

Федеральное государственное казенное образовательное учреждение
высшего образования
«Восточно-Сибирский институт»
Министерства внутренних дел Российской Федерации

**ПСИХОЛОГИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Учебно-методическое пособие

Иркутск
Восточно-Сибирский институт МВД России
2017

УДК 159.9
ББК 88.47

Печатается по решению редакционно-издательского совета
ФГКОУ ВО «Восточно-Сибирский институт МВД России»

Рецензенты:

М. Н. Зинятова, канд. филос. наук, доц., начальник каф. социально-гуманитарных и экономических дисциплин Дальневосточного юридического института МВД России;

В. Л. Линевич, канд. психол. наук, доц., начальник каф. педагогики и психологии в деятельности сотрудников ОВД Уфимского юридического института МВД России

Психология в деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: учебно-методическое пособие / сост. Л. Ю. Нежкина. — Иркутск: ФГКОУ ВО ВСИ МВД России. 2017. — 52 с.

В настоящем учебно-методическом пособии рассмотрены теоретические основы психологии и её профессиональной составляющей в связи с осуществлением правоохранительной деятельности органами внутренних дел. Предназначено для сотрудников правоохранительных органов, курсантов, адъюнктов и слушателей образовательных организаций системы МВД России

УДК 159.9
ББК 88.47

ОГЛАВЛЕНИЕ:

ВВЕДЕНИЕ.....	4
Тема 1. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ. ТРЕБОВАНИЯ К ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОВД	5
Тема 2. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКА ОВД.....	11
Тема 3. ЭКСТРЕМАЛЬНЫЙ ХАРАКТЕР ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОВД.....	21
Тема 4. СТРЕСС В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКА ОВД. ПРОФИЛАКТИКА СТРЕССА	28
Тема 5. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ОБЩЕНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКА ОВД	36
Тема 6. МЕТОДИКА ДИАГНОСТИКИ ЛЖИ И ОБМАНА	43
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	50
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	51

ВВЕДЕНИЕ

В данном учебно-методическом пособии рассматриваются значимые темы, касающиеся психологических основ деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Степень развития психологической науки позволяет вывести подготовку сотрудников.

Целью работы является формирование у курсантов и слушателей умений и навыков, позволяющих им применять психологические знания в профессиональной деятельности.

органов внутренних дел на современный уровень, повышая тем самым их компетентность и профессиональное мастерство.

Пособие состоит из семи тем. В первой теме даётся общая психологическая характеристика профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел и её основных понятий. Рассматриваются требования к личности сотрудников ОВД. Вторая тема связана с проблемой профессиональной деформации личности сотрудника ОВД. Даны рекомендации начинающему руководителю по оптимизации социально-психологического климата в коллективе. Третья раскрывает вопросы, связанные с экстремальным характером деятельности, рассматривает факторы, оказывающие сильное морально-психологическое воздействие на сотрудника органов внутренних дел при выполнении оперативно-служебных задач в экстремальных условиях. В четвёртой теме обсуждаются вопросы развития стресса в профессиональной деятельности сотрудника правоохранительных органов и его профилактики. Предлагается методика формирования позитивного эмоционального состояния.

Психологические особенности общения в профессиональной деятельности сотрудника ОВД, факторы, влияющие на эффективность профессионального общения, барьеры и средства общения рассматриваются в пятой теме. Тема шестая раскрывает технологии выявления лжи и обмана.

Представленный материал предназначен для курсантов, адъюнктов и слушателей, обучающихся в образовательных организациях системы МВД России, а также в оперативно-служебной деятельности различных подразделений органов внутренних дел Российской Федерации.

Тема 1.
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ.
ТРЕБОВАНИЯ К ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОВД

Под деятельностью в психологии понимается внутренняя и внешняя активность человека, направленная на достижение поставленной им цели. С. Л. Рубинштейн отмечал, что особенность деятельности заключается в том, что она сознательна и целенаправленна. В ней и через неё человек воплощает свои идеи. Большой вклад в разработку проблемы деятельности внесли учёные К. А. Абульханова-Славская, Б. Г. Ананьев, А. В. Брушлинский, В. В. Давыдов, Е. А. Климов, Б. Ф. Ломов, В. Д. Шадриков, Б. Ф. Ломов и др.

Б. Ф. Ломов разработал концепцию системного подхода в психологии деятельности. По мнению учёного, одной из целей отражения активности человека является его профессиональная пригодность, которую можно рассматривать как системное качество человека, включающее физиологический, психический и социальный компоненты.

Выполняется деятельность способами, в которых применяются различные средства, созданные в процессе общественно-исторического и индивидуального развития человека.

Побудительными причинами деятельности человека являются мотивы — совокупность внешних и внутренних условий, побуждающих активность человека и определяющих её цели и задачи.

Целью деятельности является результат, на достижение результата направлена активность человека. Например, для того чтобы овладеть какой-либо специальностью, человеку необходимо изучить её теоретические аспекты, получить знания и умения, а затем реализовать эти знания на практике. В жизни судить о человеке, о его особенностях личности мы можем по результатам его деятельности.

В деятельности человек реализует себя как личность, в ней формируются и проявляются его психические свойства, темперамент, способности, характер.

Деятельность сотрудника внутренних дел относится к социоэкономическому виду профессий типа «человек — человек» («человек — группа» и «человек — общество»), поскольку связана с постоянным взаимодействием с людьми, оценкой их поступков с позиций закона.

Профессия — род трудовой деятельности, требующий определённой подготовки и являющийся обычно источником существования. Она отражает устойчивое разделение труда по основным направлениям производства, служебной деятