятся в профессиональную деятельность, создавая неблагоприятный трудовой фон, изменяя ведущие характеристики личности (эмоциональную устойчивость, порядочность, волевою регуляцию, мотивацию жизнедеятельности и т.п.).

Непонимание дружеским окружением профессиональных интересов и ценностей сотрудника ОВД может сформировать у сотрудника чувство одиночества и эмоциональной изоляции. Тогда человек теряет уверенность в себе, ходит в подавленном настроении, испытывает ухудшение самочувствия³.

4. Низкая социальная оценка и обеспеченность деятельности сотрудников ОВД отрицательно сказывается на эффективности выполняемых служебных функций и на психическом состоянии. Так, зачастую качественному выполнению функциональных обязанностей может препятствовать недостаточное денежное и техническое обеспечение органов внутренних дел, что вызывает у сотрудников ощущение профессионального бессилия и невозможности полноценного выполнения служебных задач. К профессиональному бессилию и социальной незащищенности

¹ См.: Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника органа внутренних дел. С. 31.

² См.: Там же. С. 34.

³ Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника органа внутренних дел.

специалиста прибавляются слабая материальная компенсированность сложных и экстремальных аспектов деятельности.

Неудовлетворенность трудом, неуверенность в завтрашнем дне и беспокойство по поводу благополучия своей семьи - с этими аспектами связаны проблемы профессиональной устойчивости сотрудников, профессиональной дезадаптации, нарушений дисциплины и законности, а также суицидов среди личного состава¹.

5. Групповая изоляция («кастовость»). Постоянная публичность, предвзятое отношение к сотрудникам полиции, которое формируется средствами массовой информации и слухами, отсутствие объективной информации об их деятельности приводят к сужению круга контактов, дискомфорту, самоочувствию, подозрительности и недоверчивости, проявлениям вспыльчивости, защитной агрессии, а также к снижению объективности и критичности по отношению к своим сослуживцам. Наиболее ярко действие этого фактора проявляется в экстремальных условиях, а также в деятельности сотрудников Госавтоинспекции.

Все вышеназванные факторы оказывают существенное влияние на психоэмоциональное состояние сотрудников полиции, приводя к изменению личности. Сущность наиболее значимых изменений в процессе профессиональной деятельности заключается в следующем²:

- гипертрофия профессионально важных качеств, их трансформация в противоположные: бдительность превращается в подозрительность, уверенность - в самоуверенность, требовательность - в придирищность и т.д.;
- актуализация и развитие социально-негативных черт, таких как жесткость, вседозволенность, мстительность, профессиональная корпоративность;
- угнетение и искажение качеств, которые затрагивают профессиональную самооценку, мотивацию, средства общения;
- несоразмерное, дисгармоническое, искаженное соотношение и взаимодействие отдельных качеств личности и их групп.

Влияние профессиональной деятельности на личность сотрудника полиции обуславливает существование феномена «профессиональная деформация», что особенно значимо в психологической и воспитательной работе с личным составом. Изменение профессиональных возможностей и личности сотрудника в асоциальную сторону, возникающее в результате негативных особенностей содержания, организации и условий служебной деятельности, определяет понятие **профессиональной деформации личности сотрудника**³.

Формы проявления профессиональной деформации личности сотрудника ОВД различны. М.И. Марьин, А.В. Буданов, С.Е. Борисова,

¹ См.: Там же. С. 35.

² См.: Там же. С. 11.

³ См.: Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника органа внутренних дел. С. 4.

К.Р. Такасаева, В.Е. Петров и другие ученые считают, что наиболее значимыми из них являются следующие¹:

1. Профессиональные стереотипы оценки и соответствующие установки. Они характеризуются относительной устойчивостью и упрощенностью, складываются при наличии неполной информации, касающейся профессиональной деятельности, на основе собственного профессионального опыта или профессионального опыта коллег. Стереотипы связаны с профессиональными установками отдельных сотрудников. Выделяют такие стереотипы:

- *«Обвинительный уклон»* представляет собой предрасположенность сотрудника занимать обвиняющую позицию по отношению к людям, с которыми сталкивается в процессе служебной деятельности. Может проявляться при применении запрещенных приемов дознания сотрудником, стремящимся во что бы то ни стало получить признание человеком собственной виновности.

- *«Уверенность в собственной непогрешимости»* образует профессиональная установка сотрудников на заведомую правильность всех совершаемых ими действий. На поведенческом уровне может проявляться в принятии должностными лицами решений противоположного характера по одному и тому же вопросу или нежелании эти решения согласовывать.

- *«Стереотип закрытости»* означает наличие у сотрудника сверхконтроля, зажатости, склонности к волнениям. Проявляется в агрессивной реакции на критические высказывания в свой адрес, нежелании знакомить общественность с отрицательными фактами, встречающимися в деятельности органов внутренних дел.

- *Стереотип «начальник должен быть жестким, твердым, настойчивым»* проявляется в том, что успешность и эффективность поведения вышестоящего сотрудника по отношению к нижестоящему обеспечивается позицией «над», проявлением твердости и жесткости.

- *Стереотип «начальник всегда прав»* заключается в том, что начальник должен требовать от подчиненных беспрекословного выполнения своих поручений и приказов и согласия со своей точкой зрения без ее обсуждения. Подчиненный обязан принимать видение проблемы начальником и выполнять его решения и приказы, какими бы трудными они ни были.

- *Стереотип «оптимального ролевого поведения»* заключается в убежденности сотрудника ОВД в том, что наиболее эффективным способом решения проблемных ситуаций является проявление упорства и непоколебимости в отстаивании своей точки зрения или даже агрессивное и угрожающее поведение.

- *«Эмоциональное выгорание».* Исследователь симптомов эмоционального выгорания В.В. Бойко определяет данное явление как выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного

¹ См.: Там же. С. 12-21.

или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия, позволяющий человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы, но способный отрицательно сказываться на взаимоотношениях с партнерами по общению и профессиональной деятельности.

2. Перенос своей служебной роли, профессиональных установок и стереотипов во внеслужебные отношения приводит к тому, что поведение человека в других социальных группах (с другими социальными ожиданиями и ориентациями) становится неадекватным обстановке и затрудняет общение.

3. Правовой нигилизм представляет собой осознанное игнорирование требований закона, исключаящее, однако, преступный замысел. Он может проявляться в пренебрежительном отношении к требованиям закона или непринятии необходимых по закону мер, псевдоактивности и имитации бурной деятельности, произвольном толковании закона.

4. Защитные механизмы сотрудника ОВД, которые приводят к развитию проявлений профессиональной деформации на уровне поведения. Под защитными механизмами подразумеваются формы психической защиты, вырабатываемые личностью и применяемые в конфликтных ситуациях. К защитным механизмам относят, например, следующие процессы:

- рационализация – процесс, при помощи которого действия объясняются причинами, не только оправдывающими эти действия, но и скрывающими их истинную мотивацию (например, рассуждения о несовершенстве закона);

- изоляция – тенденция к отчуждению от общества, сокращению коммуникативных связей и, как следствие, снижению коммуникативных способностей;

- вымещение – процесс бессознательной переориентации импульсов или чувств с одного объекта на другой, более доступный;

- замещение («ложно-компенсаторная деятельность») - процесс достижения ощущения собственной полноценности и значимости за счет «символического самодополнения».

В контексте вопроса о необходимости оказания психологической помощи отдельным сотрудникам полиции особое значение имеют внешние (социальные, социально-психологические) *формы (показатели) проявления профдеформации:*

- формально-бюрократические методы управления. Проблемным моментом формирования списка сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, является включение в него руководителей различных уровней, что не принято в современной ведомственной психопрактике;

- злоупотребление властью (грубость по отношению к гражданам, унижение их человеческого достоинства, неоказание им помощи, неоправданное применение физической силы, специальных средств и оружия);
- терпимость к нарушениям служебной дисциплины и фактам невыполнения служебного долга;
- халатное отношение к функциональным обязанностям;
- формализм и упрощенчество при оформлении служебной документации;
- культивирование руководством наущничества и доношительства, разделение членов коллектива на «любимчиков» и «неугодных»;
- конфликтная атмосфера в коллективе (ситуации конфликта как постоянная норма служебных отношений);
- приоритетная ориентация в коллективе на моральные антиценности;
- формирование двойной морали (для «своих» и для «чужих»);
- неразборчивость в средствах для достижения поставленной цели;
- формирование атмосферы круговой поруки;
- усталость от выполнения служебных обязанностей, порождающая равнодушие к интересам службы;
- и иные девиации поведения на службе и в быту.

Проблема воздействия профессиональной деятельности на личность тесно связана с длительностью службы в органах внутренних дел. Так, исследователи феномена профессиональной деформации отмечают, что общая вероятность ее возникновения у сотрудников ОВД выглядит следующим образом: до 5 лет службы – незначительная, маловероятная, здесь наиболее распространен начальный уровень деформации; 6-10 лет – вероятность преимущественно средняя, начальный и средний уровни распространены одинаково; 11-15 лет – вероятность деформации высокая, очень высокая, возникает глубинный уровень; свыше 15 лет – деформация практически неизбежна¹.

Профессиональная деятельность в полиции объективно связана с существованием такого феномена как *коррупционно опасное поведение*². Перечень детерминант коррупционно опасного поведения достаточно обширен, однако ведущая роль в нем отводится психологическим факторам. Действительно, противоправное поведение демонстрирует не просто сотрудник, а личность с присущими ей индивидуально-психологическими особенностями, отношением к содеянному, волевой регуляцией и осозна-

¹ См.: Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника органа внутренних дел. С. 10.

² *Коррупционно опасным поведением* считается такое действие или бездействие сотрудника, которое в ситуации конфликта интересов создает предпосылки и условия для получения им корыстной выгоды и (или) преимуществ как для себя, так и для иных лиц, организаций, учреждений, чьи интересы прямо или косвенно отстаиваются сотрудником, незаконно использующим свое служебное положение (ст. 22 Кодекса профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, утв. приказом МВД России от 24.12.2008 № 1138).

нием поведения, нравственно-ценностными ориентирами жизнедеятельности. Именно сквозь призму личности проходит оценка приемлемости того или иного поступка. Психологией пронизано поведение как лица, берущего взятку, так и лица, ее дающего. С психологической точки зрения удовлетворение от взаимодействия («сделки») получают обе стороны¹.

Психологическая детерминация коррупционно опасного поведения обусловлена действием двух групп предпосылок – *личностных* и *социальных*. При этом главенствующая роль тех или иных факторов во многом определяется конкретной общественно-исторической ситуацией. Так, если во времена СССР факты коррупции объясняли дефектами конкретных личностей (т.к. общество было негативно настроено по отношению к взяточникам), то в настоящее время на первый план выходят социальные предпосылки.

Социальные предпосылки – это внешние по отношению к человеку психологические условия, провоцирующие, допускающие, индифферентно выраженные или одобряющие коррупционно опасное поведение. В настоящее время ведущими социальными предпосылками коррупционно опасного поведения сотрудников полиции являются следующие:

- девальвация ценности честного служения отечеству, закону;
- потенциально неблагоприятные социальные установки и ценности (например, «надо жить богато», «работа должна кормить», «мода на взятки», измененные стандарты антикоррупционного поведения и т.п.);
- социальные традиции (например, подношения, благодарность за оказанную услугу);
- мифы (например, «деньги решают все», «чтобы служить, необходимо уметь брать и давать взятки»);
- пассивная жизненная позиция окружающих (зачастую коллеги и друзья знают о коррупционно опасном поведении сотрудника, но предпочитают никаким образом не реагировать на происходящее);
- неблагоприятная социальная среда - большое число лиц (окружающих), в той или иной степени вовлеченных в коррупционное поведение;
- особенности управления и прохождения службы в ОВД (протекционизм, фаворитизм, личная преданность, кумовство, злоупотребление властью и др.);
- несоответствие оплаты труда сотрудников социальной значимости, ответственности и объему выполняемой ими работы (ханжество при обсуждении вопроса взаимосвязи оплаты труда и коррупции);
- постепенное (умышленное) вовлечение сотрудника в противоправную деятельность (разложение личности происходит согласно правилу «все начинается с малого»; подобное вовлечение выгодно коррупционерам);

¹ См.: Петров В.Е. Психологические детерминанты антикоррупционного поведения сотрудников органов внутренних дел // Вестник ВИПК МВД России. Домодедово, 2011. № 2 (18). С. 61-64.

- недостатки в организации профессиональной деятельности (например, запредельная нагрузка, возлагаемая на отдельных сотрудников, как следствие, очереди и соблазн дачи взятки);

- противоречивость социально-должностных предписаний (например, перед сотрудником ставят профессиональные задачи, не обеспечивая необходимыми для этого средствами), недостаточная урегулированность правоотношений;

- отсутствие уважения к сотруднику ОВД.

Личностные предпосылки – это своеобразие личности сотрудника, обусловленное наличием деформаций и дефектов различных ее сфер, индивидуально-психологических особенностей, определяющее коррупционно опасное поведение.

Антикоррупционное поведение сотрудников ОВД связано с особенностями развития следующих сфер личности:

1. *Мотивационно-нравственная и ценностная сфера личности* (ведущая компонента личности):

- осознание и принятие системы морально-нравственных ценностей;
- сформированная и устойчивая мировоззренческая позиция, личное мнение (т.н. «внутренний стержень»);

- антикоррупционная мотивация поведения, сознательное возложение сотрудником на себя обязательств, ограничений и запретов, нравственная чистоплотность, неподкупность;

- соотношение между индивидуальными мотиваторами жизнедеятельности (мотиваторами, затрагивающими отношение человека к жизни (материальное благополучие, облегченное существование, желание избежать неприятностей и т.п.), мотиваторами, затрагивающими отношение к людям и обществу, мотиваторами, затрагивающими отношение к себе);

- самореализация в профессии и жизни;

- способность поддерживать удовлетворенность трудом, позитивное отношение к себе как профессионалу;

- сбалансированность отношений с окружающими, гармоничность семейных отношений (т.е. человек дорожит чем-либо, значимым для него);

- отсутствие нравственно-личностных деформаций (например таких, как стремление жить обеспеченно подменяется жадой получения наживы любым способом, формирование культа «золотого тельца»).

2. *Интеллектуально-познавательная сфера личности:*

- способность осознавать противоправность коррупционно опасного поведения;

- прогностические способности в оценке развития конфликта интересов как противовес инфантилизму, самоуверенности и самонадеянности (индивидуальный лозунг «все попадают на взятках, но мне это не грозит»);

- информированность сотрудника относительно границ правомерного поведения (например, прослеживается ли коррупционное поведение в передаче набора спиртных напитков в обмен за услугу «заочной регистрации» автомобиля).

- развитая сфера социально одобряемых интересов.

3. Эмоционально-волевая сфера личности:

- развитость эмоционального отражения происходящего в связи с коррупционно опасным поведением (например, эмоциональное переживание, стыд, вина и др.);

- выраженная воля, волевая устойчивость относительно соблазна коррупционного поведения; умение преодолевать индивидуальный протест против условий жизнедеятельности и существования.

Таким образом, вследствие специфики деятельности органов внутренних дел сотрудники постоянно подвергаются воздействию, деформирующему личность, социальные отношения и профессиональную деятельность. Развивающаяся профессиональная деформация личности сотрудника полиции даже на ранних стадиях приводит к утрате адекватного представления о смысле труда, притуплению понятия профессионального долга, огрублению чувств, развитию негативных качеств личности и, как следствие, – социальной дезадаптации. В связи с этим актуален вопрос об организации общепсихопрофилактических мероприятий с сотрудниками и психокоррекционной работы – с той их частью, которая нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании.

1.2. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СОТРУДНИКОВ ГОСАВТОИНСПЕКЦИИ И ОСНОВЫ ЕЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ

Организацией Объединенных Наций период с 01.01.2011 г. по 31.12.2020 г. объявлен «Десятилетием действий по обеспечению безопасности дорожного движения». В нашей стране исполнение государственной функции по контролю и надзору за соблюдением участниками дорожного движения требований в области обеспечения безопасности дорожного движения возложено на сотрудников Государственной инспекции безопасности дорожного движения¹ Министерства внутренних дел Российской Федерации², а именно на ее самую многочисленную структуру – дорожно-патрульную службу (ДПС). По состоянию на 01.01.2012 г. из установленной предельной штатной численности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации в количестве 907 630 единиц³ штатная численность ГИБДД составляла 104 394 человека, из них ДПС – 77 199 человек, то есть каждый 12-й сотрудник ОВД.

¹ Далее - ГИБДД или Госавтоинспекция.

² Приказ МВД России от 2 марта 2009 г. № 185 «Об утверждении Административного регламента МВД России исполнения государственной функции по контролю и надзору за соблюдением участниками дорожного движения требований в области обеспечения безопасности дорожного движения».

³ Указ Президента Российской Федерации от 1 марта 2011 г. № 252 «О предельной штатной численности органов внутренних дел Российской Федерации».

Деятельность сотрудников ДПС ГИБДД является одним из видов деятельности по охране общественного порядка и безопасности, которая возложена на органы внутренних дел. Она носит властный характер ввиду того, что сотрудники ДПС имеют право воздействовать на граждан в целях сохранения жизни, здоровья и имущества участников дорожного движения, защиты их законных прав и интересов, а также интересов общества и государства; обеспечения безопасного и бесперебойного движения транспортных средств; предупреждения и пресечения преступлений и административных правонарушений в области дорожного движения¹.

Сотрудники ДПС реализуют оперативно-профилактические, контрольные, надзорные и разрешительные функции в области обеспечения безопасности дорожного движения, а также участвуют в обеспечении охраны общественного порядка и борьбе с правонарушениями в зонах своих постов и маршрутов патрулирования.

Выполнение обязанностей, возложенных на ДПС, требует от ее сотрудников разносторонней подготовки по вопросам права, устройства и эксплуатации транспортных средств, применения специальной техники и оперативно-технических средств, умения управлять транспортными средствами в экстремальных условиях и других профессиональных качеств.

Особенностью деятельности инспекторов ДПС ГИБДД является то, что, с одной стороны, она организована в большинстве случаев по совместно-индивидуальному типу, с другой – весьма насыщена социально-психологическими (групповыми) явлениями.

Психологическое сопровождение оперативно-служебной деятельности сотрудников ГИБДД возложено, прежде всего, на психологическую службу Госавтоинспекции, представленную старшими психологами (психологами) строевых подразделений (полков, батальонов, рот) ДПС ГИБДД.

При организации своей деятельности целесообразно учитывать следующие основные факторы, оказывающие позитивное или негативное влияние на эффективность служебной деятельности и состояние социально-психологического климата в коллективах, особенности мотивации профессиональной деятельности сотрудников ГИБДД.

В настоящее время *на службе в Госавтоинспекции* и в целом в органах внутренних дел *сотрудников удерживают* (ответы расставлены в порядке распространенности):

1. а) достойный уровень заработной платы после повышения в январе 2012 года;

¹ См.: Юринова Ю.В. Психологический анализ профессиональной деятельности сотрудников ДПС ГИБДД и пути повышения ее эффективности // Наука и практика. 2009. № 3 (40). С. 89-92; Юринова Ю.В. Профессиональная психологическая подготовка сотрудников ГИБДД к реализации властных полномочий // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта: науч.-теорет. журнал. 2010. № 7 (65). С. 89-94.

- б) наличие социальных льгот, гарантий;
- в) стабильность, уверенность в завтрашнем дне;
- г) возможность рано уйти на пенсию;
- 2. а) удовлетворенность сложившимися взаимоотношениями с коллегами, непосредственными руководителями;
- б) чувство удовлетворенности, полезности работы;
- 3. а) перспектива карьерного роста;
- б) возможность реализовать себя;
- 4. а) отсутствие другой работы;
- б) наличие статуса представителя власти.

Среди факторов, позитивно влияющих на эффективность служебной деятельности сотрудников ГИБДД, названы:

1. благоприятные взаимоотношения с коллегами, сплоченность коллектива;
2. благоприятные взаимоотношения с руководством, непосредственным начальником, поддержка руководства;
3. а) справедливое распределение обязанностей между сотрудниками;
- б) справедливость действующей системы поощрений и наказаний;
- в) высокие морально-деловые качества сотрудников, их заинтересованность в достижении успеха, результатов служебной деятельности, добросовестное исполнение служебных обязанностей;
4. а) качественная профессиональная подготовленность сотрудников;
- б) социальные гарантии;
- в) хорошее материально-техническое обеспечение деятельности, хорошие условия труда.

Среди факторов, которые могут негативно отражаться на эффективности служебной деятельности сотрудников, выделены:

1. недостаточный уровень материально-технического обеспечения, плохие условия труда;
2. а) ненормированный рабочий день, переработка, неудобный график работы, вызывающий хронический дефицит времени для решения личных и семейных вопросов;
- б) напряженный характер труда, переутомления на службе, физические и психические перегрузки;
3. а) недостаточный уровень правовой защищенности сотрудников;
- б) сложившееся в обществе негативное мнение о деятельности сотрудников ГИБДД;
- в) несовершенство нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ГИБДД и полиции в целом;
4. а) несправедливость оценки руководством результатов работы сотрудников, несправедливость наказаний и поощрений;
- б) отсутствие перспективы карьерного роста;
- в) чрезмерный документооборот.

К мерам, способствующим повышению эффективности служебной деятельности, сами сотрудники относят:

1. повышение уровня профессиональной подготовленности;
2. а) наличие справедливой системы поощрений и наказаний, объективность руководства в оценке вклада каждого сотрудника;
б) укрепление материально-технической базы, улучшение условий труда;
3. а) проявление со стороны руководителей заботы о нуждах подчиненных;
б) улучшение отбора кадров;
в) уверенность сотрудников в своей правовой защищенности;
г) равномерность распределения служебной нагрузки между сотрудниками;
д) улучшение организации работы.

Деятельность сотрудников Госавтоинспекции насыщена психологическими аспектами (по содержанию, проблематике). Дилеммы жизнедеятельности обуславливают возникновение личностных переживаний, неудовлетворенности, ожиданий, страха и иных негативных психических состояний. Возникая из деятельности, они (состояния) могут влиять на саму деятельность, снижая ее успешность и надежность. Например, становятся нормой межличностные конфликты, аддикции, нарушения служебной дисциплины. Это и многое другое обуславливает необходимость оказания отдельным сотрудникам дополнительной психолого-педагогической помощи.

1.3. ПРОБЛЕМАТИКА РАБОТЫ С СОТРУДНИКАМИ ПОЛИЦИИ, НУЖДАЮЩИМИСЯ В ПОВЫШЕННОМ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ВНИМАНИИ

Реформирование системы МВД России, изменившиеся социально-экономические условия в стране, интенсификация дорожных перевозок, вариативность поведения участников дорожного движения усложняют задачи, стоящие перед Госавтоинспекцией. Профессиональная деятельность сотрудников связана с периодическим, иногда довольно длительным и интенсивным воздействием либо ожиданием воздействия экстремальных служебных или социальных факторов, повышенной (объективно существующей) конфликтностью, социальной значимостью труда, что сопровождается негативными эмоциями, перенапряжением физических и психических функций, как следствие - личностными изменениями и девиациями поведения.

Результаты индивидуальных психологических обследований сотрудников ОВД свидетельствуют о значительной распространенности среди

личного состава состояний «психической дезадаптации», особенно в службах, связанных с длительными и значительными психоэмоциональными перегрузками, оказывающими дезорганизующее воздействие на биосоциальные функции человека. При этом состояния дезадаптации являются ответной реакцией психики человека на чрезмерные эмоциональные и физические нагрузки. Они относятся к реакциям неполной адаптации и проявлениям нервно-психической неустойчивости, что обуславливает их отнесение к сотрудникам, нуждающимся в повышенном психолого-педагогическом внимании, существование риска развития нервно-психических расстройств, отрицательно влияющих на способность выполнять оперативно-служебные задачи. Поэтому сотрудникам Госавтоинспекции при определенных обстоятельствах может потребоваться психологическая поддержка. Таким образом, актуальной становится организация психологического обеспечения сотрудников, нуждающихся в повышенном наблюдении со стороны психолога¹.

Речь идет о необходимости проведения соответствующих мероприятий, направленных на постоянный контроль психологического состояния сотрудника в условиях реализации оперативно-служебной деятельности. Для этого существует необходимость осуществлять экспресс-диагностику психологического состояния и выявлять лиц, работающих с высоким уровнем психоэмоционального напряжения² («группа риска»).

Понятие «*группы риска*» первоначально (с 1982 г.) преимущественно было связано лишь с отбором кандидатов на службу в ОВД. Его введение обуславливалось необходимостью выделения лиц с повышенной вероятностью возникновения болезненных состояний, неадекватных реакций на экзогенные воздействия в связи со специфическими условиями профессиональной деятельности ОВД, особенно при прохождении службы в начальный период, напряженных или экстремальных ситуациях или после них³. Кроме того, при проведении индивидуальных психодиагностических обследований с целью отбора или психопрофилактики приходилось сталкиваться со стремлением испытуемого представить себя в более выгодном свете, скрыть реально существующие нервно-психические расстройства или негативные личностные проявления.

¹ См.: Психологическое сопровождение деятельности сотрудников, требующих повышенного внимания: метод. пособие / Марьин М.И., Петров В.Е., Солдатова И.Ф. Мещерякова А.В. М.: ГУК МВД России, 2005. С. 3.

² См.: Минина А.А. Личностно-ориентированный подход к психопрофилактической работе с сотрудниками органов внутренних дел, включенными в «группу риска»: автореф. дис... канд. психол. наук. М., 2004. С. 16.

³ См.: Психологическое сопровождение деятельности сотрудников, требующих повышенного внимания. С. 4; Факторы «группы риска» и профессиональная пригодность кандидатов, поступающих на службу в органы внутренних дел и учебу в образовательные учреждения системы МВД России: метод. указания Мед. управления и Главного управления кадров МВД России: утв. указанием Мед. управления МВД России от 20 мая 1999 г.) // сб. нормативных актов по организации деятельности психологов органов и подразделений внутренних дел МВД России. М., 2002. С. 119.

В дальнейшем, исходя из этических соображений, понятие «группа риска» заменялось такими понятиями, как: «группа повышенного психологического внимания», «группа динамического наблюдения», «группа контроля», «сотрудники, нуждающиеся в повышенном психолого-педагогическом внимании». Подобное во многом было обусловлено подходами к их формированию, направленностью и технологиями психологической и воспитательной работы с сотрудниками.

Так, по мнению М.И. Марьина и В.Е. Петрова¹, в условную (по социально-психологическим характеристикам) группу сотрудников, нуждающихся в повышенном внимании психолога, входят лица, индивидуально-психологические особенности которых содержат потенцию возможных срывов в поведении при нервно-психологических перегрузках. Отнесение сотрудника к этой условной группе носит профилактический характер. Оно требует от психолога повышенного индивидуального внимания к таким сотрудниками, сопровождения его деятельности, более частого психологического консультирования, помощи в развитии умений самоконтроля, самооценки и саморегуляции, непрерывного мониторинга психического состояния; предупреждения переутомления, регулярной релаксации, коррекции нервно-психической напряженности и других неблагоприятных психических состояний; психологической регуляции его состояний, работы с семьей, критической оценки возможностей продолжения службы.

В настоящей работе представляется целесообразным использовать термин «сотрудники, нуждающиеся в повышенном психолого-педагогическом внимании»², избегая указание на группу как общность людей, объединенных определенной психологической проблематикой.

Анализ литературы по проблеме психологического сопровождения этой категории сотрудников показывает, что подходы к ее решению разноплановы, отсутствуют научно обоснованные рекомендации по выделению СНППВ, направлениям и содержанию работы психолога с ними. В совокупности с анализом литературы, нормативных правовых актов и документов проведенное на базе ВИПК МВД России анкетирование ведомственных практических психологов и психологов-экспертов центров психофизиологической диагностики³ из различных регионов Российской Федера-

¹ Марьин М.И., Петров В.Е. Группа сотрудников, нуждающихся в повышенном внимании психолога ПОО // Энциклопедия юридической психологии / под общ. ред. проф. А.М. Столяренко. М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право. 2003. С. 465.

² Далее - СНППВ или «сотрудник ОВД/полиции/Госавтоинспекции, нуждающийся в повышенном психолого-педагогическом внимании».

³ Далее - ЦПД.

ции¹ позволило выявить следующие проблемы психологической работы с сотрудниками, нуждающимися в психолого-педагогическом внимании.

1. Разночтения в самом названии списка сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании.

До сих пор в обыденной психопрактике используется понятие «группа риска», которое «наводит страх на командиров в том плане, что надо чем-то выделить человека, обосновать это» [цит. респондента]. Это понятие негативно воспринимается сотрудниками, которые отождествляют его с неким психическим диагнозом, вследствие чего существенно затрудняется диалог с теми, кому выставлены факторы риска.

Наряду с понятием «группа риска» функционируют такие дефиниции, как «группа повышенного психолого-педагогического внимания», «группа психологического внимания», «группа повышенного внимания», «группа психологического сопровождения», «группа психодинамического наблюдения», «группа контроля».

2. Отсутствие четко определенных методических оснований для выделения сотрудников как лиц, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, отметили 13,15 % опрошенных. Так, в научной среде встречаются следующие подходы.

¹ Организация и методика исследования. Для ориентации в проблеме психологического сопровождения сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, изучения подходов к выделению СНПППВ, анализа направлений в работе с данной категорией сотрудников применялся контент-анализ литературных источников, содержащих сведения по вышеуказанным проблемам, работа фокус-групп. В исследовательской части использовались такие эмпирические методы, как анкетирование и экспертное оценивание.

Для изучения проблематики психологического сопровождения деятельности сотрудников ОВД, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании (формирование групп, их правовое регулирование, порядок и технологии работы с личным составом), было проведено исследование, предусматривавшее два этапа.

На первом этапе для выявления трудностей, с которыми сталкиваются психологи органов внутренних дел при сопровождении служебной деятельности сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, нами было проведено анкетирование практических психологов ОВД и психологов-специалистов ЦПД. В опросе приняли участие 38 человек (26 практических психологов ОВД и 12 психологов-экспертов ЦПД; 23 женщины и 15 мужчин; стаж службы в ОВД: до 1 года - 9 чел., от 1 года до 3 лет - 8 чел., от 3 до 5 лет - 9 чел., от 5 до 10 лет - 9 чел., свыше 10 лет - 3 чел.).

На втором этапе исследования осуществлялось экспертное оценивание эффективности разработанного подхода к классификации проблематики, обуславливающей включение сотрудников ОВД в число СНПППВ, и психотехнологий работы с выделенными категориями сотрудников. В опросе приняли участие 14 руководителей подразделений психологического обеспечения образовательных учреждений МВД России (8 женщин и 6 мужчин; среди лиц, выступивших экспертами, четверо имели степень кандидата наук; стаж в должности составил: до 3 лет - 5 чел., от 3 до 10 лет - 7 чел., свыше 10 лет - 2 чел.).

А.И. Папкин определяет сотрудников, нуждающихся в особом психолого-педагогическом внимании, как сотрудников с низким уровнем социально-психологического развития и плохой подготовленностью к эффективным групповым действиям в опасных ситуациях, а также сотрудников с высоким уровнем виктимности, что определяет предрасположенность к срывам действий и потерям¹.

М.И. Марьин, И.Ф. Солдатова, В.Е. Петров, И.Ю. Орлова, А.В. Буданов группу углубленного психолого-педагогического внимания определяют как категорию лиц, у которой наследственные факторы, условия развития и воспитания, личностные и функциональные особенности определяют повышенную вероятность возникновения состояний дезадаптации, способствующих развитию нервно-психических и психосоматических заболеваний, асоциального (делинквентного) поведения, аутоагрессии, приводящих к снижению эффективности и надежности служебной деятельности и профессиональной подготовки сотрудников, в том числе к возникновению профессиональной деформации личности².

Преодолевая разночтения понятийно-категориального аппарата, Положение об основах организации психологической работы в органах внутренних дел, утвержденное приказом МВД России от 2 сентября 2013 г. № 660, вводит термин «сотрудники ОВД, нуждающиеся в повышенном психолого-педагогическом внимании». При этом акцент на «психолого-педагогическое внимание» указывает на комплексность работы в данном направлении, эклектичность (комплексность) форм и методов, методик и техник сопровождения, а также на необходимость тесного взаимодействия различных субъектов морально-психологического обеспечения.

Уточнены категории сотрудников ОВД, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании. Однако, в силу того, что в вышеуказанном нормативном правовом акте не определены методолого-методические и организационные основы работы с данной категорией сотрудников, в настоящем пособии предпринята попытка пилотажного исследования учебно-методических вопросов работы с сотрудниками ОВД, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании.

Полноценное научное исследование, инициированное ДГСК МВД России, будет проведено ВИПК МВД России в 2014 году. Это позволит сформировать современный методический инструментарий психологического сопровождения деятельности сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании.

¹ См.: Энциклопедия юридической психологии / под общ. ред. проф. А.М. Столяренко. М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право. 2003. С. 524.

² См.: Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника органа внутренних дел. С. 5.

КАТЕГОРИИ
сотрудников ОВД, нуждающихся в повышенном
психолого-педагогическом внимании¹

№	Категории сотрудников ОВД	Источник сведений	Сроки психологического сопровождения
1	2	3	4
1	Сотрудники, в т.ч. курсанты (слушатели) образовательных организаций, имеющие по результатам профессионального психологического отбора третью категорию профессиональной психологической пригодности	Заключение комиссии по профессиональному психологическому отбору	не менее 6 месяцев
2	Сотрудники с низкими адаптационными способностями к условиям оперативно-служебной (учебной) деятельности, признаками нервно-психической неустойчивости	Заключения (справки) психологов подразделений по работе с личным составом, центров психофизиологической диагностики, информация руководящего состава органа, организации, подразделения МВД России, спецсообщения	не менее 3 месяцев
3	Сотрудники, имеющие низкий социометрический статус, находящиеся в неудовлетворительном морально-психологическом состоянии, в т.ч. обусловленном применением оружия, получением ранения, травмы, увечья, острой конфликтной ситуацией, гибелью родственников или близких лиц	Заключения (справки) психологов подразделений по работе с личным составом, центров психофизиологической диагностики, информация руководящего состава органа, организации, подразделения МВД России, спецсообщения	не менее 3 месяцев
4	Сотрудники ОВД, склонные к аддиктивному поведению	Заключения (справки) психологов подразделений по работе с личным составом, центров психофизиологической диагностики, информация руководящего состава органа, организации, подразделения МВД России	не менее 3 месяцев
5	Сотрудники ОВД, допустивших грубые нарушения служебной дисциплины или неоднократные нарушения служебной дисциплины при наличии у них дисципли-	Правовые акты, информация руководящего состава органа, организации, подразделения МВД России	не менее 1 месяца

¹ См.: приложение № 1 к приказу МВД России от 02.09.2013 № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации».

1	2	3	4
	нарного взыскания, наложенного в письменной форме		

3. *Отсутствие единого подхода к формированию условного социального образования – списка сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании*, отметили в числе существующих проблем 13,15 % респондентов. Результаты анкетирования показали, что в ряде случаев в подразделении сформирована единая группа сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, в некоторых случаях психологи разделяют группу риска и профилактическую группу, которая также может носить разные названия. Ряд практических психологов каждую из названных групп, в свою очередь, делит на разное число подгрупп в соответствии со спецификой конкретного подразделения.

Нет единого мнения на этот счет и в научной среде. Так, в соответствии с определением лиц, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, А.В. Буданов отмечает группы, наиболее подверженные действию негативных факторов, сопровождающих оперативно-служебную деятельность:

- лица, склонные к суициду;
- профессионально деформированные сотрудники;
- сотрудники ОВД, длительное время или неоднократно проходившие службу в экстремальных условиях деятельности;
- лица, предрасположенные в силу индивидуально-психологических особенностей к предательству интересов службы.

А.А. Минина считает необходимым включить в группу дополнительного психолого-педагогического внимания следующих сотрудников:

- сотрудники, у которых проявляются признаки профессиональной деформации;
- сотрудники, допускающие нарушения служебной дисциплины и законности;
- сотрудники, пережившие экстремальные ситуации, с повышенной вероятностью возникновения посттравматического стрессового расстройства;
- сотрудники с синдромом психического выгорания;
- сотрудники, склонные к суицидальному поведению.

Базовым параметром отнесения сотрудников органов внутренних дел к СНППВ является синдром дезадаптации, а негативные последствия экстремальных ситуаций оперативно-служебной деятельности выступают как специфические проявления этого глобального синдрома¹. Таким обра-

¹ См.: Минина А.А. Личностно-ориентированный подход к психопрофилактической работе с сотрудниками органов внутренних дел, включенными в «группу риска»: дис... канд. психол. наук. М., 2004. С. 50.

зом, по мнению А.А. Мининой, с одной стороны, сотрудники, включенные в группы повышенного внимания, подвержены в большей мере профдеформации. С другой стороны, сотрудник ОВД может быть отнесен к группе психолого-педагогического внимания вследствие наличия признаков профессиональной деформации.

Значимый вклад в изучение данной проблематики внесла И.Ф. Солдатова, которая исследовала психологические условия и направления работы психолога с курсантами образовательных учреждений МВД России, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании. Для переменного состава образовательных учреждений МВД России автор разработала следующие категории курсантов, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании¹:

А. Группа риска:

А-1. Группа предполагаемого риска:

- курсанты, имеющие 3 группу профпригодности или группу риска по результатам обследования в ЦПД;
- курсанты, не имеющие группы риска по результатам обследования в ЦПД, но отмеченные группой риска на заключительном этапе профессионального психологического отбора;
- сироты;
- участники боевых действий.

А-2. Группа реализованного риска:

- неуспевающие курсанты;
- курсанты, систематически нарушающие дисциплину;
- курсанты, испытывающие трудности социальной адаптации;
- курсанты, длительно испытывающие отрицательное психоэмоциональное напряжение.

В. Профилактическая группа:

В-1. Ситуационно-профилактическая группа:

- курсанты, попавшие в трудные жизненные ситуации;
- курсанты, пережившие ситуации критического инцидента.

В-2. Организационно-профилактическая группа:

- младшие командиры;
- курсанты, несущие караульную службу, связанную с ношением оружия.

Применительно к личному составу органов внутренних дел авторский коллектив в составе М.И. Марьина, И.Ф. Солдатовой, В.Е. Петрова, И.Ю. Орловой предлагает из лиц, нуждающихся в дополнительном психолого-педагогическом внимании, выделить стажеров и сотрудников. Отнесение стажеров в отдельную группу обусловлено особой важностью этапа

¹ См.: Солдатова И.Ф. Психологическое обеспечение курсантов образовательных учреждений МВД России, нуждающихся в повышенном внимании психолога: автореф. дис...канд. псих. наук. СПб., 2007. С. 8.

их адаптации. Именно в этом периоде у молодого сотрудника формируется социально-психологическая основа, обеспечивающая успешность его последующего профессионального роста и профессиональной карьеры. Целенаправленная психологическая работа с сотрудником в период адаптации позволяет существенно снизить вероятность отнесения стажера в будущем к числу сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании¹.

Среди сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании со стороны психолога ГИБДД, вышеназванный авторский коллектив выделяет следующие категории:

1. Лица, не имеющие группу риска по данным профотбора в ЦПД, но проявляющие признаки дезадаптации, из числа впервые принятых на службу, сотрудников, переведенных из других подразделений, выпускников образовательных организаций МВД России.
2. Сотрудники, зачисленные в резерв кадров на выдвижение, назначенные на руководящие должности.
3. Сотрудники, пережившие ситуацию критического инцидента.
4. Сотрудники, имеющие группу риска по результатам профотбора в ЦПД.
5. Сотрудники, склонные к девиантному поведению.
6. Сотрудники с психоэмоциональной неустойчивостью и психосоматическими расстройствами.
7. Сотрудники, имеющие группу риска по результатам целевых и профилактических профосмотров в ЦПД.

Выделение профилактических групп позволяет в определенной степени психологу влиять на вероятность пополнения сотрудниками списка СНПППВ в процессе службы.

4. Отсутствие нормативно-правовой базы, на которую можно было бы опереться и ссылаться при работе с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, отметили 28,94 % участников анкетирования. Учитывая тот факт, что психологическая служба очень молода не только в органах внутренних дел, но и в российском обществе в целом, понятно неоднозначное отношение к ней со стороны сотрудников и руководства ОВД. Рекомендации психологов воспринимаются неоднозначно, чаще с непониманием и опаской. Руководство, привычное к строжайшей регламентации служебной деятельности, требует и от психологов руководствоваться строго нормами, закрепленными в приказах и инструкциях. Поэтому, когда речь заходит о таком деликатном вопросе, как включение сотрудника в число СНПППВ, проведение с ним психокоррек-

¹ См.: Психологическое обеспечение работы с сотрудниками ОВД, требующими повышенного внимания: учеб.-метод. пособие / М.И. Марьин, И.Ф. Солдатова, В.Е. Петров, И.Ю. Орлова. Барнаул: Барнаульский юрид. ин-т МВД России, 2004. С. 7-8; Солдатова И.Ф. Работа психолога с сотрудниками, нуждающимися в повышенном внимании // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2006. № 1 (25). С. 106.

ционных мероприятий, рекомендации о проведении с ним индивидуально-воспитательной работы, возможное ограничение несения службы с оружием и пр., не все руководители воспринимают данную информацию адекватно и из-за отсутствия «документального подтверждения» нередко игнорируют рекомендации психолога, продиктованные объективными обстоятельствами.

5. Недостаточная проработанность психотехнологий работы с каждой из категорий сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании. Как справедливо отметили 17,42 % участников проведенного анкетирования, в рамках психологического сопровождения сотрудников, нуждающихся в психолого-педагогическом внимании, нельзя проводить одинаковую работу, например, с сотрудниками, склонными к суицидам, и сотрудниками, злоупотребляющими алкоголем. Поэтому актуальной является проблема разработки методики оказания психологической помощи для конкретной категории сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании. Конечно, основополагающим фактом является профессионализм психолога. Однако нельзя забывать, что психолог наравне с другими сотрудниками ОВД подвержен воздействию негативных факторов, а также испытывает дефицит времени, не позволяющий заниматься разработкой психотехнологий самостоятельно. Кроме того, практические психологи испытывают дефицит специальной литературы, методических пособий, непосредственного общения с коллегами по данной проблематике.

6. Отрицательное отношение к психологической службе, недостаточное понимание проблем ведомственных психологов со стороны руководителей среднего и высшего звена отметили 44,73 % опрошенных. Эта проблема выражается в том, что во многих случаях к мнению психолога в подразделениях не прислушиваются. В результате значительно снижается эффективность психологического сопровождения служебной деятельности. Это может проявляться в различных аспектах, например:

- на службу часто принимаются кандидаты, имеющие по результатам обследования в ЦПД заключение «рекомендован условно», которые незамедлительно пополняют ряды СНППВ;

- не учитываются характерологические особенности и совместимость сотрудников, несущих различные виды дежурств в группах, в результате чего нередко конфликтные ситуации, которых можно было бы избежать;

- не предоставляется или не вовремя предоставляется возможность для прохождения обследования в ЦПД сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, в результате чего сотрудник, заинтересованный в специализированной помощи в конкретной ситуации, может ее не получить;

- в коллективах с неблагоприятным социально-психологическим климатом руководители не прикладывают заметных усилий для улучшения ситуации и т.д.

7. На недостаточное количество времени для проведения психокоррекционных работ и консультирования обращают внимание 26,31 % респондентов. Дефицит времени образуется в результате привлечения психологов подразделений к работе, не связанной непосредственно с выполнением функциональных обязанностей. Кроме того, в некоторых подразделениях численность личного состава, с которой приходится работать психологу, значительно превышает возможности последнего. В этих случаях обязательно страдает и работа с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, поскольку психологическая коррекция, тренинги, консультирование, а также их подготовка требуют значительных временных затрат. Многие практические психологи признаются, что в работе с СНППВ ограничиваются психодиагностическими мероприятиями.

8. Слабое взаимодействие между различными службами отмечают в качестве проблемы 15,76 % участников анкетирования. Специалисты центров психофизиологической диагностики указывают на несвоевременное предоставление сотрудниками кадровых подразделений документов на сотрудников, проходящих обследование по окончании стажировки, либо по возвращении из служебных командировок из Северо-Кавказского региона, либо по окончании проведения реабилитационных мероприятий. В первую очередь это негативно сказывается на результатах работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, особенно если некоторые аспекты работы подразумевают руководствоваться определенными сроками. Руководители на местах не всегда обеспечивают возможность проведения запланированных психологом мероприятий, руководствуясь принципом второстепенности психологической работы.

9. Недостаточное материально-техническое обеспечение психологической службы в ряде существующих проблем указали 57,89 % опрошенных. Для эффективного психологического сопровождения оперативно-служебной деятельности сотрудников ОВД желательно наличие материально-технической базы, дающей возможность быстро и правильно обрабатывать результаты психодиагностических исследований, проводить сеансы психокоррекции, консультации с сотрудниками и членами их семей. Однако в некоторых подразделениях психологам для работы не обеспечен даже необходимый минимум в виде отдельного рабочего кабинета и персонального компьютера. Понятна поэтому невозможность проведения практическими психологами необходимых психокоррекционных мероприятий, на отсутствие которых ссылаются опрошенные специалисты ЦПД из различных регионов России.

Слабым материально-техническим обеспечением в значительной степени объясняется плохое обеспечение практических психологов специальной литературой (особенно на периферии), малое число методических сборов и семинаров (в том числе по вопросам работы с СНППВ), невозможность получения методических дней, необходимых для повышения психологами своего профессионального мастерства.

10. *Большая численность личного состава, приходящаяся на одного психолога*, стоит в числе насущных проблем у 15,79 % анкетированных. Действительно, в соответствии с примерной рабочей нагрузкой психолога по одномоментным и многократным временным затратам на выполнение основных видов деятельности оптимальная численность личного состава, приходящаяся на одного психолога, не должна превышать 200-300 человек. На практике эта цифра иногда в несколько раз превышает желаемый показатель. Одним из отрицательных результатов такого состояния дел является низкая эффективность, прерывистость, неполноценность работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании.

Таким образом, в настоящее время отсутствует единый подход к определению, классификации, алгоритму работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании. Кроме того, практические психологи на местах испытывают ряд трудностей, значительно снижающих эффективность работы с СНППВ. В связи с этим возникла необходимость создания единой нормативно-правовой и методической базы, регулирующей порядок психологического сопровождения сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, с учетом произошедших за последние годы изменений в правоохранительной системе и в обществе в целом. Сказанное в полной мере справедливо по отношению к сотрудникам Госавтоинспекции.

Руководителя, организующим деятельность психологов на местах, испытывающим вышеперечисленные трудности в осуществлении психологического сопровождения оперативно-служебной деятельности, требуются разработанные психотехнологии работы с различными категориями сотрудников, в том числе с нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании. Необходимо повышать престиж работы психологов, что, в свою очередь, позволит решить ряд других проблем, стоящих сегодня перед практическими психологами ОВД из разных регионов России.

ГЛАВА 2. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ РАБОТА С СОТРУДНИКАМИ ГОСАВТОИНСПЕКЦИИ, НУЖДАЮЩИМИСЯ В ПОВЫШЕННОМ ПСИХОЛОГО- ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ВНИМАНИИ

2.1. ОРГАНИЗАЦИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С СОТРУДНИКАМИ, НУЖДАЮЩИМИСЯ В ПОВЫШЕННОМ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ВНИМАНИИ

Организационный аспект работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, ориентирован на уточнение порядка действий специалиста, унификацию форм и методов оказания психологической помощи. Организация психологической работы с СНПППВ включает:

- порядок формирования списка сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании;
- ведение списка СНПППВ (документации психолога в данном направлении), периодизация его пересмотра;
- организацию деятельности психолога по работе с СНПППВ;
- психотехнологии работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании.

Порядок выделения СНПППВ базируется на типологии психологической проблематики сотрудников Госавтоинспекции (см. раздел 2.2.). При этом информационными основаниями выделения сотрудника являются:

1) *диагностический критерий:*

- материалы психодиагностических обследований (заключения) в ЦПД (при обследованиях при поступлении на службу в ОВД, по возвращении из служебных командировок с экстремальными условиями деятельности и др.);
- материалы психодиагностических обследований психологом Госавтоинспекции;

2) *поведенческий критерий:*

- признаки девиантного поведения сотрудника (аддикция, попытки аутодеструкции, кредитомания, игромания, повышенная конфликтность и т.п.);
- нарушения уставных отношений, служебной дисциплины;
- обращение руководителей и иных сотрудников по поводу поведения определенных сотрудников;

3) *ситуационный критерий* (проблемные, кризисные жизненные обстоятельства, складывающиеся у сотрудника - смерть близких, финансовые проблемы и т.п.).

Вышеуказанные информационные основания носят ориентирующий для психолога характер, т.е. именно он принимает решение о внесении конкретного сотрудника в список СНПППВ. «Внешняя» информация (за-

ключения центров психофизиологической диагностики, информация руководителей органа, организации или подразделения, обращения сотрудников и т.п.) критически оценивается психологом. Следует учитывать вероятность ошибочных выводов и суждений, предвзятость, фрагментированность информации.

Выделение СНПППВ оформляется соответствующим списком (см. пример), которой согласовывается с руководителем региональной психологической службы и утверждается руководителем подразделения Госавтоинспекции. При утверждении списка СНПППВ его составивший психолог должен обосновать причины включения или исключения сотрудника.

Пример оформления списка сотрудников Госавтоинспекции, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании

У Т В Е Р Ж Д А Ю

(должность, звание, фамилия)

« ____ » _____ 201__ г.

СПИСОК СОТРУДНИКОВ,

(полное наименование подразделения Госавтоинспекции)

НУЖДАЮЩИХСЯ В ПОВЫШЕННОМ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ВНИМАНИИ

по состоянию на « ____ » _____ 201__ года

№	ФИО сотрудника	Должность, специальное звание	Основание включения (подтип СНПППВ)	Примечание
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>

Психолог (лицо, составившее список СНПППВ)
подпись

СОГЛАСОВАНО

Руководитель подразделения психологической работы

подпись

Состав СНПППВ (список) пересматривается один раз в полгода (предпочтительно ежегодно в начале мая и декабря).

Возможно досрочное исключение и внеплановое включение сотрудника из / в списка (ок) СНПППВ, что оформляется соответствующим рапортом на имя руководителя подразделения. При утвердительном решении в графе «Примечание» делается отметка «Исключен *дата*» (рапорт прилагается к списку СНПППВ), либо на оборотной стороне действующего списка СНПППВ в формате вышеприведенной таблицы вносится запись о внеплановом выделении сотрудника как нуждающегося в повышенном психолого-педагогическом внимании.

Включение и исключение сотрудника должно коррелировать с основным целевым назначением института СНПППВ - проблемность жизнедеятельности, необходимость получения психологической помощи. Наличие психологической проблематики, приводящее к снижению успешности (надежности) профессиональной деятельности, существование дезадаптивных форм поведения обуславливают необходимость оказания сотруднику дополнительной психолого-педагогической помощи. Преодоление личностно значимой проблематики указывает на необходимость исключения сотрудника из списка СНПППВ.

Список сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, хранится в месте, исключающем доступ к нему третьих лиц. Документация (список) о СНПППВ хранится в течение 5 лет.

Право знакомиться со списком СНПППВ имеют руководители подразделений, в которых проходят службу соответствующие сотрудники, сами сотрудники, а также сотрудники, привлекаемые к психолого-воспитательной работе с проблемными лицами. Ознакомление со списком СНПППВ заинтересованных лиц осуществляется под роспись, с указанием на необходимость соблюдения конфиденциальности в работе с полученной информацией (например, «С порядком обращения с психологически значимой информацией ознакомлен и согласен»).

Организация работы психолога с СНПППВ должна быть системной. Периодичность встреч с сотрудниками, как правило, составляет не реже одного раза в месяц и определяется спецификой психологической проблематики, особенностями личности сотрудника, социальным окружением, возможностями психолога (нагрузкой, условиями деятельности и т.п.).

На каждого сотрудника психологом уточняется программа индивидуальной психологической работы. Согласно подтипу СНПППВ предлагаются соответствующие мероприятия психологического сопровождения (см. раздел 2.3), носящие, как правило, индивидуальный характер. При необходимости к работе привлекаются заинтересованные лица: руководители, сотрудники подразделений морально-психологического обеспечения, сослуживцы, члены семьи сотрудника.

2.2. ВЫДЕЛЕНИЕ СОТРУДНИКОВ, НУЖДАЮЩИХСЯ В ПОВЫШЕННОМ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ВНИМАНИИ

Деятельность сотрудников Госавтоинспекции протекает в условиях эмоциональной, интеллектуальной и физической напряженности. Ее главными отличительными особенностями являются продолжительность и непрерывность рабочих нагрузок, наличие стрессовых ситуаций, повышенная степень риска. Соответственно, личностные детерминанты, обуславливающие надежность профессиональной деятельности, вариативны. Напри-

мер, успешность сотрудника зависит от такого качества, как психологическая готовность к профессиональной деятельности, которая представляет собой сложную динамическую систему, включающую в себя психическую устойчивость, профессионально-деловые качества и профессионально-психологические умения¹. Существует множество профессионально важных качеств личности сотрудника, равно как и индивидуально-психологических «противопоказаний».

Дефекты общепрофессиональных качеств, профессиональная деформация личности сотрудника обуславливают широкий диапазон негативных явлений, которые вызывают отрицательный резонанс не только в профессиональной среде, но и в обществе, подрывая авторитет, престиж и доверие к правоохранительным органам. По данным фонда общественного мнения, не более 30% населения доверяет ОВД. К сожалению, сохраняется недостаточный уровень профессиональной мотивации среди сотрудников ОВД, текучесть кадров, ухудшаются общие показатели здоровья, особенно нервно-психического. В связи с этим возрастает количество дисциплинарных нарушений и уголовно наказуемых деяний, наблюдается рост чрезвычайных происшествий (суициды, алкогольные эксцессы, «пьяный травматизм»)².

В настоящее время очень остро стоит вопрос об осуществлении эффективного сопровождения оперативно-служебной деятельности сотрудников Госавтоинспекции. Решение этой проблемы должно быть комплексным, объединяющим меры правового, социального, психологического, педагогического, медицинского характера. Задачей же психолога подразделения является возможно более раннее выявление проблем у сотрудника, причин, повлекших негативные проявления, а также проведение профилактической и психокоррекционной работы с учетом выявленных причин и психологических особенностей сотрудника.

Анализ современной психопрактики показывает, что на сегодняшний день отсутствует единая стратегия формирования групп сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, и комплекс психотехнологий работы с этой категорией сотрудников. Если исходить из утверждения, что в основе любой проблемы, в том числе и психологической, лежит некая первопричина, то, например, сотрудники, вернувшиеся из командировки в зону вооруженного конфликта и успешно прошедшие реадaptацию (при соответствующем подтверждении результатами обследований в ЦПД), не должны состоять в числе СНППВ. Желательно их наблюдение психологом в рамках обычного психологического сопровождения оперативно-служебной деятельности подразделения. Если

¹ См.: Минина А.А. Указ соч. С. 47.

² См.: Труды ВИПК МВД России: Вып. 5: Опыт изучения проблем девиантного поведения сотрудников органов внутренних дел, мер профилактики и борьбы с его проявлениями: сб. статей / сост. С.А. Кулик. Домодедово: ВИПК МВД России, 2004. С. 15.

же такой сотрудник испытывает какие-либо трудности по возвращении к обычным условиям жизни, то целесообразно работать с ним в рамках института СНППВ, отнеся к категории сотрудников, у которых наблюдается снижение эффективности профессиональной деятельности и состояния психической дезадаптации. Другой пример: сотрудники, склонные к нарушениям дисциплины, также составляют категорию лиц, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании. Но, учитывая индивидуальные характерологические особенности, работать с ними нужно по-разному. Если сотрудник получает взыскания из-за жалоб граждан на его некорректное поведение, то целесообразно акцентировать работу с ним на развитии коммуникативной компетентности; если же речь идет о систематических ошибках, недочетах, неточностях в оформлении разного рода документации, то, возможно, человек просто не на своем месте, а может быть, есть необходимость работать над развитием его интеллектуальной сферы. Кроме того, систематически повторяющиеся случаи нарушения служебной дисциплины могут являться проявлением профессиональной деформации. В этом случае работа с сотрудником будет проводиться по третьему алгоритму.

В настоящем пособии считаем целесообразным отойти от описания привычного стереотипа выделения сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании. На основе проведенного контент-анализа литературы и работы с психологами в фокус-группах в основу классификации СНППВ нами решено положить такие критерии, как *поведенческий признак*, *личностная сбалансированность* и *социальный статус*. Рассмотрим вышеназванные критерии более подробно.

I. Поведение (*B*, от английского *behavior*) - внешне наблюдаемые движения человека, в основе которых лежат или которыми управляют психологические факторы. Поведение включает различные виды активности: действия, реакции, процессы, операции и т.п.¹. Среди возможных вариантов поведения в рамках выявления соответствующих сотрудников и работы с СНППВ наиболее содержательными нам представляются следующие:

1. Адаптивное (адекватное) поведение (B+) - целесообразное, чаще всего разумное поведение человека, которое позволяет ему наилучшим образом приспособляться к ситуации или к жизненным обстоятельствам².

2. Девиантное поведение (B0) - социальное поведение человека, существенно отклоняющееся от принятых в обществе социальных, моральных или этических норм, явно нарушающее их. Дословно термин «девиация» в переводе с латинского означает «отклонение от дороги». Такое поведение, однако, не является подсудным, т.е. таким, которое нарушает

¹ См.: Немов Р.С. Психологический словарь. М.: Гуманитар. изд. «Центр ВЛАДОС», 2007. С. 288.

² Там же. С. 289.

правовые нормы и может быть осуждено по закону. Девиантное поведение может принимать разнообразные формы:

2.1. Асоциальное поведение. Такое поведение проявляется в совершении действий, противоречащих этике и морали, а также правовым законам данного общества. Среди проявлений асоциального поведения можно выделить отдельные группы (наиболее часто встречающиеся в практике деятельности ОВД):

а) действия, в основе которых лежат корыстные мотивы: правонарушения и проступки, связанные со стремлением получить материальную, денежную или иную выгоду;

б) агрессивные действия: действия, направленные против личности;

в) действия социально-пассивного характера: уклонение от работы, учебы, гражданских обязанностей, общественных поручений, нежелание решать личные и социальные проблемы.

Различные формы асоциального поведения проявляются у тех сотрудников, которые обладают определенным набором индивидуально-психологических особенностей. Среди мотивационно-ценностных показателей выделяются: низкий уровень нравственности, бесчестность, корыстолюбие, безответственность в работе, недисциплинированность, выраженная мотивация избегания неудачи. В интеллектуальной сфере - сниженный интеллект, интеллектуальная ригидность, неразвитое воображение, слабая память и низкая познавательная активность. Коммуникативными показателями здесь могут быть властолюбие, цинизм, эмоциональная неустойчивость, грубость, агрессивность, обидчивость. Главными проблемами у таких сотрудников выступают: неустойчивая самооценка, отсутствие самостоятельности, наличие внутренних конфликтов, пессимизм, мотивация избегания неуспеха¹.

2.2. Аддиктивное поведение. Этот вид поведения выражается в том, что человек пытается изменить свое психофизиологическое состояние путем влияния на организм алкоголя, наркотических или токсических веществ (в том числе никотина). Сюда же можно отнести азартные игры.

Проблема алкоголизации сотрудников ОВД практически открыто нигде не обсуждается. Часто отсутствует статистическая информация о взаимосвязи соматической заболеваемости и успешности профессиональной деятельности с «алкогольным» образом жизни. Многие руководители обеспокоены оттоком кадров и дефицитом специалистов, поэтому «закрывают на это глаза». Между тем алкоголизм занимает в структуре психических заболеваний одно из ведущих мест. Пилотажные исследования, проводившиеся на базе ВИПК МВД России, выявили признаки скрытой хронической алкогольной интоксикации у 48,5% респондентов, а у 46,8% респондентов – явной. По данным клиницистов общетерапевтических стационаров, лица, особенно мужского пола, в возрасте 30-50 лет, имеющие в

¹ См.: Труды ВИПК МВД России: Вып. 5. С. 77.

анамнезе хронические панкреатиты, гепатиты, язвенную болезнь желудка и 12-перстной кишки, рецидивирующую гипертоническую болезнь, ишемическую болезнь сердца и целый ряд других заболеваний, вели и ведут активный «алкогольный» образ жизни¹.

2.3. Аутоагрессивное (суицидальное) поведение. Это вид агрессии, которая направлена индивидом на самого себя. Самоубийства являются одной из острейших проблем современности не только в России, но и во всем мире. Однако случаи суицидов среди сотрудников ОВД наиболее трагичны в связи с тем, что оказывают негативное влияние на морально-психологическое состояние подразделения, подрывают престиж правоохранительных органов перед населением.

Результаты исследования распространенности самоубийств среди сотрудников ОВД выявили, что ежегодно из-за самоубийств органы внутренних дел теряют 200-400 сотрудников, несмотря на то, что эти сотрудники проходят специальный медико-психологический отбор. Совершение суицидов в первые годы службы свидетельствует о трудностях адаптации личного состава к строго регламентированной служебной деятельности. Сотрудники, получившие среднее и высшее образование в системе МВД России и прошедшие адаптационный период во время учебы, в 9 раз реже совершают суицидальные акты, чем лица без специального образования. Подавляющее число самоубийств в ОВД совершаются лицами младшего (53%) и среднего (28%) начальствующего состава. Наиболее типичные конфликтные ситуации, побудившие сотрудников принять решение о самоубийстве, можно условно разделить на три группы: конфликты в семье - 50%, конфликты в служебном коллективе - 20%, правовые конфликты - 15%, а в остальных случаях (около 15%) причинами суицидального поведения явились переживания по поводу своей болезни, материальных затруднений, бытовых проблем. При этом мотивы суицидальных действий в большинстве своем встречаются в виде устойчивых сочетаний двух или более сфер конфликтов, например семейные неурядицы на фоне злоупотребления алкоголем, семейные конфликты на фоне соматического или психического заболевания, сочетание конфликта в семье с профессиональным конфликтом².

Суицидальное поведение сотрудников ОВД определяется индивидуально-психологическими особенностями личности, среди которых доминируют сниженная стрессоустойчивость, импульсивность, эгоцентризм, инфантильность, тревожность, неудовлетворенность собой, замкнутость, недостаточный самоконтроль, неуверенность в себе, повышенная ранимость, снижение компенсаторных механизмов психологической защиты,

¹ Труды ВИПК МВД России: Вып. 5. С. 45.

² См.: Касперович Ю.Г. Психологическое обеспечение профилактики суицидов среди сотрудников органов внутренних дел: автореф. дис. ...канд. психол. наук. М.: МГУ им. М.В. Ломоносова, 2004. С. 13.

бескомпромиссность, неспособность адекватно решать конфликты в сфере межличностных отношений¹.

3. Делинквентное поведение (B-) - крайняя степень проявления девиантного поведения, когда человек совершает или готов совершить серьезный проступок, граничащий с преступлением. В этом случае он подвергается уголовному наказанию².

II. Личностная сбалансированность (*P – personality balance*). Этот критерий отражает уровень развития личности, закономерности и степень проявления индивидуально-психологических особенностей. В рамках данного критерия рассмотрим следующие варианты:

1. *Сбалансированная личность (P+)* – личность, которой присуще гармоничное развитие, разумное самопринятие, адаптивность к требованиям реальности.

2. *Личность с выявленной акцентуацией характера (P0)* - личность дисбалансированная, с дисгармоничным характером, у которой некоторые его черты чрезмерно усилены. В таких людях потенциально может быть заложена как возможность больших достижений, так и вероятность социальной дезадаптации и деформации. В контексте рассматриваемого вопроса для психолога важно спрогнозировать негативный путь развития проявлений акцентуации и по возможности скорректировать поведение сотрудника.

Потенциальную опасность возникновения состояний психической дезадаптации (в т.ч. акцентуации) можно выявить уже в рамках профессионального психологического отбора кандидатов на службу в ОВД. Респонденты проведенного анкетирования отмечают, что «проблем (в работе с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании) не было бы, если бы на службу не принимали кандидатов с заключением ЦПД «рекомендован условно» (цит. респондента). Как правило, значимыми являются сведения о суицидах самих кандидатов и их близких родственников, о склонности к злоупотреблению алкоголем, конфликтных ситуациях в период учебы и предыдущей работы, наличии частых соматических заболеваний; частые смены мест работы, отрицательные характеристики с прежних мест работы, низкий образовательный уровень.

Нельзя, однако, забывать, что акцентуация характера - это хоть и крайняя степень проявления, но все же норма. Причем в настоящее время под воздействием множества негативных факторов все большее число сотрудников подвержены различным акцентуациям. Поэтому задачей психолога является выявление и эффективное использование позитивного потенциала акцентуированного сотрудника и корректировка негативных его проявлений. В соответствии с классификацией А.Е. Личко наиболее часто встречаются следующие типы акцентуаций характеров (табл. 1).

¹ Касперович Ю.Г. Психологическое обеспечение профилактики суицидов среди сотрудников органов внутренних дел. С. 21

² См.: Немов Р.С. Указ соч. С. 107.

Таблица 1

ТИПЫ АКЦЕНТУАЦИЙ ПО А.Е. ЛИЧКО

Тип акцентуации	Присущие черты характера	Позитивные качества	Потенциально опасные ситуации
1	2	3	4
Гипертимный	Повышенное настроение, экстравертированность, оптимизм, энергичность, инициативность, активность, разговорчивость, высокий жизненный тонус	Такой сотрудник эффективен там, где требуется проявить находчивость, уверенность, смелость, разумный риск, незаменим в обстановке «аврала»	Сотрудник может выдавать непрогнозируемые реакции в обстановке ограничения двигательной активности, свободного и разнообразного общения, жесткой регламентации деятельности. Легко попадает под алкогольную зависимость
Циклоидный	Циклические изменения эмоционального фона, чередование повышенного и пониженного настроения	В фазе подъема демонстрирует позитивные качества, присущие гипертимному типу. Этому типу не свойственны выраженные нарушения поведения и служебной дисциплины	Конфликтогенными являются ситуации психологических перегрузок, резкой смены привычных состояний и стереотипов, неожиданные поручения, противоречащие настроению момента, ситуации притеснений и неудач. В фазе подъема может наблюдаться склонность к алкоголизации в компании, в фазе спада - суицидальные тенденции
Лабильный	Частые и резкие перемены настроения и поведения, подвластность сиюминутному влиянию среды, чуткое и бурное эмоциональное реагирование на внешние воздействия	Такие сотрудники обнаруживают хорошую интуицию в межличностных отношениях	Слабое место данного типа - отвержение со стороны эмоционально значимых лиц, утрата близких, длительная разлука с ними. Отсутствие эмоциональной поддержки может привести к острым аффективным реакциям
Шизоидный	Замкнутость, отгороженность от окружающих, неспособность или нежелание устанавливать контакты, недостаток интуиции и неспособность к сопереживанию, сочетание противоречивых черт личности	Большинству из них присущ богатый внутренний мир, определенные таланты и высокий интеллект, самодостаточность в общении	Проблематичными являются ситуации, в которых нужно устанавливать неформальные контакты, руководить людьми, участвовать в коллективной деятельности
Астено-невротический	Повышенная мнительность, тревожность,	Такие сотрудники аккуратны, дисциплинирова-	Конфликтогенными являются ситуации физи-

1	2	3	4
	утомляемость, раздражительность, избегание ответственности, заниженная самооценка, склонность к ипохондрии	ны, исполнительны, дружелюбны	ческого и психического напряжения, ситуации открытых конфликтов, необходимость активного общения с большим количеством народа или быстрого переключения в общении или работе
Сензитивный	Повышенная чувствительность, впечатлительность, робость, доброта, спокойствие, внимание к людям, чувство собственной неполноценности, мнительность по поводу отношения окружающих	Ответственность, добро-совестность, чувство долга, высокая внутренняя дисциплинированность	Психологическую напряженность вызывают ситуации открытого соперничества, критики, насмешек, несправедливых обвинений, а также одиночества, невозможности поделиться своими переживаниями
Психастенический	Неуверенность, тревожная мнительность по поводу возможных несчастий, которые могут произойти с ним самим или значимыми близкими, нерешительность, самокопание, застенчивость	Такие сотрудники аккуратны, серьезны, добро-совестны, рассудительны, самокритичны, надежны, обладают ровным настроением	Психологическую напряженность вызывают ситуации, когда необходимо принимать самостоятельные решения, быстро переключаться с одного занятия на другое или задание нечетко сформулировано, ситуации прямой критики, а также длительные физические или психические перегрузки
Эпилептоидный	Стремление к порядку, консервативность, энергичность, агрессивность, активность	Сотрудникам этого типа характерны тщательность, исполнительность, надежность, пунктуальность, целеустремленность	Отрицательные черты могут проявиться в ситуациях, ограничивающих возможность проявить свой авторитет, ущемляющих права и интересы сотрудника, требуют ломки устоявшихся порядков и правил, ситуации жесткой конкуренции, критики
Истероидный	Эгоцентризм, демонстративное поведение, потребность быть постоянно в центре внимания, завышенная самооценка, лицемерие, энергичность	Хорошей адаптации сотрудника способствуют упорство, инициативность, коммуникабельность, находчивость, выраженные организаторские способности	Потенциально конфликтными являются ситуации, задевающие самолюбие, в которых невозможно проявить себя в полной мере, полного или частичного ограничения круга общения, а также постоянное психическое или физическое перенапряжение
Неустойчивый	Непостоянство привя-	Такие сотрудники общи-	К конфликтным си-

1	2	3	4
	занностей и проявлений, подверженность влиянию окружающих, безволие	тельны, открыты, доброжелательны, стараются избегать конфликтов	туациям относятся ситуации жесткого подчинения дисциплинарным требованиям, ограничения в общении с референтной группой, длительной концентрации усилий на какой-то работе и ответственности
Конформный	Постоянная и чрезмерная приспособляемость к своему непосредственному окружению, значительная зависимость от референтной группы, готовность подчиниться мнению большинства	Отличаются дружелюбием, исполнительностью, дисциплинированностью, покладистостью. Легко устанавливают контакты с людьми	Ситуациями психологической напряженности являются ситуации принятия самостоятельных решений, освоения новых видов деятельности без образцов или лидеров, изгнания из группы, к которой привязан

Акцентуации по лабильному, шизоидному и неустойчивому типам являются прогностически неблагоприятными для службы в ОВД, акцентуация по астено-невротическому типу и значительно выраженная акцентуация по эпилептоидному типу - прогностически неблагоприятна для службы в оперативных и специальных подразделениях.

3. *Личность с признаками дезадаптации (P-)*. В наиболее общем виде дезадаптацию можно определить как полное отсутствие сбалансированности личности, искажение характера и результатов профессиональной деятельности сотрудников ОВД, их служебных и внеслужебных отношений в коллективе, развитие у сотрудников отрицательных черт характера под влиянием факторов, оказывающих негативное влияние на их психоэмоциональное состояние.

III. Социальный статус (*S - social status*). Этот критерий характеризует личностную позицию индивида в социуме. Основные «позиции» сотрудника на коммуникативной иерархической лестнице выглядят следующим образом.

1. *Высокий социальный статус (S+)* присущ лицам, чей авторитет добровольно признается членами группы. Люди с высоким социальным статусом могут обладать самыми разнообразными наборами личностных характеристик, однако всем им присущи способность увлечь окружающих, мотивировать их, организовать для совместной деятельности.

2. *Средний социальный статус (S0)*. Под этим термином будем понимать среднестатистическую личность, не обладающую ярко выраженными лидерскими качествами, но вполне успешно осуществляющую коммуникативные связи внутри референтной группы и вне ее.

3. *Низкий социальный статус (S-)*. Им обладают индивиды с низкой социальной уверенностью, склонные избегать коммуникативных контактов, предпочитающие изолированность, уединенность.

Таким образом, если рассмотреть трехмерную систему, координатами которой являются рассмотренные величины В, Р и S, станет возможным выделение 27 комбинаций указанных свойств (рис. 1).

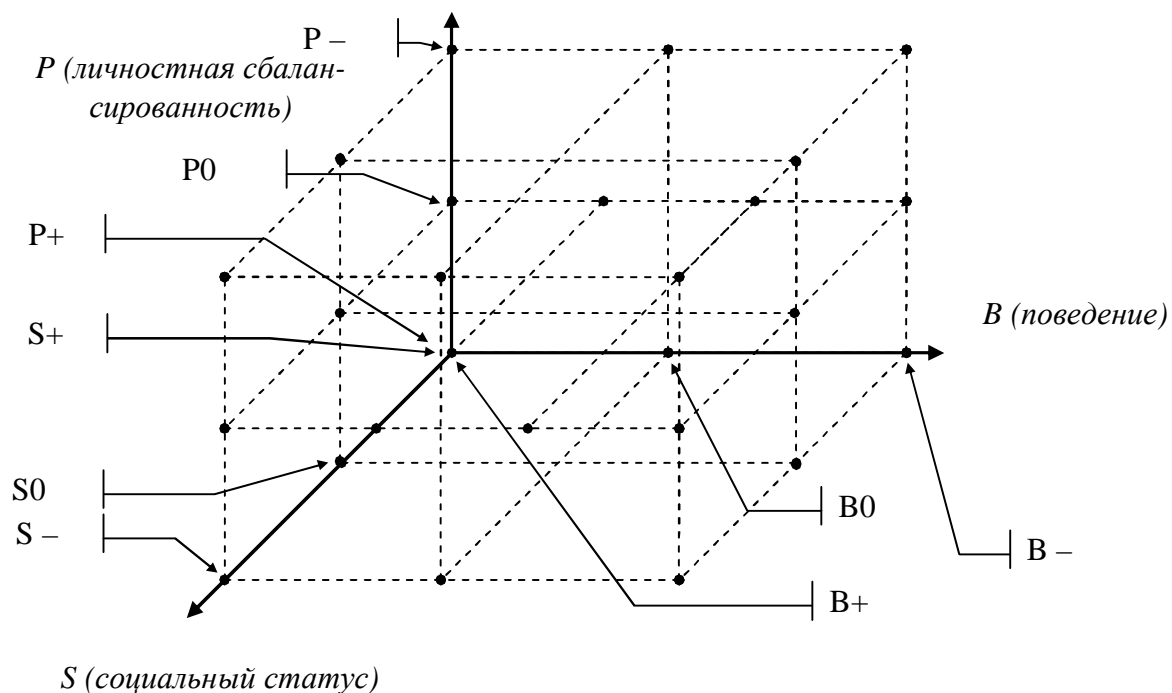


Рис. 1. Типологическая классификация в выделении СНПППВ

Рассмотрим возможные варианты типологической классификации.

1. *Личность с адекватным поведением, сбалансированная, обладающая высоким социальным статусом (B+, P+, S+)*. Такой сотрудник в своем поведении придерживается социальных норм, в деятельности, как правило, эффективен, организован и стабилен, проявляет достаточно развитые лидерские качества, может быть «душой общества». В повышенном психолого-педагогическом внимании не нуждается.

2. *Личность с адекватным поведением, сбалансированная, обладающая средним социальным статусом (B+, P+, S0)*. Индивид подчиняется правилам и законам, в деятельности, как правило, эффективен, организован и стабилен, к лидерству не стремится, предпочитая оставаться хорошим исполнителем, склонен к сотрудничеству. В повышенном психолого-педагогическом внимании не нуждается.

3. *Личность с адекватным поведением, сбалансированная, обладающая низким социальным статусом (B+, P+, S-)*. Такой сотрудник не нарушает принятых норм и правил поведения, как правило, стабилен, хорошо контролируем и самодисциплинирован, достаточно аде-

кватно понимает окружающих, но держится от них в стороне, предпочитая работать индивидуально, а не в группе. Для решения вопроса о выделении сотрудника в качестве лица, нуждающегося в повышенном психолого-педагогическом внимании, целесообразно изучить социально-психологический климат в подразделении. Если низкий социальный статус граничит с отверженностью, возникает необходимость проведения мероприятий по сплочению коллектива и корректировке поведения самого сотрудника (т.е. после дополнительного изучения данный сотрудник при необходимости может быть отнесен к числу СНППВ).

4. Личность с адекватным поведением, некоторой акцентуацией характера, высоким социальным статусом (B+, P0, S+). В своем поведении сотрудник придерживается социальных норм, в его характере прослеживается некоторый дисбаланс, который, однако, не мешает ему пользоваться авторитетом среди окружения. Сотрудник нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании, если данный тип акцентуации является прогностически неблагоприятным для службы в ОВД.

5. Личность с адекватным поведением, некоторой акцентуацией характера, средним социальным статусом (B+, P0, S0). Среднестатистический сотрудник, придерживающийся принятых в обществе норм и правил, рационально осуществляющий коммуникативное взаимодействие с окружающими, но имеющий маркеры риска по такому фактору, как акцентуация характера. Сотрудник нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании, если данный тип акцентуации является прогностически неблагоприятным для службы в ОВД и снижает успешность социального взаимодействия.

6. Личность с адекватным поведением, некоторой акцентуацией характера, низким социальным статусом (B+, P0, S-). Такой сотрудник не нарушает принятых в обществе норм и правил поведения, однако в социальной среде чувствует себя неуверенно. Его уединенность может являться следствием наличия акцентуации характера и нарушать эффективность служебной деятельности. Сотрудник нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании.

7. Личность с адекватным поведением, признаками дезадаптации, высоким социальным статусом (B+, P-, S+). Как правило, такой психологический портрет наблюдается у сотрудников, имеющих длительный стаж службы в ОВД, при котором профессиональная деформация неизбежна, однако она не оказывает существенного влияния на поведение человека и осуществление им коммуникативных связей, позволяя сотруднику пользоваться авторитетом среди сослуживцев. Сотрудник нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании профилактического характера во избежание негативных поведенческих реакций в будущем.

8. Личность с адекватным поведением, признаками дезадаптации, средним социальным статусом (B+, P-, S0). Личность с такими

характеристиками обладает качествами, сходными с описанными в п. 7, с той разницей, что она не обладает ярко выраженными лидерскими качествами (вероятно, по причине выраженности признаков дезадаптации). Сотрудник нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании.

9. Личность с адекватным поведением, признаками дезадаптации, низким социальным статусом (B+, P-, S-). Такой сотрудник не нарушает принятых в обществе правил и норм поведения, однако испытывает социальную неуверенность, количество его коммуникативных контактов существенно снижено. Сочетание с проявлениями профдеформации может создавать почву для развития состояний дезадаптации. Сотрудник нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании.

10. Личность с проявлениями девиантного поведения, сбалансированная, обладающая высоким социальным статусом (B0, P+, S+). Подобное сочетание признаков может наблюдаться у сотрудников, склонных к вредным привычкам, с потенциальной или актуальной зависимостью от вредных веществ, либо с проявлениями корыстных или социально-пассивных действий, что, тем не менее, позволяет им оставаться внешне гармоничной личностью и занимать лидирующие позиции среди окружения. Сотрудник нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании.

11. Личность с проявлениями девиантного поведения, сбалансированная, обладающая средним социальным статусом (B0, P+, S0). Данный психологический рисунок свойственен рядовым сотрудникам, не стремящимся к лидирующим позициям, но благополучно осуществляющим профессиональную деятельность и коммуникативное взаимодействие в коллективе. Однако проявления девиантного поведения могут говорить о потенциальной опасности возникновения дисбаланса личности и последующего развития явлений дезадаптации. Сотрудник нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании.

12. Личность с проявлениями девиантного поведения, сбалансированная, обладающая низким социальным статусом (B0, P+, S-). Такое сочетание характеристик может наблюдаться у людей замкнутых, уединенных, вполне уютно и гармонично ощущающих себя в одиночестве, эффективно выполняющих индивидуальную работу. Формы девиантного поведения указывают на высокую вероятность возникновения проблем, которые при отсутствии психокоррекционных мероприятий могут провоцировать разнообразные негативные проявления. Сотрудник нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании.

13. Личность с проявлениями девиантного поведения, некоторой акцентуацией характера, высоким социальным статусом (B0, P0, S+). Такой психологический портрет свойственен, например, людям с акцентуацией по гипертимному типу, которые вполне эффективно осуществляют оперативно-служебную деятельность. Тем не менее, проявления девиантного поведения в сочетании с акцентуированностью лично-

сти указывают на необходимость проведения с данной категорией сотрудников специальных психокоррекционных мероприятий (сотрудник нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании).

14. Личность с проявлениями девиантного поведения, некоторой акцентуацией характера, средним социальным статусом (B0, P0, S0). В отличие от п. 13, данное сочетание критериев говорит о том, что сотрудник не обладает лидерскими качествами, но при этом успешно осуществляет коммуникативный обмен с окружающими, балансируя «на грани фола» («срыва поведения»). Сотрудник нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании.

15. Личность с проявлениями девиантного поведения, некоторой акцентуацией характера, низким социальным статусом (B0, P0, S-). Такой психологический портрет прогностически неблагоприятен для сотрудника, так как негативным изменениям подвергнуты все три рассматриваемых критерия. Поведение человека не является социально одобряемым. Сотрудник нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании.

16. Личность с проявлениями девиантного поведения, признаками дезадаптации, высоким социальным статусом (B0, P-, S+). В данном случае очевиднее всего, что нарушение принятых в обществе норм и правил обусловлено развитием профессиональной деформации сотрудника. Однако благодаря некоторым личностным характеристикам, занимаемому должностному положению или социальной ориентации (роли) сотрудник продолжает занимать лидирующие позиции в коллективе. Коррекция поведения у данного сотрудника тем более важна, что к его мнению прислушивается большая часть коллектива. Нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании.

17. Личность с проявлениями девиантного поведения, признаками дезадаптации, средним социальным статусом (B0, P-, S0). Такой сотрудник в деятельности старается не выделяться из числа своих сослуживцев, не стремится к лидирующей позиции. Однако вследствие деформации отдельных личностных качеств он совершает поступки, не соответствующие нормам и морали общества. Сотрудник нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании.

18. Личность с проявлениями девиантного поведения, признаками дезадаптации, низким социальным статусом (B0, P-, S-). У такого сотрудника наблюдаются крайние формы проявления негативных критериев. Нарушения установленных в обществе правил поведения в сочетании с коммуникативной дисфункцией и дисбалансом личности указывают на наличие серьезных проблем у сотрудника, что обуславливает необходимость повышенного психолого-педагогического внимания к нему.

Следующие типологические образы предусматривают отрицательное значение критерия **B**, т.е. делинквентное поведение. Человек, способный

нарушить требования закона, не должен являться сотрудником органов внутренних дел. Однако на практике нередки случаи, когда из-за отсутствия квалифицированных кадров руководители ОВД закрывают глаза на некоторые правонарушения, совершаемые сотрудниками, и они продолжают нести службу. В других случаях очевидное нарушение закона не может быть подтверждено документально (например, взяточничество). Поэтому целесообразно перечислить следующие возможные сочетания и интерпретировать их аналогично типологическим образам 10-18, принимая во внимание, что делинквентное поведение является крайней степенью проявления девиантного поведения. Все сотрудники, соответствующие нижеперечисленным типологическим образам, нуждаются в повышенном психолого-педагогическом внимании.

19. Личность с проявлениями делинквентного поведения, сбалансированная, обладающая высоким социальным статусом (B-, P+, S+). Такой сотрудник не следует нормативным образцам поведения, но, тем не менее, остается внешне гармоничной личностью и пользуется авторитетом среди окружения (возможные причины: круговая порука в служебном коллективе, личностная привлекательность и т.п.). Сотрудник нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании.

20. Личность с проявлениями делинквентного поведения, сбалансированная, обладающая средним социальным статусом (B-, P+, S0). Данный психологический портрет свойственен сотрудникам-делинквентам, не стремящимся к лидирующим позициям, способным продуктивно осуществлять профессиональную деятельность и коммуникативное взаимодействие в коллективе. Проявления делинквентного поведения в сочетании со сниженной социальной поддержкой требуют включения сотрудника в группу углубленного психолого-педагогического внимания.

21. Личность с проявлениями делинквентного поведения, сбалансированная, обладающая низким социальным статусом (B-, P+, S-). Такой типологический образ может наблюдаться у людей расчетливых, замкнутых, способных эффективно выполнять индивидуальную работу, не пользующихся социальной поддержкой. Проявления делинквентного поведения требуют включения сотрудника в число СНПППВ.

22. Личность с проявлениями делинквентного поведения, некоторой акцентуацией характера, высоким социальным статусом (B-, P0, S+). При таком сочетании критериев целесообразно предположить, что делинквентное поведение является следствием акцентуации характера сотрудника. Однако к данному сотруднику окружающие относятся снисходительно, пока их интересы не «пересекаются». Потенциальная проблема заключается в том, что сотрудник, пользующийся авторитетом среди сослуживцев, способен оказывать на них негативное влияние. Нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании.

23. Личность с проявлениями делинквентного поведения, не-которой акцентуацией характера, средним социальным статусом (B-, P0, S0). Данный типологический образ аналогичен предыдущему с тем отличием, что сотрудник в данном случае не обладает ярко выраженными лидерскими качествами (окружающие безразличны к человеку). Нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании.

24. Личность с проявлениями делинквентного поведения, не-которой акцентуацией характера, низким социальным статусом (B-, P0, S-). Сотрудник проявляет тенденции к нарушению законов и правил поведения, источником которых может служить акцентуация характера. Кроме того, можно говорить о том, что он не нашел свою нишу в социуме и потенциально способен совершать правонарушения. Сотрудник нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании.

25. Личность с проявлениями делинквентного поведения, признаками дезадаптации, высоким социальным статусом (B-, P-, S+). Данный типологический образ в большей степени свойственен индивидам с большим стажем службы в органах внутренних дел, у которых достаточно ярко выражена профессиональная деформация, однако в силу ряда причин сотрудник продолжает пользоваться авторитетом среди сослуживцев. Сотрудник нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании.

26. Личность с проявлениями делинквентного поведения, признаками дезадаптации, средним социальным статусом (B-, P-, S0). Сотрудник, который в профессиональной деятельности не выделяется из общей массы сослуживцев, однако степень проявления профессиональной деформации позволяет с большой долей вероятности говорить о потенциальной опасности делинквентного поведения. Нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании.

27. Личность с проявлениями делинквентного поведения, признаками дезадаптации, низким социальным статусом (B-, P-, S-). Данный типологический образ является самым прогностически неблагоприятным из всех перечисленных, поскольку содержит негативные оценки по всем рассматриваемым критериям. Сотрудник нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании.

Таким образом, проведенный анализ проблематики формирования групп углубленного психолого-педагогического внимания позволил сформировать трехмерную систему таких оценочных критериев, как поведение, личностная сбалансированность и социальный статус. В результате этого представилось возможным выделить 27 типологических образов лиц, которые теоретически могут оказаться в каждом подразделении Госавтоинспекции. Такая классификация позволяет индивидуализировать работу с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании. В некоторых типологических образах целесообразно выделить подобразы, рассмотрев, например, различные типы акцентуаций характера

или формы проявления дезадаптации. Таким образом, представляется возможным определить первопричину существующей у сотрудника проблемы и, соответственно, наиболее эффективные способы психологической работы с данным сотрудником.

2.3. МЕТОДИКИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С СОТРУДНИКАМИ ГОСАВТОИНСПЕКЦИИ, НУЖДАЮЩИМИСЯ В ПОВЫШЕННОМ ПСИХОЛОГО- ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ВНИМАНИИ

Психологическое сопровождение профессиональной деятельности сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, должно строиться на различии оснований для выделения СНППВ и индивидуальном подходе к каждому сотруднику в соответствии с его характерологическими особенностями. Для получения положительных результатов целесообразно к вопросу психологического сопровождения СНППВ подходить комплексно, осуществляя мероприятия одновременно по нескольким направлениям. Для этого определим *субъекты психологической работы*:

1. Личность сотрудника.
2. Социальное окружение, с которым сотрудник осуществляет взаимодействие в процессе осуществления профессиональной деятельности.
3. Близкое окружение, состоящее из членов семьи сотрудника, родственников, друзей, с которыми сотрудник взаимодействует во внеслужебное время.

Анализ психопрактики показывает, что в отношении СНППВ реализуются следующие направления психологической работы:

- психодиагностическое направление;
- психокоррекционное направление;
- информационно-обучающее направление;
- организационное направление.

Применяя общие методы к каждому из выделенных субъектов, можно определить основные составляющие психологической работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании:

1. Индивидуальная работа с СНППВ.

1.1. Динамическое психологическое наблюдение, анализ результатов служебной деятельности, изучение характерологических особенностей и мониторинг психоэмоционального состояния личности.

1.2. Индивидуальная профессиональная психологическая подготовка, направленная на преодоление затруднений, испытываемых сотрудником.

1.3. Коррекция психического состояния сотрудника (при необходимости).

1.4. Индивидуальные консультации.

1.5. Взаимодействие с руководящим и воспитательным аппаратом, специалистами ВВК, ЦПД, медицинских учреждений с целью привлечения их в случае необходимости к работе с сотрудником, нуждающимся в повышенном психолого-педагогическом внимании.

2. Работа с коллективом, в котором проходит службу сотрудник, включенный в число СНППВ.

2.1. Изучение социально-психологического климата в подразделении, совместимости сотрудников в рабочих группах (экипажах, нарядах, дежурных сменах и пр.).

2.2. Групповая профессиональная психологическая подготовка.

2.3. Мероприятия по сплочению коллектива (психологические тренинги, совместный досуг и др.).

2.4. Психологическое консультирование руководителя и сослуживцев.

2.5. Разработка рекомендаций и взаимодействие с руководящим и воспитательным аппаратом с целью организации мероприятий по улучшению социально-психологической адаптации сотрудника, включенного в число СНППВ.

3. Работа с семьей сотрудника, включенного в число СНППВ.

3.1. Психологическое консультирование членов семьи сотрудника.

3.2. Психокоррекционные мероприятия с семьей, члены которой находятся в состоянии психоэмоционального напряжения.

3.3. Привлечение членов семьи сотрудника к деятельности подразделения, проведению совместного досуга, воспитательной работы с сотрудником.

Рассмотрим основные направления психологической работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, в соответствии с изложенной в настоящем пособии классификацией.

Типологический образ	<i>1. Личность с адекватным поведением, сбалансированная, обладающая высоким социальным статусом (B+, P+, S+)</i>
Необходимость выделения СНППВ	Нет
Основные направления: методики психологической работы	-
Лица, участвующие в проведении работы	-
Типологический образ	<i>2. Личность с адекватным поведением, сбалансированная, обладающая средним социальным статусом (B+, P+, S0)</i>
Необходимость выделения СНППВ	Нет
Основные направления: методики психологической работы	-
Лица, участвующие в прове-	-

дении работы	
Типологический образ	<i>3. Личность с адекватным поведением, сбалансированная, обладающая низким социальным статусом (B+, P+, S-)</i>
Необходимость выделения СНППВ	Зачисляется в том случае, если по результатам изучения СПК есть потенциальная опасность того, что сотрудник может стать отверженным в коллективе
Основные направления: методики психологической работы	1. Психодиагностическое направление: динамическое психологическое наблюдение, анализ результатов служебной деятельности, мониторинг психоэмоционального состояния личности; изучение СПК. 2. Психокоррекционное направление: индивидуальное психологическое консультирование; социально-психологический тренинг ¹ , призванный способствовать повышению социального статуса сотрудника и большему сплочению коллектива, в котором он служит. 3. Информационно-обучающее направление: индивидуальная психологическая подготовка, направленная на преодоление возможных затруднений, испытываемых сотрудником, как правило, в социальном взаимодействии; индивидуальная беседа; информационно-психологическая беседа с руководителем подразделения, где проходит службу сотрудник. 4. Организационное направление: разработка рекомендаций по оптимизации СПК, внесение предложений по дальнейшему прохождению службы
Лица, участвующие в проведении работы	Психолог, руководитель подразделения
Типологический образ	<i>4. Личность с адекватным поведением, некоторой акцентуацией характера, высоким социальным статусом (B+, P0, S+)</i>
Необходимость выделения СНППВ	Дополнительного внимания требуют сотрудники с акцентуациями, прогностически неблагоприятными для службы в ОВД: по лабильному, шизоидному, неустойчивому, циклоидному (в фазе спада) типам, а в оперативных и специальных подразделениях также по астено-невротическому и эпилептоидному типам
Основные направления: методики психологической работы	1. Психодиагностическое направление: динамическое психологическое наблюдение, анализ результатов служебной деятельности, мониторинг психоэмоционального состояния личности. 2. Психокоррекционное направление: индивидуальное психологическое консультирование, сеансы релаксации и аутотренинга. 3. Информационно-обучающее направление: индивидуальная психологическая подготовка, направленная на преодоление возможных затруднений, испытываемых сотрудником; индивидуальная беседа; общее информирование; информационно-психологическая беседа с ру-

¹ См. приложение 1.

	ководителем подразделения, где проходит службу сотрудник
Лица, участвующие в проведении работы	Психолог
Типологический образ	<i>5. Личность с адекватным поведением, некоторой акцентуацией характера, средним социальным статусом (B+, P0, S0)</i>
Необходимость выделения СНПППВ	Внимания требуют сотрудники с акцентуациями, прогностически неблагоприятными для службы в ОВД: по лабильному, шизоидному, неустойчивому, циклоидному (в фазе спада) типам, а в оперативных и специальных подразделениях также по астено-невротическому и эпилептоидному типам
Основные направления: методики психологической работы	1. Психодиагностическое направление: динамическое психологическое наблюдение, анализ результатов служебной деятельности, мониторинг психоэмоционального состояния личности. 2. Психокоррекционное направление: индивидуальное психологическое консультирование, индивидуальный тренинг (мобилизация внутренних ресурсов), сеансы релаксации, аутотренинга, другие психокоррекционные методики и техники. 3. Информационно-обучающее направление: индивидуальная психологическая подготовка, направленная на преодоление возможных затруднений, испытываемых сотрудником; индивидуальная беседа; общее информирование, информационно-психологическая беседа с руководителем подразделения, где проходит службу сотрудник
Лица, участвующие в проведении работы	Психолог
Типологический образ	<i>6. Личность с адекватным поведением, некоторой акцентуацией характера, низким социальным статусом (B+, P0, S-)</i>
Необходимость выделения СНПППВ	Внимания требуют сотрудники с акцентуациями, прогностически неблагоприятными для службы в ОВД: по лабильному, шизоидному, неустойчивому, циклоидному (в фазе спада) типам, а в оперативных и специальных подразделениях также по астено-невротическому и эпилептоидному типам
Основные направления: методики психологической работы	1. Психодиагностическое направление: динамическое психологическое наблюдение, анализ результатов служебной деятельности, мониторинг психоэмоционального состояния личности; изучение СПК. 2. Психокоррекционное направление: индивидуальное психологическое консультирование; социально-психологический тренинг, призванный повысить социальный статус сотрудника и способствовать большему сплочению коллектива, в котором служит сотрудник. 3. Информационно-обучающее направление: психологическая подготовка, направленная на информационно-

	<p>психологическую поддержку служебного коллектива и преодоление возможных затруднений, испытываемых сотрудником; индивидуальная беседа; информационно-психологическая беседа с руководителем подразделения, где проходит службу сотрудник.</p> <p>4. Организационное направление: разработка рекомендаций по оптимизации СПК, изучение вопроса о возможном переходе сотрудника в другое подразделение</p>
Лица, участвующие в проведении работы	Психолог, руководитель подразделения, служебный коллектив, общественные объединения и организации, семья сотрудника
Типологический образ	<i>7. Личность с адекватным поведением, признаками дезадаптации, высоким социальным статусом (B+, P-, S+)</i>
Необходимость выделения СНППВ	Нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании
Основные направления: методики психологической работы	<p>1. Психодиагностическое направление: динамическое психологическое наблюдение, анализ результатов служебной деятельности, мониторинг психоэмоционального состояния личности.</p> <p>2. Психокоррекционное направление: индивидуальное психологическое консультирование; индивидуальный психологический тренинг, сеансы релаксации и аутотренга; иные коррекционные психотехники (арт-, библио-, арома-, песочная терапия и др.¹).</p> <p>3. Информационно-обучающее направление: индивидуальная психологическая подготовка, направленная на преодоление затруднений, испытываемых сотрудником (согласно имеющимся акцентуациям); индивидуальная психологическая беседа; информационно-психологическая беседа с руководителем подразделения, где проходит службу сотрудник, а также с членами семьи сотрудника.</p> <p>4. Организационное направление: взаимодействие с руководителем подразделения, в котором проходит службу сотрудник, специалистами ВВК и ЦПД, с целью привлечения их в случае необходимости к работе с сотрудником, разработка рекомендаций по оптимизации индивидуально-воспитательной работы с сотрудником</p>
Лица, участвующие в проведении работы	Психолог, руководитель подразделения, члены семьи
Типологический образ	<i>8. Личность с адекватным поведением, признаками дезадаптации, средним социальным статусом (B+, P-, S0)</i>
Необходимость выделения СНППВ	Нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании
Основные направления: методики психологической работы	1. Психодиагностическое направление: динамическое психологическое наблюдение, анализ результатов служебной деятельности, мониторинг психоэмоционального состояния

¹ См. приложение 2.

	<p>личности и межличностных отношений сотрудника с коллегами.</p> <p>2. Психокоррекционное направление: индивидуальное психологическое консультирование; индивидуальный психологический тренинг, сеансы релаксации и ауто-тренинга; иные коррекционные психотехники (арт-, библио-, арома-, песочная терапия и др.).</p> <p>3. Информационно-обучающее направление: индивидуальная психологическая подготовка, направленная на преодоление затруднений, испытываемых сотрудником (согласно имеющимся акцентуациям); индивидуальная психологическая беседа; информационно-психологическая беседа с руководителем подразделения, где проходит службу сотрудник, а также членами семьи сотрудника.</p> <p>4. Организационное направление: взаимодействие с руководителем подразделения, в котором проходит службу сотрудник, специалистами ВВК и ЦПД, с целью привлечения их в случае необходимости к работе с сотрудником, разработка рекомендаций по оптимизации индивидуальной-воспитательной работы с сотрудником</p>
Лица, участвующие в проведении работы	Психолог, руководитель подразделения, члены семьи
Типологический образ	<i>9. Личность с адекватным поведением, признаками дезадаптации, низким социальным статусом (B+, P-, S-)</i>
Необходимость выделения СНППВ	Нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании
Основные направления: методики психологической работы	<p>1. Психодиагностическое направление: динамическое психологическое наблюдение, анализ результатов служебной деятельности, мониторинг психоэмоционального состояния личности; изучение СПК.</p> <p>2. Психокоррекционное направление: индивидуальное и групповое психологическое консультирование; социально-психологический тренинг; индивидуальный психологический тренинг, сеансы релаксации и ауто-тренинга; иные коррекционные психотехники (арт-, библио-, арома-, песочная терапия и др.).</p> <p>3. Информационно-обучающее направление: индивидуальная психологическая подготовка, направленная на преодоление затруднений, испытываемых сотрудником (согласно имеющимся акцентуациям); групповая психологическая подготовка; индивидуальная психологическая беседа; информационно-психологическая беседа с руководителем подразделения, где проходит службу сотрудник, а также с членами семьи сотрудника.</p> <p>4. Организационное направление: взаимодействие с руководителем подразделения, в котором проходит службу сотрудник, специалистами ВВК и ЦПД, с целью привлечения их в случае необходимости к работе с сотрудником, разработка рекомендаций по оптимизации инди-</p>

	видуально-воспитательной работе с сотрудником и оптимизации СПК
Лица, участвующие в проведении работы	Психолог, руководитель подразделения, члены семьи

Типологический образ	<i>10. Личность с проявлениями девиантного поведения, сбалансированная, обладающая высоким социальным статусом (B0, P+, S+)</i>
Необходимость выделения СНППВ	Нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании
Основные направления: методики психологической работы	1. Психодиагностическое направление: динамическое психологическое наблюдение, анализ результатов служебной деятельности, мониторинг психоэмоционального состояния личности. 2. Психокоррекционное направление: индивидуальное психологическое консультирование; индивидуальный психологический тренинг, индивидуальная психолого-педагогическая (профилактическая) беседа. 3. Информационно-обучающее направление: индивидуальная психологическая подготовка, направленная на преодоление затруднений, испытываемых сотрудником (согласно демонстрируемому поведению); информационно-психологическая беседа с руководителем подразделения, где проходит службу сотрудник, а также с членами семьи сотрудника. 4. Организационное направление: взаимодействие с руководителем подразделения, в котором проходит службу сотрудник, воспитательным аппаратом
Лица, участвующие в проведении работы	Психолог, руководитель подразделения, сотрудники воспитательного аппарата, члены семьи

Типологический образ	<i>11. Личность с проявлениями девиантного поведения, сбалансированная, обладающая средним социальным статусом (B0, P+, S0)</i>
Необходимость выделения СНППВ	Нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании
Основные направления: методики психологической работы	1. Психодиагностическое направление: динамическое психологическое наблюдение, анализ результатов служебной деятельности, мониторинг психоэмоционального состояния личности и межличностных отношений, в которые включен сотрудник. 2. Психокоррекционное направление: индивидуальное психологическое консультирование; индивидуальный психологический тренинг, индивидуальная психолого-педагогическая беседа. 3. Информационно-обучающее направление: индивидуальная психологическая подготовка, направленная на преодоление затруднений, испытываемых сотрудником (согласно демонстрируемому поведению); информационно-психологическая беседа с руководителем подразделения, где проходит службу сотрудник, а также с членами семьи сотрудника. 4. Организационное направление: взаимодействие с руководителем подразделения, в котором проходит служ-

	бу сотрудник, воспитательным аппаратом
Лица, участвующие в проведении работы	Психолог, руководитель подразделения, сотрудники воспитательного аппарата, члены семьи
Типологический образ	<i>12. Личность с проявлениями девиантного поведения, сбалансированная, обладающая низким социальным статусом (B0, P+, S-)</i>
Необходимость выделения СНППВ	Нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании
Основные направления: методики психологической работы	<p>1. Психодиагностическое направление: динамическое психологическое наблюдение, анализ результатов служебной деятельности, мониторинг психоэмоционального состояния личности, изучение СПК.</p> <p>2. Психокоррекционное направление: индивидуальное и групповое психологическое консультирование; индивидуальный психологический тренинг, социально-психологический тренинг, индивидуальная психолого-педагогическая беседа.</p> <p>3. Информационно-обучающее направление: индивидуальная психологическая подготовка, направленная на преодоление затруднений, испытываемых сотрудником (согласно демонстрируемому поведению); групповая психологическая подготовка; индивидуальная психолого-педагогическая беседа; информационно-психологическая беседа с руководителем подразделения, где проходит службу сотрудник, а также с членами семьи сотрудника.</p> <p>4. Организационное направление: взаимодействие с руководителем подразделения, в котором проходит службу сотрудник, воспитательным аппаратом, разработка рекомендаций по оптимизации СПК и индивидуально-воспитательной работы с сотрудником</p>
Лица, участвующие в проведении работы	Психолог, руководитель подразделения, сотрудники воспитательного аппарата, члены семьи
Типологический образ	<i>13. Личность с проявлениями девиантного поведения, некоторой акцентуацией характера, высоким социальным статусом (B0, P0, S+)</i>
Необходимость выделения СНППВ	Нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании
Основные направления: методики психологической работы	<p>1. Психодиагностическое направление: динамическое психологическое наблюдение, анализ результатов служебной деятельности, мониторинг психоэмоционального состояния личности.</p> <p>2. Психокоррекционное направление: индивидуальное психологическое консультирование; индивидуальный психологический тренинг, сеансы релаксации и ауто-тренинга; иные коррекционные психотехники (арт-, библио-, арома-, песочная терапия и др.).</p> <p>3. Информационно-обучающее направление: индивидуальная психологическая подготовка, направленная на преодоление затруднений, испытываемых сотрудником</p>

	<p>(согласно демонстрируемому поведению и имеющимся акцентуациям); психолого-педагогическая индивидуальная беседа; информационно-психологическая беседа с руководителем подразделения, где проходит службу сотрудник, и с членами семьи сотрудника.</p> <p>4. Организационное направление: взаимодействие с руководящим и воспитательным аппаратом, специалистами ВВК, ЦПД, медицинских учреждений с целью привлечения их в случае необходимости к работе с сотрудником, нуждающимся в повышенном психолого-педагогическом внимании; разработка рекомендаций по индивидуально-воспитательной работе с сотрудником</p>
Лица, участвующие в проведении работы	Психолог, руководитель подразделения, сотрудники воспитательного аппарата, члены семьи
Типологический образ	<i>14. Личность с проявлениями девиантного поведения, некоторой акцентуацией характера, средним социальным статусом (B0, P0, S0)</i>
Необходимость выделения СНППВ	Нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании
Основные направления: методики психологической работы	<p>1. Психодиагностическое направление: динамическое психологическое наблюдение, анализ результатов служебной деятельности, мониторинг психоэмоционального состояния личности.</p> <p>2. Психокоррекционное направление: индивидуальное психологическое консультирование; индивидуальный и групповой психологический тренинг, сеансы релаксации и аутотренинга; иные коррекционные психотехники (арт-, библио-, арома-, песочная терапия и др.).</p> <p>3. Информационно-обучающее направление: индивидуальная психологическая подготовка, направленная на преодоление затруднений, испытываемых сотрудником (согласно демонстрируемому поведению и имеющимся акцентуациям); психолого-педагогическая индивидуальная беседа; информационно-психологическая беседа с руководителем подразделения, где проходит службу сотрудник, и с членами семьи сотрудника.</p> <p>4. Организационное направление: взаимодействие с руководящим и воспитательным аппаратом, специалистами ВВК, ЦПД, медицинских учреждений с целью привлечения их в случае необходимости к работе с сотрудником, нуждающимся в повышенном психолого-педагогическом внимании; разработка рекомендаций по индивидуально-воспитательной работе с сотрудником</p>
Лица, участвующие в проведении работы	Психолог, руководитель подразделения, сотрудники воспитательного аппарата, члены семьи

Типологический образ	<i>15. Личность с проявлениями девиантного поведения, некоторой акцентуацией характера, низким социальным статусом (B0, P0, S-)</i>
Необходимость выделения СНППВ	Нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании
Основные направления: методики психологической работы	<p>1. Психодиагностическое направление: динамическое психологическое наблюдение, анализ результатов служебной деятельности, мониторинг психоэмоционального состояния личности; изучение СПК.</p> <p>2. Психокоррекционное направление: индивидуальное психологическое консультирование; социально-психологический тренинг, в ходе которого бы прививались новые формы поведения проблемного сотрудника и повышался его социальный статус; сеансы релаксации и аутотренинга; иные коррекционные психотехники (арт-, библио-, арома-, песочная терапия и др.).</p> <p>3. Информационно-обучающее направление: индивидуальная психологическая подготовка, направленная на преодоление затруднений, испытываемых сотрудником (согласно демонстрируемому поведению и имеющимся акцентуациям); психолого-педагогическая индивидуальная беседа; информационно-психологическая беседа с руководителем подразделения, где проходит службу сотрудник.</p> <p>4. Организационное направление: взаимодействие с руководящим и воспитательным аппаратом, специалистами ВВК, ЦПД, медицинских учреждений с целью привлечения их в случае необходимости к работе с сотрудником, нуждающимся в повышенном психолого-педагогическом внимании; разработка рекомендаций по оптимизации индивидуально-воспитательной работы</p>
Лица, участвующие в проведении работы	Психолог, руководитель подразделения, воспитательный аппарат, члены семьи

Типологический образ	<i>16. Личность с проявлениями девиантного поведения, признаками дезадаптации, высоким социальным статусом (B0, P-, S+)</i>
Необходимость выделения СНППВ	Нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании
Основные направления: методики психологической работы	<p>1. Психодиагностическое направление: динамическое психологическое наблюдение, анализ результатов служебной деятельности, мониторинг психоэмоционального состояния личности.</p> <p>2. Психокоррекционное направление: индивидуальное психологическое консультирование; индивидуальный психологический тренинг, в ходе которого прививались бы новые формы поведения проблемного сотрудника; сеансы релаксации и аутотренинга; иные коррекционные психотехники (арт-, библио-, арома-, песочная терапия и др.).</p> <p>3. Информационно-обучающее направление: индивидуальная психологическая подготовка, направленная на преодоление затруднений, испытываемых сотрудником</p>

	(согласно демонстрируемому поведению и имеющимся акцентуациям); психолого-педагогическая индивидуальная беседа; информационно-психологическая беседа с руководителем подразделения, где проходит службу сотрудник, и с членами семьи сотрудника. 4. Организационное направление: взаимодействие с руководящим и воспитательным аппаратом, специалистами ВВК, ЦПД, медицинских учреждений с целью привлечения их в случае необходимости к работе с сотрудником, нуждающимся в повышенном психолого-педагогическом внимании; разработка рекомендаций по оптимизации индивидуально-воспитательной работы
Лица, участвующие в проведении работы	Психолог, руководитель подразделения, сотрудники воспитательного аппарата, члены семьи сотрудника

Типологический образ	<i>17. Личность с проявлениями девиантного поведения, признаками дезадаптации, средним социальным статусом (B0, P-, S0)</i>
Необходимость выделения СНППВ	Нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании
Основные направления: методики психологической работы	1. Психодиагностическое направление: динамическое психологическое наблюдение, анализ результатов служебной деятельности, мониторинг психоэмоционального состояния личности. 2. Психокоррекционное направление: индивидуальное психологическое консультирование; индивидуальный и групповой психологический тренинг, в ходе которого прививались бы новые формы поведения проблемного сотрудника; сеансы релаксации и аутотренинга; иные коррекционные психотехники (арт-, библио-, арома-, песочная терапия и др.). 3. Информационно-обучающее направление: индивидуальная психологическая подготовка, направленная на преодоление затруднений, испытываемых сотрудником (согласно демонстрируемому поведению и имеющимся акцентуациям); психолого-педагогическая индивидуальная беседа; информационно-психологическая беседа с руководителем подразделения, где проходит службу сотрудник, с членами семьи сотрудника. 4. Организационное направление: взаимодействие с руководящим и воспитательным аппаратом, специалистами ВВК, ЦПД, медицинских учреждений с целью привлечения их в случае необходимости к работе с сотрудником, нуждающимся в повышенном психолого-педагогическом внимании; разработка рекомендаций по оптимизации индивидуально-воспитательной работы
Лица, участвующие в проведении работы	Психолог, руководитель подразделения, сотрудники воспитательного аппарата, члены семьи сотрудника
Типологический образ	<i>18. Личность с проявлениями девиантного поведения, признаками дезадаптации, низким социальным статусом (B0, P-, S-)</i>
Необходимость выделения	Нуждается в повышенном психолого-педагогическом

СНПППВ	внимании
Основные направления: методики психологической работы	<p>1. Психодиагностическое направление: динамическое психологическое наблюдение, анализ результатов служебной деятельности, мониторинг психоэмоционального состояния личности; изучение СПК.</p> <p>2. Психокоррекционное направление: индивидуальное и групповое психологическое консультирование; социально-психологический тренинг, в ходе которого прививались бы новые формы поведения проблемного сотрудника и повышался его социальный статус; сеансы релаксации и аутотренинга; иные коррекционные психотехники (арт-, библио-, арома-, песочная терапия и др.).</p> <p>3. Информационно-обучающее направление: индивидуальная психологическая подготовка, направленная на преодоление затруднений, испытываемых сотрудником (согласно демонстрируемому поведению и имеющимся акцентуациям); групповая психологическая подготовка, психолого-педагогическая индивидуальная беседа; информационно-психологическая беседа с руководителем подразделения, где проходит службу сотрудник, с членами семьи сотрудника.</p> <p>4. Организационное направление: взаимодействие с руководящим и воспитательным аппаратом, специалистами ВВК, ЦПД, медицинских учреждений с целью привлечения их в случае необходимости к работе с сотрудником, нуждающимся в повышенном психолого-педагогическом внимании (в том числе к оценке возможности дальнейшего прохождения службы в ОВД); разработка рекомендаций по оптимизации индивидуально-воспитательной работы</p>
Лица, участвующие в проведении работы	Психолог, руководитель подразделения, сотрудники воспитательного аппарата, члены семьи сотрудника

Типологический образ	<i>19. Личность с проявлениями делинквентного поведения, сбалансированная, обладающая высоким социальным статусом (B-, P+, S+)</i>
Необходимость выделения СНПППВ	Нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании
Основные направления: методики психологической работы	<p>1. Психодиагностическое направление: динамическое психологическое наблюдение, анализ результатов служебной деятельности, мониторинг психоэмоционального состояния личности.</p> <p>2. Психокоррекционное направление: индивидуальное психологическое консультирование; индивидуальный психологический тренинг, индивидуальная психолого-педагогическая (профилактическая) беседа.</p> <p>3. Информационно-обучающее направление: индивидуальная психологическая подготовка, направленная на преодоление затруднений, испытываемых сотрудником (согласно демонстрируемому поведению); информационно-психологическая беседа с руководителем подраз-</p>

	<p>деления, где проходит службу сотрудник, а также с членами семьи сотрудника.</p> <p>4. Организационное направление: взаимодействие с руководителем подразделения, в котором проходит службу сотрудник, воспитательным аппаратом</p>
Лица, участвующие в проведении работы	Психолог, руководитель подразделения, сотрудники воспитательного аппарата

Типологический образ	<i>20. Личность с проявлениями делинквентного поведения, сбалансированная, обладающая средним социальным статусом (B-, P+, S0)</i>
Необходимость выделения СНППВ	Нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании
Основные направления: методики психологической работы	<p>1. Психодиагностическое направление: динамическое психологическое наблюдение, анализ результатов служебной деятельности, мониторинг психоэмоционального состояния личности и межличностных отношений сотрудника.</p> <p>2. Психокоррекционное направление: индивидуальное психологическое консультирование; индивидуальный психологический тренинг, индивидуальная психолого-педагогическая беседа.</p> <p>3. Информационно-обучающее направление: индивидуальная психологическая подготовка, направленная на преодоление затруднений, испытываемых сотрудником (согласно демонстрируемому поведению); информационно-психологическая беседа с руководителем подразделения, где проходит службу сотрудник, а также с членами семьи сотрудника.</p> <p>4. Организационное направление: взаимодействие с руководителем подразделения, в котором проходит службу сотрудник, воспитательным аппаратом</p>
Лица, участвующие в проведении работы	Психолог, руководитель подразделения, сотрудники воспитательного аппарата

Типологический образ	<i>21. Личность с проявлениями делинквентного поведения, сбалансированная, обладающая низким социальным статусом (B-, P+, S-)</i>
Необходимость выделения СНППВ	Нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании
Основные направления: методики психологической работы	<p>1. Психодиагностическое направление: динамическое психологическое наблюдение, анализ результатов служебной деятельности, мониторинг психоэмоционального состояния личности и мотивации сотрудника, изучение СПК.</p> <p>2. Психокоррекционное направление: индивидуальное психологическое консультирование; социально-психологический тренинг, направленный на усиление сплочения коллектива и повышение социального статуса сотрудника, индивидуальная психолого-педагогическая (профилактическая) беседа.</p> <p>3. Информационно-обучающее направление: индивиду-</p>

	<p>альная и групповая психологическая подготовка, направленная на преодоление затруднений, испытываемых сотрудником (согласно демонстрируемому поведению); информационно-психологическая беседа с руководителем подразделения, где проходит службу сотрудник, а также с членами семьи сотрудника.</p> <p>4. Организационное направление: взаимодействие с руководителем подразделения, в котором проходит службу сотрудник, воспитательным аппаратом, разработка рекомендаций по оптимизации СПК и индивидуально-воспитательной работы с сотрудником</p>
Лица, участвующие в проведении работы	Психолог, руководитель подразделения

Типологический образ	<i>22. Личность с проявлениями делинквентного поведения, некоторой акцентуацией характера, высоким социальным статусом (B-, P0, S+)</i>
Необходимость выделения СНППВ	Нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании
Основные направления: методики психологической работы	<p>1. Психодиагностическое направление: динамическое психологическое наблюдение, анализ результатов служебной деятельности, мониторинг психоэмоционального состояния личности.</p> <p>2. Психокоррекционное направление: индивидуальное психологическое консультирование; индивидуальный психологический тренинг, в ходе которого прививались бы новые формы поведения проблемного сотрудника; сеансы релаксации и аутотренинга; иные коррекционные психотехники (арт-, библио-, арома-, песочная терапия и др.).</p> <p>3. Информационно-обучающее направление: индивидуальная психологическая подготовка, направленная на преодоление затруднений, испытываемых сотрудником (согласно демонстрируемому поведению и имеющимся акцентуациям); психолого-педагогическая индивидуальная беседа; информационно-психологическая беседа с руководителем подразделения, где проходит службу сотрудник, и с членами семьи сотрудника.</p> <p>4. Организационное направление: взаимодействие с руководящим и воспитательным аппаратом, специалистами ВВК, ЦПД, медицинских учреждений с целью привлечения их в случае необходимости к работе с сотрудником, нуждающимся в повышенном психолого-педагогическом внимании; разработка рекомендаций по оптимизации индивидуально-воспитательной работы</p>
Лица, участвующие в проведении работы	Психолог, руководитель подразделения, воспитательный аппарат, члены семьи

Типологический образ	<i>23. Личность с проявлениями делинквентного поведения, некоторой акцентуацией характера, средним социальным статусом (B-, P0, S0)</i>
Необходимость выделения	Нуждается в повышенном психолого-педагогическом

СНПППВ	внимании
Основные направления: методики психологической работы	<p>1. Психодиагностическое направление: динамическое психологическое наблюдение, анализ результатов служебной деятельности, мониторинг психоэмоционального состояния личности.</p> <p>2. Психокоррекционное направление: индивидуальное психологическое консультирование; индивидуальный психологический тренинг, в ходе которого прививались бы новые формы поведения проблемного сотрудника; сеансы релаксации и аутотренинга; иные коррекционные психотехники (арт-, библио-, арома-, песочная терапия и др.).</p> <p>3. Информационно-обучающее направление: индивидуальная психологическая подготовка, направленная на преодоление затруднений, испытываемых сотрудником (согласно демонстрируемому поведению и имеющимся акцентуациям); психолого-педагогическая индивидуальная беседа; информационно-психологическая беседа с руководителем подразделения, где проходит службу сотрудник, и с членами семьи сотрудника.</p> <p>4. Организационное направление: взаимодействие с руководящим и воспитательным аппаратом, специалистами ВВК, ЦПД, медицинских учреждений с целью привлечения их в случае необходимости к работе с сотрудником, нуждающимся в повышенном психолого-педагогическом внимании; разработка рекомендаций по оптимизации индивидуально-воспитательной работы</p>
Лица, участвующие в проведении работы	Психолог, руководитель подразделения, воспитательный аппарат, члены семьи

Типологический образ	<i>24. Личность с проявлениями делинквентного поведения, некоторой акцентуацией характера, низким социальным статусом (B-, P0, S-)</i>
Необходимость выделения СНПППВ	Нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании
Основные направления: методики психологической работы	<p>1. Психодиагностическое направление: динамическое психологическое наблюдение, анализ результатов служебной деятельности, мониторинг психоэмоционального состояния личности, изучение СПК.</p> <p>2. Психокоррекционное направление: индивидуальное психологическое консультирование; социально-психологический тренинг, в ходе которого прививались бы новые формы поведения проблемного сотрудника, его социальный статус; сеансы релаксации и аутотренинга; иные коррекционные психотехники (арт-, библио-, арома-, песочная терапия и др.).</p> <p>3. Информационно-обучающее направление: индивидуальная психологическая подготовка, направленная на преодоление затруднений, испытываемых сотрудником (согласно демонстрируемому поведению и имеющимся акцентуациям); психолого-педагогическая индивидуальная беседа; информационно-психологическая беседа</p>

	с руководителем подразделения, где проходит службу сотрудник, и с членами семьи сотрудника. 4. Организационное направление: взаимодействие с руководящим и воспитательным аппаратом, специалистами ВВК, ЦПД, медицинских учреждений с целью привлечения их в случае необходимости к работе с сотрудником, нуждающимся в повышенном психолого-педагогическом внимании; разработка рекомендаций по оптимизации СПК и индивидуально-воспитательной работы с сотрудником
Лица, участвующие в проведении работы	Психолог, руководитель подразделения, воспитательный аппарат, члены семьи

Типологический образ	<i>25. Личность с проявлениями делинквентного поведения, признаками дезадаптации, высоким социальным статусом (B-, P-, S+)</i>
Необходимость выделения СНППВ	Нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании
Основные направления: методики психологической работы	1. Психодиагностическое направление: динамическое психологическое наблюдение, анализ результатов служебной деятельности, мониторинг психоэмоционального состояния личности. 2. Психокоррекционное направление: индивидуальное психологическое консультирование; индивидуальный психологический тренинг, в ходе которого прививались бы новые формы поведения проблемного сотрудника; сеансы релаксации и аутотренинга; иные коррекционные психотехники (арт-, библио-, арома-, песочная терапия и др.). 3. Информационно-обучающее направление: индивидуальная психологическая подготовка, направленная на преодоление затруднений, испытываемых сотрудником (согласно демонстрируемому поведению и имеющимся акцентуациям); психолого-педагогическая индивидуальная беседа; информационно-психологическая беседа с руководителем подразделения, где проходит службу сотрудник, и с членами семьи сотрудника. 4. Организационное направление: взаимодействие с руководящим и воспитательным аппаратом, специалистами ВВК, ЦПД, медицинских учреждений с целью привлечения их в случае необходимости к работе с сотрудником, нуждающимся в повышенном психолого-педагогическом внимании; разработка рекомендаций по оптимизации индивидуально-воспитательной работы
Лица, участвующие в проведении работы	Психолог, руководитель подразделения, воспитательный аппарат, члены семьи

Типологический образ	<i>26. Личность с проявлениями делинквентного поведения, признаками дезадаптации, средним социальным статусом (B-, P-, S0)</i>
Необходимость выделения	Нуждается в повышенном психолого-педагогическом

СНПППВ	внимании
Основные направления: методики психологической работы	<p>1. Психодиагностическое направление: динамическое психологическое наблюдение, анализ результатов служебной деятельности, мониторинг психоэмоционального состояния личности.</p> <p>2. Психокоррекционное направление: индивидуальное психологическое консультирование; индивидуальный психологический тренинг, в ходе которого прививались бы новые формы поведения проблемного сотрудника; сеансы релаксации и аутотренинга; иные коррекционные психотехники (арт-, библио-, арома-, песочная терапия и др.).</p> <p>3. Информационно-обучающее направление: индивидуальная психологическая подготовка, направленная на преодоление затруднений, испытываемых сотрудником (согласно демонстрируемому поведению и имеющимся акцентуациям); психолого-педагогическая индивидуальная беседа; информационно-психологическая беседа с руководителем подразделения, где проходит службу сотрудник, и с членами семьи сотрудника.</p> <p>4. Организационное направление: взаимодействие с руководящим и воспитательным аппаратом, специалистами ВВК, ЦПД, медицинских учреждений с целью привлечения их в случае необходимости к работе с сотрудником, нуждающимся в повышенном психолого-педагогическом внимании; разработка рекомендаций по оптимизации индивидуально-воспитательной работы</p>
Лица, участвующие в проведении работы	Психолог, руководитель подразделения, воспитательный аппарат, члены семьи

Типологический образ	<i>27. Личность с проявлениями делинквентного поведения, признаками дезадаптации, низким социальным статусом (B-, P-, S-)</i>
Необходимость выделения СНПППВ	Нуждается в повышенном психолого-педагогическом внимании
Основные направления: методики психологической работы	<p>1. Психодиагностическое направление: динамическое психологическое наблюдение, анализ результатов служебной деятельности, мониторинг психоэмоционального состояния личности.</p> <p>2. Психокоррекционное направление: индивидуальное психологическое консультирование; индивидуальный психологический тренинг, в ходе которого прививались бы новые формы поведения проблемного сотрудника; сеансы релаксации и аутотренинга; иные коррекционные психотехники (арт-, библио-, арома-, песочная терапия и др.).</p> <p>3. Информационно-обучающее направление: индивидуальная психологическая подготовка, направленная на преодоление затруднений, испытываемых сотрудником (согласно демонстрируемому поведению и имеющимся акцентуациям); психолого-педагогическая индивиду-</p>

	<p>альная беседа; информационно-психологическая беседа с руководителем подразделения, где проходит службу сотрудник, и с членами семьи сотрудника.</p> <p>4. Организационное направление: взаимодействие с руководящим и воспитательным аппаратом, специалистами ВВК, ЦПД, медицинских учреждений с целью привлечения их в случае необходимости к работе с сотрудником, нуждающимся в повышенном психолого-педагогическом внимании; разработка рекомендаций по оптимизации индивидуально-воспитательной работы</p>
Лица, участвующие в проведении работы	Психолог, руководитель подразделения, воспитательный аппарат, члены семьи

В приведенных выше подтаблицах определены основные направления работы с каждой из категорий сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, в зависимости от типа акцентуации и демонстрируемого поведения. Применяемые психологические методики в большинстве случаев не являются специализированными под конкретную проблематику (т.е. они могут быть использованы для решения различных психологических задач). Однако их сочетание и определенная адаптация, учитывающая особенности той или иной подгруппы СНППВ, позволяет индивидуализировать процесс оказания психологической помощи сотрудникам ОВД. Проведенный анализ методического инструментария психологической работы позволил выделить базовый набор техник и методик, применяемых по отношению к сотрудникам Госавтоинспекции, нуждающимся в повышенном психолого-педагогическом внимании.

Таким образом, используя предложенную классификацию и психотехнологии, представляется возможным индивидуализировать работу с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, и тем самым повысить эффективность данного направления профессиональной деятельности психолога.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В пособии рассмотрена актуальная для деятельности практического психолога тема – проблема психологического сопровождения деятельности сотрудников Госавтоинспекции, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании. У сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, наследственные факторы, условия развития и воспитания, личностные и функциональные особенности определяют повышенную вероятность возникновения состояний дезадаптации, способствующих развитию нервно-психических и соматических заболеваний, девиантного поведения, приводящих к снижению эффективности и надежности служебной деятельности и профессиональной подготовки не только в напряженных, экстремальных условиях, но и в обычных условиях несения службы. Именно поэтому психологическое сопровождение профессиональной деятельности данной категории сотрудников является актуальной и неотъемлемой частью работы практического психолога.

ЛИТЕРАТУРА

1. Айви А.Е., Айви М.Б., Саймен-Даунинг Л. Консультирование и психотерапия // Сочетание методов, теории и практики. 2-е изд. Новосибирск, 1990.
2. Ажимова О.А., Марьин М.И., Петров В.Е. Современные технологии организации психологической работы в органах внутренних дел: метод. пособие / под общ. ред. А.А. Сафарова. Казань, 2005.
3. Алиев Х.М., Петров В.Е., Филипенкова Н.Ю. Психотехнологии оказания помощи и самопомощи в экстремальных ситуациях: учеб.-метод. пособие. Домодедово: ВИПК МВД России, 2008.
4. Андреев Н.В., Хохлова Н.Г. Методы диагностики и развития психологического потенциала руководителей органов внутренних дел: учеб.-метод. пособие. М., 1996.
5. Безносков С.П. Профессиональные деформации личности: подходы, концепции, метод: автореф. дис...д-ра псих. наук. СПб., 1997.
6. Битянова Н.Р., Копылова Г.К. О модели деятельности практического психолога в ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 1997. № 2.
7. Буданов А.В. Методические рекомендации к занятию в системе социально-гуманитарной подготовки на тему «Психолого-педагогические пути преодоления профессиональной деформации сотрудников ОВД»: Лекция-беседа с личным составом. М., 1992.
8. Буданов А.В. Обучение сотрудников правоохранительных органов тактике и методам обеспечения личной безопасности: учеб.-практ. пособие. М., 1997.
9. Буданов А.В. Работа с сотрудниками органов внутренних дел по профилактике профессиональной деформации: практ. пособие для руководящих работников УВД, ОВД, служб по работе с личным составом, подразделений морально-психологического обеспечения деятельности ОВД. М., 1992.
10. Вахнина В.В., Трубочкин В.П. Диагностика и формирование мотивационной готовности сотрудников к службе в органах внутренних дел: науч.-метод. пособие. М., 2005.
11. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: учеб. пособие. М.: Изд-во «Ось-89», 2005.
12. Горбач Н.А., Матросов В.А., Ткаченко В.С. Особенности профессиональной адаптации молодых сотрудников к службе в ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 1998. № 2.
13. Гущина Е.Н. Психологические аспекты причин нарушения служебной дисциплины в коллективе // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2001. № 1.

14. Деробизова Л.А. Исследование индивидуально-типических особенностей сотрудников, отнесенных к группе риска // Психопедагогика в правоохранительных органах. 1999. № 2.
15. Евтихов О.В. Организационно-методические основы психологического тренинга: учеб.-метод. пособие. Красноярск: Сибирский юрид. ин-т МВД России, 2004.
16. Елизаров А.Н. Основы индивидуального и семейного консультирования: учеб. пособие. М., 2008.
17. Караваев А.Ф. Психолого-педагогические основы профессионального становления специалистов - сотрудников органов внутренних дел: метод. пособие. М., 2005.
18. Караваев А.Ф., Савенков В.А., Блинов В.А. и др. Работа с акцентуированными личностями в период их профессионального становления // Психопедагогика в правоохранительных органах. 1999. № 2.
19. Караваев А.Ф., Петров В.Е. Психологическое обеспечение формирования и развития личности: учеб.-метод. пособие. М., 2006.
20. Касперович Ю.Г. Психологическое обеспечение профилактики суицидов среди сотрудников органов внутренних дел: автореф. дис. ...канд. психол. наук. М.: МГУ им. М.В. Ломоносова, 2004.
21. Качалов В.Ю. Исследование форм и причин девиантного поведения сотрудников ОВД. Казань, 2002.
22. Колос И.В., Марьин М.И., Мягких Н.И. и др. Профилактика самоубийств среди сотрудников органов внутренних дел: метод. пособие. М., 2001.
23. Котенев И.О. Психологическая диагностика постстрессовых состояний: метод. пособие для практических психологов. Пермь, 1998.
24. Котенев И.О., Комаров К.Э. Программа социально-психологической реабилитации сотрудников спецподразделений ОВД, пребывающих из зоны вооруженных конфликтов // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2000. № 2.
25. Малкина-Пых И.Г. Психосоматика: справочник практикующего психолога. М.: Эксмо, 2005.
26. Мальцева Т.В. Психологическое консультирование курсантов и слушателей высших образовательных учреждений МВД России в ситуациях внутриличностных конфликтов профессионального становления: монография. М.: УРАО, 2005.
27. Марасанов Г.И. Методы моделирования и анализа ситуаций в социально-психологическом тренинге. Киров, 1995.
28. Минина А.А. Личностно-ориентированный подход к психопрофилактической работе с сотрудниками органов внутренних дел, включенными в «группу риска»: автореф. дис... канд. психол. наук. М., 2004.

29. Михайлова В.К., Караваев А.Ф. Организация работы с сотрудниками, включенными в группы риска // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2000. № 2.
30. Немов Р.С. Психологический словарь. М.: Гуманитар. изд. Центр «ВЛАДОС», 2007.
31. Организация профессиональной психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел: метод. пособие / Марьин М.И., Шестаков А.Г., Петров В.Е. и др. М., 2003.
32. Осипова А.А. Справочник психолога по работе в кризисных ситуациях. Ростов н/Д: Феникс, 2005.
33. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел: справ. пособие / под ред. Бовина Б.Г., Мягких Н.И., Сафронова А.Д. М.: НИЦПМО, 1997.
34. Папкин И.А. Методы диагностики и снижения уровня профессиональной виктимности сотрудников органов внутренних дел: учеб. пособие. Домодедово: ВИПК МВД России, 2006.
35. Петров В.Е. Введение в профессию «Психолог органов внутренних дел»: учеб. пособие. М., 2006.
36. Петров В. Е. Организация и проведение интеллектуального социально-психологического тренинга в работе с сотрудниками органов внутренних дел: учеб.-метод. пособие. Домодедово: ВИПК МВД России, 2011.
37. Петров В.Е., Филипенкова Н.Ю., Савкина Л.В. Особенности работы с сотрудниками органов внутренних дел, нуждающимися в дополнительном внимании со стороны психолога: учеб.-метод. пособие. Домодедово: ВИПК МВД России, 2009.
38. Петров В.Е., Филипенкова Н.Ю. Психотехнологии оказания помощи и самопомощи сотрудникам полиции в экстремальных условиях: учеб.-метод. пособие. Домодедово: ВИПК МВД России, 2011.
39. Петухов Е.В. Правовые и организационные основы психологической помощи сотрудникам органов внутренних дел. М., 2001.
40. Пирогова Л.К. Конфликтологическая подготовка сотрудников ОВД: практ. рекомендации. 3-е изд., перераб. и доп. Домодедово: ВИПК МВД России, 2007.
41. Прикладная юридическая психология / под ред. проф. А.М. Столяренко. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.
42. Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника органа внутренних дел: метод. пособие / Марьин М.И., Буданов А.В., Петров В.Е., Борисова С.Е., Такасаева К.Р., Адаев А.И. М.: ГУК МВД России, 2004.
43. Профилактика самоубийств среди сотрудников органов внутренних дел: метод. пособие / Марьин М.И., Касперович Ю.Г., Рыбников В.Ю. и др. М., 2004.

44. Прохоров Ю.И. Особенности формирования и развития личности сотрудников правоохранительной деятельности // Психопедагогика в правоохранительных органах. 1997. № 2.

45. Психологическое обеспечение первоначальной подготовки сотрудников ОВД: учеб.-метод. пособие / Марьин М.И. Поздняков В.М., Петров В.Е. и др.; под общ. ред. В.М. Бурькина. М.: ЦОКР МВД России, 2005.

46. Психологическое обеспечение работы с руководящими кадрами органов внутренних дел: метод. пособие / Марьин М.И., Петров В.Е., Касперович Ю.Г. и др. М., 2003.

47. Психологическое обеспечение работы с сотрудниками ОВД, требующими повышенного психологического внимания: учеб.-метод. пособие / Марьин М.И., Солдатова И.Ф., Петров В.Е. и др. Барнаул: Барнаулский юрид. ин-т МВД России, 2004.

48. Сапарин О.Е. Профессионально-психологическая устойчивость сотрудников ОВД и пути ее совершенствования. М., 1990.

49. Силкин Н.Н. Теория и практика оптимизации профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел к служебной деятельности в условиях повышенного риска: монография. СПб.: Санкт-Петербургский ун-т МВД России, 2001.

50. Смирнов В.Н. Гуманность сотрудников ОВД // Психологические проблемы совершенствования работы с личным составом в ОВД: материалы науч.-практ. конф. / сост. В.П. Новиков. Домодедово: РИПК работников МВД России, 1997.

51. Солдатова И.Ф. Психологическое обеспечение курсантов образовательных учреждений МВД России, нуждающихся в повышенном внимании психолога: автореф. дис... канд. псих. наук. СПб., 2007.

52. Социально-психологический климат в служебных подразделениях: метод. пособие / под общ. ред. М.И. Марьина, Е.А. Мешалкина. М., 2001.

53. Торохтий В.С. Психология социальной работы с семьей. М.: Рос. акад. образования, Центр социальной педагогики, Ин-т социальной работы, 1996.

54. Труды ВИПК МВД России: Вып. 5: Опыт изучения проблем девиантного поведения сотрудников органов внутренних дел, мер профилактики и борьбы с его проявлениями: сб. статей / сост. С.А. Кулик. Домодедово: ВИПК МВД России, 2004.

55. Труды ВИПК МВД России: Вып. 17: Актуальные проблемы совершенствования профессиональной подготовки сотрудников ОВД: материалы межвуз. науч.-практ. конф. / под общ. ред. Ю.Н. Демидова, В.В. Мотина; сост. М.А. Акимова, Л.К. Пирогова. Домодедово: ВИПК МВД России, 2007.

56. Фомин Н.С., Папкин А.И. Деятельность практических психологов по профилактике предкриминального поведения сотрудников ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2001. № 2.

57. Хасан Б.И. Конструктивная психология конфликта. СПб.: Питер, 2003.

58. Човдырова Г.С. Проблемы повышения психологической стрессоустойчивости личного состава системы МВД России в экстремальных условиях: монография. М.: ВНИИ МВД России, 1998.

59. Чевердюк Л.Н. Риск в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел: учеб.-метод. пособие. Домодедово: ВИПК МВД России, 2003.

60. Юринова Ю.В. Профессиональная психологическая подготовка сотрудников ГИБДД к реализации властных полномочий // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта: науч.-теорет. журнал. 2010. № 7 (65). С. 89-94.

61. Юринова Ю.В. Психологический анализ профессиональной деятельности сотрудников ДПС ГИБДД и пути повышения ее эффективности // Наука и практика. 2009. № 3 (40). С. 89-92.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1¹

УПРАЖНЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

Упражнения с веревками

Назначение. Это упражнение показывает важность самоорганизации группы, сплочённости, профилактики конфликтов и нервозности; направлено на коллективное преодоление трудностей и достижение успешности, обнаружение лидеров, использование веревки как средства коммуникации.

Инструкция. Сотрудники встают в круг, держась обеими руками за общую веревку, после чего веревку подтягивают и завязывают так, чтобы участники стояли плотно друг к другу. Затем следует команда: «Закрывать глаза и не открывать их» – и задание: «Образуйте квадрат». Глаза можно открыть всем вместе только после того, как группа решит, что квадрат получился. После этого упражнения и короткого перерыва предлагается опять встать в круг, закрыть глаза и (следующее задание): образовать равносторонний треугольник. Те, кто все-таки открыл глаза, выбывают из игры и могут стать наблюдателями, которые помогут группе обсудить это упражнение.

При обсуждении задаются вопросы: как произошло выдвижение лидера? Что было наиболее трудным в решении задачи? Какой прием компенсировал отсутствие зрительного контакта?

Упражнение «Стена»

Назначение. Достигается взаимодействие, понимание в коллективе, сплочение, выработка принятия решений, стратегий, происходит формирование групповой ответственности.

Инструкция. Сотрудники делятся на две группы, одна – участники, другая – наблюдатели. Помещение делится на две части веревкой, участники перемещаются на одну часть помещения, наблюдатели – на другую. В группе участников каждого необходимо наделить соответствующей ролью: кто-то полностью обездвижен, у кого-то поражена рука либо нога, кто-то ослеп, кто-то здоров и т.д. Имеющихся в группе формальных лидеров, начальников можно сделать полностью обездвиженными и немыми, чтобы дать возможность другим руководить и принимать решения. Уп-

¹ См.: Петров В.Е., Просвирина А.В. Психологический тренинг сплочения служебных коллективов органов внутренних дел: учеб.-метод. пособие. Домодедово: ВИПК МВД России, 2012.

ражнение может выполняться как вербально, так и невербально. Предпочтение отдается невербальному выполнению. Задача участников – оказаться по ту сторону веревки, не касаясь ее, под веревкой перемещаться нельзя. Обратная связь – можно задавать вопросы: что было сложнее, принимать решения или их исполнять; как чувствовалась ответственность за коллектив и т.д.

Упражнение «Миротворцы в Африке»

Назначение. Упражнение направлено на формирование сплочённости коллектива.

Организация: листы формата А4, карандаш, линейка и ножницы.

Инструкция. Делим группу на две подгруппы. Одна команда вместе с ведущим выходит за дверь, вторая остается с другим ведущим в комнате. Первой группе дается следующее задание: участники должны изображать миссионеров, а оставшаяся группа – туземцев племени, не знающего ни письменности, ни математики, ни инженерии. У них в племени недавно началась эпидемия, и люди умирают десятками. Доехать до больницы невозможно, т.к. до нее по дороге – 105 км; напрямую – 5 км, но путь лежит через непроходимые болота. Необходимо научить туземцев строить мост. Мост должен состоять из 5 метров склеенных между собой листов бумаги, ширина моста – половина ширины листа бумаги с 5-мм отступом в большую сторону. Кроме того, миссионеры должны убедить туземцев в необходимости постройки моста. Время на постройку – 20 минут.

Команде туземцев сообщаются следующие правила: общаться с миссионерами может только глава племени. Женщины не имеют права держать в руках ножницы, мужчины – линейку. Каждые три минуты (по команде ведущего) они должны усиленно молиться, бросив все дела. При склеивании бумаги на каждый стык они должны наклеивать один угольник и один цветок.

В течение 7 минут участники обсуждают правила, распределяют роли и вырабатывают план действий. После завершения игры участников просят поделиться своими впечатлениями. В зависимости от результатов можно сделать вывод о работе в нецелевых группах, т.е. группах, в которых нет намерений следовать целям других людей, даже желающих им добра. Кроме того, делается вывод о необходимости учитывать интересы и желания других людей, без чего не может возникнуть понимание и осуществляться совместная продуктивная деятельность.

Упражнение «Музей восковых фигур»

Назначение. Упражнение направлено на формирование поведенческой компоненты групповой сплочённости. Представляет собой модифицированный вариант психогимнастических упражнений, направленных на формирование умения понимать партнера на основе невербальных средств общения.

В процессе игры происходит преодоление психологических барьеров, мешающих общению, освоение моделей эффективного общения, поиск и апробация новых стратегий общения в игровой ситуации, сближение членов группы на основе совместной игровой, творческой деятельности.

Организация. Для проведения игры используется пространство всего помещения. Специальный реквизит не требуется, однако желательно использование видеосъемки для более углубленного анализа при обсуждении.

Инструкция. Говорит ведущий: Разойдитесь по помещению и двигайтесь под музыку так, как вы считаете нужным. По моей команде: «Стоп!» вы должны остановиться и изобразить какую-либо фигуру. Фигура может быть индивидуальной или коллективной. Я подхожу к какой-либо «застывшей» фигуре, дотрагиваюсь до нее, и она превращается в «экскурсовода», а все окружающие – «музей восковых фигур». Я прошу провести со мной экскурсию по музею и рассказать, что из себя представляет каждая восковая фигура, историю ее создания. В процессе экскурсии я буду активно задавать вопросы, высказывать свою точку зрения, может быть, спорить с экскурсоводом. Всякий раз, когда экскурсовод будет заканчивать свой рассказ о той или иной восковой фигуре, я буду дотрагиваться до нее, и фигура будет «оживать» и превращаться в посетителя музея, который будет вместе со мной слушать рассказ экскурсовода, задавать вопросы.

Таким образом, с каждой «ожившей» фигурой число посетителей будет возрастать. После того как «оживет» последняя фигура, каждый участник даст свою интерпретацию того образа, который он изобразил в восковой фигуре, затем все члены группы снова расходятся по помещению и продолжают игру, которая проводится до тех пор, пока каждый из присутствующих не побывает в роли экскурсовода.

Упражнение «Прикосновение»

Назначение. Упражнение направлено на формирование единства в эмоциональной и поведенческой сферах.

Инструкция. Один из участников садится на стул спиной к другим участникам, которые образуют круг, закрывает глаза и пытается запомнить свои ощущения от прикосновений членов группы, которые подходят к нему

и кладут руки на плечи; затем он открывает глаза, поворачивается к кругу и называет те прикосновения, которые ему больше всего понравились.

Упражнение «Наш коллектив – это ...»

Назначение. Упражнение направлено на формирование единства в ценностной сфере.

Инструкция. Ведущий произносит фразу: «Наш коллектив - это ...» и предлагает каждому участнику дать свою ассоциацию нашего коллектива. Затем в группе обсуждаются ассоциации, подсчитывается количество совпадений. Устанавливаются сходные характеристики в ассоциациях. Составляется обобщенный портрет-ассоциация группы.

Упражнение «Что нужно сделать, чтобы наш коллектив сплотился»

Назначение. Достигается активизация группового взаимодействия, формирование единства в ценностной и поведенческой сферах. Проводится в реальной (не тренинговой) группе.

Инструкция. Упражнение проводится со всеми участниками по всем правилам ведения дискуссии. Каждый из участников готовит индивидуальное выступление по заявленной теме. Выступление должно быть аргументированным и реализуемым, не носить деструктивный характер. Рассматриваются и обсуждаются различные варианты. Ведущий старается предоставить возможность высказаться каждому, допускает острые дискуссии, пресекая нападки и оскорбления. По результатам групповой работы обобщенные предложения могут быть предоставлены руководителю как мнение коллектива.

Упражнение «Мое мнение»

Назначение. Упражнение направлено на формирование обратной связи, развитие рефлексии участников и способности конструктивно обсуждать актуальные групповые проблемы.

Инструкция. Участникам предлагается высказать свое мнение по поводу некоторого дискуссионного вопроса (например, «Нужна ли в России смертная казнь?», «Роль женщины в современной семье», «Коррупция в полиции и пути ее преодоления», «О доходах в полиции» и др.). В качестве введения в дискуссию можно зачитать фрагмент из газеты, процитировать высказывание общественного деятеля, пересказать видеосюжет, продемонстрированный по телеканалу. Допускается высказывание любого мнения, каким бы странным оно ни казалось на первый взгляд. Каждый участник приводит аргументы в пользу своей точки зрения и контраргументы в оппозицию других участников.

Упражнение «Оцени цветом»

Назначение. Упражнение направлено на формирование единства в сфере ценностных ориентаций, формирование обратной связи в общении.

Инструкция. Каждый член группы оценивает каждого участника цветом, дает собственную цветовую ассоциацию. Все участники высказываются по очереди по отношению к конкретному человеку (начать обсуждение лучше по отношению к ведущему, что позволяет снять некоторое психоэмоциональное напряжение в группе). Обсуждаемый подсчитывает количество совпадений. Оно указывает на то, каким его видят окружающие (учитывается не столько цвет, сколько трактовка или объяснение выбора).

Как разновидность данного упражнения можно применять ассоциации с символами, животными, деревьями и т.п.

Упражнение «Рассмеши скептика»

Назначение. Упражнение направлено на формирование единства в эмоциональной и поведенческой сферах, позитивного настроения в группе.

Инструкция. Один из участников выходит за дверь, затем возвращается в группу с серьезным лицом. Задача группы – в течение двух минут суметь рассмешить его любыми способами, кроме физических прикосновений. Задача «скептика» – не рассмеяться.

Упражнение «Конкурс проектов»

Назначение. Упражнение направлено на формирование единства в эмоциональной, ценностной и поведенческой сферах на основе общей задачи; осознание стратегий принятия коллективных решений, формирование атмосферы поддержки и взаимопомощи.

Инструкция. Участники разбиваются на несколько команд, каждой из которых дается задание разработать какой-либо проект (не обязательно ведомственной проблематики, например «Центр по оказанию психологической помощи населению», «Ассоциация по борьбе с автомобильными пробками», «Центр поддержки мигрантов»). Происходит обсуждение предложенных проектов. Все остальные участники (не представляющие данный проект) выступают в роли представителей органов государственной власти, общественности, средств массовой информации и др. Одни из них (по указанию ведущего) благосклонно относятся к проекту, другие – нейтрально, третьи – враждебно. По завершении обсуждения анализируются ощущения докладчиков, позиции оппонентов.

Упражнение «Принятие в ... »

Назначение. Упражнение способствует формированию обратной связи в группе, рефлексии участников, единства в эмоциональной, ценностной и поведенческой сферах.

Инструкция. Упражнение строится по принципу разыгрывания сюжета, моделирующего процедуру приема в какую-либо организацию (это может быть не только ОВД, но и гражданская или общественная организация): каждый участник должен представить информацию о том, что он лично сделал для коллектива, рекомендации двух членов группы, а также суметь в остроумной форме дать ответы на вопросы «завистливых оппонентов».

Упражнение «Ассоциации с конфликтом»

Назначение. Показать значимость эмоциональной сферы человека и ее влияние в ходе конфликта, отработать навыки использования воображения для реализации своего эмоционального состояния. Понять характер собственных эмоциональных проблем в конфликтах.

Инструкция. Участники рассаживаются в круг и получают инструкцию ведущего:

«В фокусе нашего внимания - конфликт. Когда мы говорим это слово, у нас возникает ряд ассоциаций, чувств. Мы слышали о конфликте, знаем, как он выглядит в поведении людей. Сейчас мы исследуем, как конфликт отражается на внутреннем состоянии человека. Пусть каждый скажет, с чем ассоциируется слово «конфликт». Какой образ подсказывает ваше воображение?»

После первого ряда произвольных ассоциаций можно задать следующие вопросы:

«Если конфликт – это мебель, то какая?..»

«Если конфликт – это посуда, то какая?..»

«Если конфликт – это одежда...»

Рефлексия. Важно отметить, что ассоциации были выражением определенного эмоционального состояния, вызванного словом «конфликт». Для того чтобы управлять своим эмоциональным состоянием в ситуации конкретного конфликта, надо хотя бы определять характер этих эмоций, их глубину и степень влияния на поведение.

ем через расслабление мышц достичь снижения эмоциональной напряженности в конфликте. Для этого нужно сесть поудобнее...» Далее ведущий приводит ряд формул для релаксации. Когда группа погружается в расслабленное, комфортное состояние, ведущий говорит следующий текст: «Представьте перед вашим внутренним взором расшитый узорами тяжелый театральный занавес. Он медленно раздвигается. Вы знаете, что это пьеса о вашей жизни. На сцене вы видите знакомых людей в конфликтной ситуации. Вы смотрите эту пьесу из зрительного зала, а среди людей на сцене узнаете себя. Вы слышите голоса... О чем говорят эти люди? Вы разглядываете их одежду. Она вам не нравится, и вы решаете переодеть всех в костюмы другой эпохи. Это – пьеса вашей жизни, и вы – ее режиссер, вы – ее главный герой. Вы переносите эту сцену на экран телевизора. Попробуйте представить ее в черно-белом изображении... Теперь – в цветном изображении. Попробуйте выключить звук. Теперь участники вашей пьесы жестикулируют в полном безмолвии. Через некоторое время вы включаете звук, чтобы услышать слова главного героя – себя. Вы включаете звук и слышите эти слова. О чем вы говорите?

Представьте экран в виде шахматной доски. Над ней поднимаются объемные фигурки. Вы видите на этой шахматной доске участников вашего конфликта и себя. Где ваше место на этой доске? Представьте, как вы переставляете фигурки с одной клетки на другую или выстраиваете их в один ряд.

Сейчас вы убираете их с доски и укладываете в коробочку. Коробка закрывается, вы набрасываете на нее крючочек и бережно ставите на место. Ваше поле внутреннего зрения начинает задвигаться тяжелым театральным занавесом. Вы вспоминаете, что все происходило на телевизионном экране, и поворачиваете выключатель. Экран тускнеет. Некоторое время на нем остается светящаяся точка. Затем исчезает и она».

После приведенного выше текста дается ряд формул выхода из аутогенного погружения и проводится обсуждение упражнения.

Рефлексия. Сотрудники делятся своими впечатлениями. Ведущий спрашивает о том, что мешало выполнению упражнения. Особое внимание уделяется тому, как изменилось эмоциональное состояние после упражнения, как изменилось отношение к конфликту, человеку-стрессору; какие из приемов, предложенных психологом, повлияли на это отношение. В заключение ведущий советует использовать показанные приемы саморегуляции психофизического состояния самостоятельно.

Упражнение «Дистанционное управление»

Назначение. Упражнение способствует отработке умений и навыков концентрации внимания и понимания в процессе общения, формированию навыков управления.

Инструкция. Упражнение выполняется в группе: один участник выполняет роль ведущего (лидера, информированного человека), остальные участники тренинга – роль ведомых, исполнителей.

Перед лидером на листе бумаги нарисована сложная геометрическая фигура. Все остальные участники тренинга не имеют возможности ее видеть. Задача лидера – словесно подавать команды участникам тренинга для изображения геометрической фигуры. Название фигуры и ее отдельных частей (фигур) не оглашается. Задача участников – максимально точно изобразить на листе бумаге исходную фигуру со слов лидера.

Как разновидность (усложнение) настоящего упражнения может применяться невербальное управление групповой деятельностью (жестами, мимикой, пантомимикой).

Рефлексия. Участники, исполнявшие роль ведомых, должны осуществить обратную связь, т.е. рассказать о тех затруднениях и положительных моментах восприятия информации, исходящей от лидера. Лидер указывает на проблемные, по его мнению, моменты в управлении групповой деятельностью.

Упражнение «Испорченный телефон»

Назначение. Упражнение позволяет оценить особенности концентрации внимания участников тренинга, сохранения и воспроизведения услышанной информации, выявить механизм возникновения конфликтной ситуации в результате потери информации. Формируется позитивный настрой к группе.

Инструкция. Тренер просит 5-7 человек удалиться из аудитории. Шестому (... восьмому) участнику предлагается прослушать информацию с установкой на запоминание содержания.

Задание для участников тренинга. Необходимо передать близко к тексту информацию одному из участников, не присутствующему при общении (по очереди). Вызванный участник внимательно слушает сообщение, запоминает его и затем передает следующему участнику, вызванному в аудиторию. После передачи сообщения всем участникам повторяется сообщение, которое необходимо было запомнить. Оглашается исходный текст.

С участниками тренинга обсуждаются трудности, с которыми они столкнулись во время выполнения данного упражнения.

Пример текста (вариант 1). «Развивая систему социальных льгот и выплат под давлением работников и профсоюзов, предприниматели обес-

покоены ростом издержек на рабочую силу в целом, а также части их, связанной с предоставлением этих льгот. Тревога за растущие издержки и объективная необходимость их контроля привели к появлению новой разновидности социальных льгот и выплат, которые получили название гибких льгот. Суть их состоит в том, что более широкий набор льгот и выплат позволяет работникам выбирать в каждый конкретный момент те из них, которые их больше устраивают, приспособлявая тем самым льготы под текущие нужды работников».

Пример текста (вариант 2). «Биосфера расположена в пространстве от верхних слоев атмосферы (20-25 км) до 2-3 км ниже уровня суши и 1-2 км ниже дна океана. Принято выделять на нашей планете несколько геосфер. Внешняя твердая оболочка Земли называется литосферой. Ее верхний слой образован осадочными породами с гранитом, а нижний - базальтом. Мировой океан вместе с морями, заливами и внутренними водами (реки, озера) образует гидросферу».

Упражнение «Подарок»

Назначение. Упражнение позволяет развить навыки невербального общения, повысить уровень культуры взаимодействия в группе.

Инструкция. Каждому участнику раздается карточка с указанием предмета, который он должен «подарить» своему соседу (слева или справа). Сделать это он должен молча, используя невербальные средства коммуникации. Время, отводимое на демонстрацию подарка, – 1 минута. После этого получатель подарка озвучивает свое предположение. Оглашается «истинный подарок». Вручение подарков происходит по кругу. Обсуждаются сложные моменты невербальной коммуникации и, как следствие, понимания партнера.

Примеры подарков: бумеранг, надувной спасательный жилет, аквариум с рыбками, географическая карта России, ручной вибромассажер, новогодняя петарда, Уголовный кодекс Российской Федерации, лазерная указка, инкрустированный алмазами ошейник для собаки, кофеварка.

Упражнение «Передача движения по кругу»

Назначение. Упражнение направлено на совершенствование навыков координации и взаимодействия в группе на психомоторном уровне.

Инструкция. Участники тренинга садятся в круг. Один из них начинает действие с воображаемым предметом (например, человек держит в руках горячую картошку, занимается с ручным экспандером, пеленает малыша, осуществляет ремонт ручных часов и др.) так, чтобы его можно было воспроизвести и продолжить. Вербально общаться запрещено. Сосед повторяет переданное действие насколько он его понял. Действие с пред-

метом обходит круг и возвращается к первому участнику. В обратном порядке обсуждается, кто и что передавал, особенности отражения действий.

Упражнение «Реклама»

Назначение. Упражнение направлено на развитие коммуникативных навыков, навыков бесконфликтного поведения.

Инструкция. На карточках указываются имена участников тренинга. Затем эти карточки перемешиваются и раздаются участникам. Задача каждого - прорекламирровать того участника, имя которого указано на карточке (может получиться так, что кто-то будет рекламировать себя). Участника, которого рекламируют, можно представить в виде какого-либо предмета или услуги. Условие – предмет или услуга должны отражать истинные черты человека, который рекламируется. Нельзя называть имя рекламируемого человека. После рекламирования в течение 2-3 минут общими усилиями угадывается, кого рекламировали, какие особенности предмета или услуги указали на данного человека, насколько игра была правдоподобной.

Упражнение «Нет»

Назначение. Упражнение направлено на совершенствование внутригрупповой коммуникации, предотвращение межличностных конфликтов.

Инструкция. Участники разбиваются на пары. Каждая из пар по очереди выходит в центр круга, начинает проигрывать коротенькие сценки. Суть сценки состоит в том, что один участник предлагает какое-либо действие (реалистичное, настойчивое), а второй пытается вежливо отказать.

Примеры ситуаций: просьба одолжить деньги, просьба выполнить внеплановую работу, просьба отдежурить вместо сотрудника.

Упражнение «Где правда?»

Назначение. Упражнение направлено на развитие способности разрешения конфликтов в служебных коллективах.

Инструкция. Участники разбиваются на группы по три человека. Первый участник выполняет роль руководителя, к которому обратились два сотрудника с просьбой их рассудить. Мнения прямо противоположные (например, один утверждает, что видел, как второй взял некую вещь, оппонент это отрицает). Руководителю необходимо рассудить их спор.

Упражнение «Путаница»

Назначение. Упражнение направлено на развитие наблюдательности, умения логически мыслить, руководить людьми, четко излагать свою мысль; формирование доверия в группе.

Инструкция. Тренер просит участников тренинга разделить на две команды. Каждая команда выбирает лидера. Лидеров просят временно покинуть помещение. Члены в каждой команде, взявшись за руки, перепутываются. Тренер приглашает лидеров и дает задание: распутать сплетение рук (разрывать которые нельзя), давая устные указания членам своей команды. Выигрывает команда, которая быстрее выполнит это задание.

Упражнение «Вымещение злости»

Назначение. Упражнение направлено на снятие агрессивности; создание спокойной доброжелательной обстановки в тренинговой работе.

Инструкция. Участники тренинга сидят в кругу. Одному из них (агрессивному) завязывают глаза, а его сосед указывает на кого-нибудь рукой, так чтобы все видели, кроме, естественно, агрессивного. Участник, указавший жертву, говорит «агрессивному»: «Вымести свою злость на этом человеке!», – и тот высказывает всё накопившееся неизвестно в чей адрес. Потом ему развязывают глаза и показывают, кого он столь нелестно охарактеризовал. Смущенный автор высказываний извиняется перед невинной жертвой вербальной агрессии, например, так: «Я вовсе не Вас имел в виду, извините»!

Упражнение «Меняем места»

Назначение. Упражнение направлено на снятие эмоционального напряжения участников тренинга; предоставление возможности лучше узнать друг друга; создание атмосферы сотрудничества, согласованности.

Инструкция. Все участники сидят в кругу, а один ходит и говорит: «Поменяйтесь местами те, кто (любит опаздывать, кто любит цветы, у кого короткие волосы и т.д.)». Все, кто попадает в категорию носителей названного признака, должны быстро вскочить и поменяться местами, а ведущий старается занять освободившееся место. Тот, кто остался без места или на своем старом месте, становится ведущим.

Упражнение «Слепой и поводырь»

Назначение. Упражнение направлено на развитие межличностного доверия; развитие умений чувствовать другого.

Инструкция. Вариант 1. Группа выбирает ведущего – «поводыря», задача которого заключается в том, чтобы в течение 5-7 минут водить группу с завязанными или закрытыми глазами по комнате. Участники группы держат друг друга за талию или за плечи.

Вариант 2. Группа распределяется попарно. В каждой паре один из партнеров берет на себя роль ведомого, а другой – ведущего. Ведомый завязывает себе глаза. После этого ведущие коллективными усилиями быстро меняют местонахождение мебели (стульев, столиков и т.п.), находящейся в комнате. Ведущие должны провести своих подчиненных по самому сложному маршруту в комнате. Затем участники меняются ролями, и все повторяется вновь.

Вариант 3. На большом листе бумаги или мелом на доске чертится лабиринт, который представляет собой кривую полосу движения. Вдоль этой дороги «ставятся» непрочно стоящие предметы, которые при любом задевании легко могут упасть (например, склеенные цилиндры из бумаги). Ведомый человек (А) закрывает глаза, берет в руку мел (или ручку), а другую руку протягивает своему партнеру (В). Руководящий движением человек должен с помощью руки А показывать ему направление движения по лабиринту. Их задача – как можно «точнее» пройти по прочерченной линии и желательнее не уронить предметы, стоящие по дороге.

Рефлексия. После проведения игры каждый описывает свои ощущения, степень доверия поводырю. Поводырь делится своими чувствами, касающимися руководства и ответственности за благополучие других.

Упражнение «Хочу установить контакт»

Назначение. Упражнение направлено на развитие навыков зрительного контакта, сплочение группы.

Инструкция. Один участник выходит из комнаты, из остальных выбирают трех (при группе 8-12 чел.; при меньшем количестве участников – 2 чел., при большем – 4-5 чел.) желающих вступить с вышедшим в зрительный контакт (например, познакомиться или пригласить на день рождения). Какая-либо жестикация или вербальное общение в ходе проведения упражнения запрещены. Все участники стараются поддерживать с угадывающим постоянный визуальный контакт, однако контактеры делают это более выразительно. Каждый из сидящих решает сам показывать глазами, хочет он или нет установить контакт. Вошедший должен по контакту глазами отгадать контактеров.

Упражнение «Наоборот»

Назначение. Упражнение направлено на создание в тренинговой группе непринужденной творческой атмосферы, необходимой для решения последующих сложных совместных задач.

Инструкция. Задача: рассказать о каком-нибудь событии, имевшем место в жизни человека, задом наперед, то есть от конца к началу. Затем следует обсудить особенности восприятия изложенной таким образом информации и выяснить, все ли и насколько качественно было усвоено.

Упражнение «Активное слушание»

Назначение. Упражнение направлено на формирование психотехник активного слушания, понимания партнера по общению.

Инструкция. Группа делится на пары. Один из пары выступает в роли гражданина, который предоставляет некоторую (как правило, значимую для информатора, но не интересную для слушателя) информацию. Вторым участником выступает в роли сотрудника полиции и пытается продолжить разговор, повторяя своими словами информацию гражданина, чтобы показать, что он его слушает. После пяти минут разговора участники меняются ролями.

Упражнение «Мой девиз»

Назначение. Упражнение ориентировано на выработку этических принципов профессиональной деятельности; каждый получает возможность услышать профессиональные установки всех участников группы и сравнить их со своими.

Инструкция. Каждый из участников группы должен сформулировать свой девиз, который отражает его профессиональное кредо, отношение к себе, к людям и профессиональной деятельности. На формулировку девиза дается 5 минут. Затем каждый по очереди зачитывает свои девизы и в случае необходимости дает пояснения.

Рекомендации. Во время обсуждения все вправе задавать друг другу вопросы и комментировать свои девизы. После обсуждения индивидуальных девизов можно предложить участникам сформулировать девиз группы, зафиксировав в нем принципы взаимоотношений и взаимодействия.

Упражнение «Публичное общение»

Назначение. Упражнение ориентировано на формирование психотехник общения в ситуации коммуникации в большой социальной группе.

Инструкция. В городе Н... праздник. Оцепление. Толпа людей стремится прорваться на праздничный концерт, проклиная полицию, власти (список может быть продолжен по усмотрению участников). Одни участники играют представителей органов государственной власти и управления (полицейских, сотрудников городской администрации и т.п.), другие – граждан. Задача первых – не допустить (ограничить доступ) граждан к центральной площади города. Рассматривается возможность разрешить конфликтную ситуацию в ходе общения с гражданами.

Упражнение «Маятник»

Назначение. Дать возможность каждому участнику тренинга почувствовать уверенность в поддержке остальных. Формируется доверие в группе.

Инструкция. Один из участников группы встает в центр круга, закрывает глаза и падает, все остальные стоят лицом внутрь круга, плотно прижавшись друг к другу и протянув руки ладонями вперед, поддерживают его, когда он падает.

Упражнение «Фотопортрет группы»

Назначение. Упражнение направлено на сплочение группы, формирование единства мнений о группе.

Инструкция. Участникам тренинга предлагается составить собирательный фотопортрет группы. Изображение строится из 12-15 элементов. В него входят (сверху вниз) голова, шея, левая рука, правая рука, туловище, левая нога, правая нога, левый глаз, правый глаз, нос, рот, уши, волосы. Фотопортрет создается в той последовательности, в какой записаны указанные части тела. Тренер сначала зачитывает названия составляющих частей, а потом спрашивает: «Какая у нашего фотопортрета будет голова?». Участники высказывают свои предложения. Каждый из участников рисует портрет в силу своего представления о сказанном. В заключение упражнения частные рисунки сравниваются, определяется фотопортрет максимально соответствующий общему мнению. Фотопортрету придумывается имя.

Упражнение «Прошлое, настоящее, будущее»

Назначение. Упражнение направлено на обмен мнениями, рефлексией существования в коллективе (тренинговой группе).

Инструкция. Каждому участнику предлагается на листе бумаги нарисовать цветными карандашами три круга, символизирующих прошлое, настоящее и будущее существования в коллективе (тренинговой группе). Расположение, размеры и цвет кругов участники выбирают сами в соответствии со своими ощущениями.

После выполнения задания группа обсуждает представленные рисунки. Вопросы, которые могут задаваться: «Как соотносятся между собой прошлое, настоящее и будущее?», «Какая между ними связь?», «Чем отличаются рисунки участников?» и т.д.

Упражнение «Письмо группе»

Назначение. Упражнение направлено на формирование терпимости в коллективе, перспектив группового существования.

Инструкция. Участникам предлагается написать письмо группе, в котором каждому предлагается описать, каким бы ему хотелось видеть группу через 3-6 месяцев, каких совместных целей и результатов хотелось бы достичь в профессиональной деятельности за это время.

Письма собираются тренером и хранятся у него до следующей встречи с группой (через 3-6 мес.). Получив письма через отсроченный промежуток времени, участники имеют возможность сравнить поставленные перед собой цели с тем, что они имеют на сегодняшний день.

СПЕЦИАЛЬНЫЕ КОРРЕКЦИОННЫЕ ПСИХОТЕХНИКИ

Проведение психокоррекционных мероприятий предусматривает разнообразие методов психологического воздействия. Арт-терапия по праву занимает одно из ведущих мест в работе с СНППВ. Рассмотрим применяемые в работе психологов методики арт-терапии (рис. 1).

Изотерапия - психокоррекционный метод, в основе которого лежит изобразительное творчество клиента (в первую очередь - рисование)

Сказкотерапия - метод, использующий сказочную форму для интеграции личности, развития творческих способностей, расширения сознания, совершенствования взаимодействия с окружающим миром



Музыкаотерапия - контролируемое использование звуков и музыки в психокоррекционном воздействии, представляющее собой деятельность, по воспроизведению, фантазированию, импровизации с помощью голоса и выбранных музыкальных инструментов или прослушивание специально подобранных музыкальных произведений

Танцевальная терапия - психотерапевтическое использование танца и движения как процесса, способствующего интеграции эмоционального и физического состояния личности

Рис. 1. Основные методы арт-психотерапии

Изотерапия - терапия изобразительным творчеством, в первую очередь рисованием. В настоящее время изотерапия используется для психологической коррекции личности сотрудников с невротическими, психосоматическими нарушениями, при внутрисемейных конфликтах.

Изобразительное творчество позволяет сотруднику ощутить и понять самого себя; выразить свободно свои мысли и чувства, мечты и надежды; быть самим собой, а также освободиться от негативных переживаний прошлого. Это не только отражение в сознании сотрудников окружающей и социальной действительности, но и ее моделирование, выражение отношения к ней.

Рисование развивает чувственно-двигательную координацию, так как требует согласованного участия многих психических функций. По мнению специалистов, рисование участвует в согласовании межполушарных взаимоотношений, поскольку в процессе рисования активизируется конкретно-

образное мышление, связанное в основном с работой правого полушария, и абстрактно-логическое, за которое ответственно левое полушарие¹.

Будучи напрямую связанным с важнейшими функциями (зрение, двигательная координация, речь, мышление), рисование не просто способствует развитию каждой из этих функций, но и связывает их между собой².

Изотерапия использует процесс создания изображений как способ реализации целей – это не создание произведения искусства и не часть занятий по изобразительному искусству. Психокоррекционные занятия с применением изотерапии способствуют изучению чувств, идей и событий, развитию межличностных навыков и отношений, укреплению самооценки и уверенности в себе.

Для изотерапии подходят все виды художественных материалов. Можно проводить упражнения только с помощью карандаша и бумаги, а можно использовать большой набор художественных материалов.

Арт-терапевтическая работа предполагает большой набор различных материалов для творческого процесса. Используемые материалы оказывают непосредственное воздействие на художественную работу сотрудника. Они побуждают его видеть и осязать, они порождают эмоциональный подъем и осознание. Сами по себе являясь частицами реальности, эти материалы помогают клиенту с ней соприкоснуться. Таким образом, между творцом и художественным материалом происходит динамическое взаимодействие. Арт-терапевту особенно интересно выяснить, какой материал вызывает наибольшую экспрессивность клиента. Тем самым свободный выбор материала является важнейшей движущей силой в процессе художественной работы³.

Из внешнего мира человек получает сигналы (раздражители) и в соответствии с реакциями на них строит собственный мир. Одним из таких раздражителей является свет, который мы воспринимаем как цвет.

Цвет – это один из признаков видимых нами предметов, осознанное зрительное ощущение. Каждый человек в зависимости от восприятия реагирует на определенные цвета по-разному, так как цветовая среда особым образом влияет на его функциональные системы, формируя определенное душевное состояние – настроение.

Существуют цвета, которых люди инстинктивно избегают, так как они их раздражают, вызывают чувство дискомфорта и беспокойства; другие цвета являются наиболее предпочтительными и используются при выборе одежды, аксессуаров, окружающего интерьера.

Восприятие цвета – цветоощущение, или цветовая чувствительность глаза – сложный процесс, обусловленный физическими и психологическими стимулами. Когда человек видит цвет, он мгновенно его распознает и испытывает его непосредственное воздействие. Цвет тесно переплетен со

¹ См.: Осипова А.А. Общая психокоррекция. М.: Прометей, 2000. С. 44.

² Подробнее см.: Эдварс Б. Художник внутри вас : пер. с англ. Минск: ООО «Попурри», 2000. 256 с.

³ См.: Копытин А.И. Теория и практика арт-терапии. СПб.: Питер, 2002. С. 39.

всеми аспектами нашей жизни, он становится важной частью нашего языка. Люди используют цвета для описания физических состояний, эмоций, чувств: «это было золотое время», «она вся серая от усталости», «вы все видите в розовом цвете».

Сказкотерапия – метод, использующий сказочную форму для интеграции личности, развития творческих способностей, расширения сознания, совершенствования взаимодействия с окружающим миром. К сказкам обращались в своем творчестве известные зарубежные и отечественные психологи (Э. Фромм, Э. Берн, Э. Гарднер, А. Менегетти, М. Осорина, Е. Лисина, Е. Петрова, Р. Азовцева, Т. Зинкевич-Евстигнеева).

Психокоррекционное воздействие обусловлено функциями сказок и метафорических повествований¹:

1. Тексты сказок вызывают интенсивный эмоциональный резонанс. Образы сказок обращаются одновременно к двум психическим уровням - уровню сознания и подсознания, что создает особые возможности при коммуникации.

2. Концепция сказкотерапии основана на идее ценности метафоры как носителя информации: о жизненно важных явлениях; о жизненных ценностях; о внутреннем мире автора.

3. В сказке в символической форме содержится информация о том:

- как устроен этот мир, кто его создал;
- что происходит с человеком в разные периоды его жизни;
- какие этапы в процессе самореализации проходит мужчина;
- какие этапы в процессе самореализации проходит женщина;
- какие «ловушки», искушения, трудности и препятствия можно

встретить в жизни и как с ними справляться;

- как приобретать и ценить дружбу и любовь;
- какими ценностями руководствоваться в жизни;
- как строить отношения с родителями и детьми;
- как бороться и прощать.

4. Сказки являются основой для формирования «нравственного иммунитета» и поддержания «иммунной памяти». «Нравственный иммунитет» – способность человека к противостоянию негативным воздействиям духовного, ментального и эмоционального характера, исходящим из социума. В психокоррекционной работе именно этот аспект выходит на первый план.

5. Сказки возвращают и ребенка, и взрослого в состояние целостного восприятия мира. Они дают возможность мечтать, активизируют творческий потенциал, передают знания о мире и человеческих взаимоотношениях.

Выделяют следующие принципы психологического анализа сказок²:

¹ См.: Зинкевич Т.Д., Михайлов А.М. Волшебный источник. Теория и практика сказкотерапии. СПб: Смарт, 1996. С. 24-25.

² См.: Каттанарх Э. Игровая терапия. Там, где небо встречается с бездной / пер. с английского Е. Богдаевой. М.: Эксмо-Пресс, 2001. С. 129-130.

1. Принцип безусловного принятия внутреннего мира клиента. Позволяет воспринимать мир, представленный в сказке, целостно и безоценочно.

2. Принцип объективности. Рекомендуются рассмотреть сказку с разных точек зрения, исследовать разные ее «слои» и «границы».

3. Принцип результативности. Психологический анализ авторской сказки всегда обусловлен конкретной целью – формирование перспективных задач психологической работы с клиентом.

В психокоррекционной работе с СНППВ можно выделить следующие этапы сказкотерапии:

Этап 1. Создание комфортной среды – происходит с помощью процесса «настройки» психолога и клиента на рабочую атмосферу и характеризуется возникновением взаимного интереса друг к другу.

Этап 2. Процесс «включения» руки клиента – практическое упражнение, использование письменного задания (нарисовать что-либо или написать - например, свое имя).

Этап 3. Вхождение клиента в сказочное пространство - рассказать или прочитать клиенту сказочную историю.

Этап 4. Написание сказки – сотруднику предлагают сочинить свою сказку.

Возможности работы со сказкой:

1. Использование сказки как метафоры. Текст и образы сказок вызывают свободные ассоциации, которые касаются личной жизни клиента. Затем эти метафоры и ассоциации могут быть обсуждены.

2. Рисование по мотивам сказки. Свободные ассоциации проявляются в рисунке, и дальше возможен анализ полученного графического материала.

3. Обсуждение поведения и мотивов действия персонажа, что служит поводом к обсуждению ценностей поведения человека и выявляет систему оценок человека в категориях: «хорошо» – «плохо».

4. Проигрывание эпизодов сказки. Проигрывание эпизодов дает возможность клиенту почувствовать некоторые эмоционально значимые ситуации и проиграть эмоции.

5. Использование сказки как притчи-наравоучения. Подсказка с помощью метафоры варианта возможного разрешения ситуации.

6. Творческая работа по мотивам сказки¹ (дописывание, переписывание, работа со сказкой).

Музыкотерапия – это контролируемое использование звуков и музыки в лечении и коррекции СНППВ, представляющее собой деятельность, включающую: воспроизведение, фантазирование, импровизацию с помощью человеческого голоса и выбранных музыкальных инструментов или прослушивание специально подобранных музыкальных произведений².

¹ См.: Осипова А.А. Общая психокоррекция. М.: Прометей, 2000. С. 58.

² См.: Введение в музыкотерапию / Г.Г. Декер-Фойгт. СПб.: Питер, 2003. С. 16.

Многочисленные методики музыкотерапии предусматривают как целостное и изолированное использование музыки в качестве основного и ведущего фактора воздействия (прослушивание музыкальных произведений, индивидуальное и групповое музицирование), так и дополнение музыкальным сопровождением других коррекционных приемов для усиления их воздействия и повышения эффективности.

Музыкальную терапию широко применяют во многих странах мира для лечения и профилактики широкого спектра нарушений, в частности:

- отклонений в развитии;
- эмоциональной нестабильности;
- поведенческого нарушения;
- сенсорного дефицита;
- спинно-мозговой травмы;
- психосоматического заболевания;
- внутренней болезни;
- психического отклонения;
- афазии;
- аутизма.

Использование музыки с лечебной целью имеет давнюю историю. В прошлом музыка широко применялась во врачебной практике. Это известно из различных источников – работы Платона, жизнеописания царя Давида, об этом упоминается и в мифах об Аполлоне.

Воздействие музыки на нашу жизнь является всеобъемлющим. Поскольку музыка охватывает все века и эпохи, всех мужчин и женщин, все расы, религии и национальности, она является общепонятным языком, состоящим из универсальных компонентов. *Изотерапия* – терапия изобразительным творчеством, в первую очередь рисованием. В настоящее время изотерапия используется для психологической коррекции личности сотрудников с невротическими, психосоматическими нарушениями, при внутрисемейных конфликтах.

Звук обладает мистическими свойствами. Он может приобретать физическую форму и контуры, которые способны воздействовать на наше здоровье, сознание и поведение. Звуки могут оказывать сильное воздействие на клетки, ткани и органы человеческого тела. Вибрирующий звук создает образы и энергические резонансные поля, которые вызывают движение в окружающем пространстве. Мы поглощаем эту энергию, и она воздействует на наш организм.

Психологическая потребность в искусстве во многом определяется его способностью «отрабатывать переживанием» такие чувства, которые остались неостребованными в повседневной жизни человека. Помимо неостребованных чувств, музыка помогает отреагировать подавленные переживания, находящиеся во власти бессознательного.

Танцевальная терапия – это психотерапевтическое использование танца и движения как процесса, способствующего интеграции эмоцио-

нального и физического состояния личности. Танцевальная терапия помогает обрести свободу и выразительность движения, развить подвижность.

Психокоррекционное воздействие танцевальной терапии основано на важной роли в жизни человека его собственного тела, которое является основным средством познания и выражает нашу суть. Это способ существования в мире. То, что человек чувствует, можно прочесть по положению тела. Эмоции – это телесные проявления, это движения или жесты внутри тела, обобщенный результат которых – некое внешнее действие. Через тело нам легче выразить свои чувства, свое состояние, чем через слова и сознание. Изменяя положение тела, мы изменяем и душевное состояние.

Тело позволяет человеку совершать движения, которые наполняют всю нашу жизнь, так как все в мире меняется и находится в движении. В танцевальной терапии нужно придавать большое значение тому, как мы двигаемся и что мы в этот момент ощущаем. Любое движение стимулирует высвобождение чувств. Движения отражают черты личности. При любых эмоциональных сдвигах меняется самочувствие, как душевное, так и физическое, и соответственно меняется характер наших движений.

Движения под музыку называются танцем. Танец – самая древняя форма творчества, поскольку в первобытном обществе с помощью танца человек выражал свое отношение к окружающему миру, пытался понять его и оказать на него воздействие. Танец был первой формой религиозного обряда.

Возникновение танца и его развитие на протяжении тысячелетий связано с его полифункциональностью, с тем, что он отвечает целому спектру потребностей человека и общества¹.

В коррекции танец выполняет следующие функции:

1. Психофизиологические, психологические и психотерапевтические функции. Во время танца происходит катарсическое высвобождение сдерживаемых, подавляемых чувств и эмоций, в том числе социально нежелательных. Танец способствует моторно-ритмическому выражению, разрядке и перераспределению избыточной энергии, активизации организма, уменьшению тревожности, напряжения, агрессии. Помимо этого танец оказывает оздоровительное воздействие и способствует саморегуляции организма.

2. Функция общения. Через танец происходит познание людьми друг друга, межличностное взаимодействие. Также танец способствует формированию и развитию отношений между людьми.

3. Социально-психологическая функция. С помощью танца создается образ партнера и группы, запускаются процессы интерпретации и диагностики отношений.

¹ См.: Арт-терапия: практика и исследования: сб. статей / НЦ «Арт-терапевтический Балтийский Центр Айдос»; отв. ред. Н.Е. Пурнис. СПб.: Соларт, 2003. С. 49.

4. Социокультурная функция. Через танец выражаются социальные ценности, общественные установки и социальные мотивы.

Эти и другие методы (например, фототерапия, песочная терапия, библиотерапия) имеют свои особенности применения в психокоррекционной работе с сотрудниками Госавтоинспекции, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании.

СВЕДЕНИЯ
 о результатах исследований СПК, проведенных в

(указывается подразделение и субъект Российской Федерации)

№ n/n	Наименование	Количество
1	Количество проведенных социально-психологических исследований	
2	В ходе проведения которых	
	обследовано коллективов	
	участвовало сотрудников	
3	Выявлено коллективов с неблагоприятным социально-психологическим климатом	
4	Выявлено руководителей с неадекватным стилем руководства	

5. Какие факторы позитивно влияют на эффективность служебной деятельности сотрудников Вашего коллектива (расставьте ответы по степени значимости: на 1-е место - наиболее значимый из них, на 2-е место и далее - ответы по степени убывания значимости)

1. _____
2. _____
3. _____

6. Какие факторы наиболее негативно отражаются на эффективности служебной деятельности сотрудников Вашего коллектива (расставьте ответы по степени значимости)

1. _____
2. _____
3. _____

7. Перечислите меры, способствующие повышению эффективности деятельности Вашего подразделения (расставьте ответы по степени значимости)

1. _____
2. _____
3. _____

8. Какие факторы в наибольшей степени удерживают сотрудников на службе в ОВД (ГИБДД) (мотивация профессиональной деятельности) (расставьте ответы по степени значимости)

1. _____
2. _____
3. _____

9. Какие факторы влияют на отношение сотрудников к выполнению служебных обязанностей и побуждают их нарушать дисциплину и законность на службе (расставьте ответы по степени значимости)

1. _____
2. _____
3. _____

10. Какие факторы в наибольшей степени удерживают сотрудников от нарушения служебной дисциплины и законности (расставьте ответы по степени значимости)

1. _____
2. _____
3. _____

Исполнитель (психолог): _____
(звание) (фамилия, инициалы) (телефон)

СОГЛАСОВАНО

Начальник, командир _____
(наименование подразделения) (звание) (фамилия, инициалы) (телефон)

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СОТРУДНИКОВ ГОСАВТОИНСПЕКЦИИ И ЕЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ.....	5
1.1. ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ И ФАКТОРЫ, ОКАЗЫВАЮЩИЕ НЕГАТИВНОЕ ВЛИЯНИЕ НА ИХ ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНОЕ СОСТОЯНИЕ	5
1.2. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СОТРУДНИКОВ ГОСАВТОИНСПЕКЦИИ И ОСНОВЫ ЕЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ	19
1.3. ПРОБЛЕМАТИКА РАБОТЫ С СОТРУДНИКАМИ ПОЛИЦИИ, НУЖДАЮЩИМИСЯ В ПОВЫШЕННОМ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ВНИМАНИИ	22
ГЛАВА 2. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ РАБОТА С СОТРУДНИКАМИ ГОСАВТОИНСПЕКЦИИ, НУЖДАЮЩИМИСЯ В ПОВЫШЕННОМ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ВНИМАНИИ.....	34
2.1. ОРГАНИЗАЦИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С СОТРУДНИКАМИ, НУЖДАЮЩИМИСЯ В ПОВЫШЕННОМ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ВНИМАНИИ	34
2.2. ВЫДЕЛЕНИЕ СОТРУДНИКОВ, НУЖДАЮЩИХСЯ В ПОВЫШЕННОМ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ВНИМАНИИ	36
2.3. МЕТОДИКИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С СОТРУДНИКАМИ ГОСАВТОИНСПЕКЦИИ, НУЖДАЮЩИМИСЯ В ПОВЫШЕННОМ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ВНИМАНИИ	51
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	69
ЛИТЕРАТУРА	70
ПРИЛОЖЕНИЯ	75

ВЛАДИСЛАВ ЕВГЕНЬЕВИЧ ПЕТРОВ
кандидат психологических наук, доцент
(Всероссийский институт повышения квалификации
сотрудников МВД России)

ЮЛИЯ ВЯЧЕСЛАВОВНА ЮРИНОВА
(Главное управление обеспечения безопасности
дорожного движения МВД России)

**ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ
С СОТРУДНИКАМИ ГОСАВТОИНСПЕКЦИИ,
НУЖДАЮЩИМИСЯ
В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ВНИМАНИИ
СО СТОРОНЫ ПСИХОЛОГА**

Учебно-методическое пособие

Редактор Н.В. Меньших
Технический редактор Е.В. Скрипкина

Подписано в печать 26.10.2013

Формат 60 x 90 ¹/₁₆
Печ. л. – 6,5

Тираж 1500 экз.

Бумага офсетная
Заказ №
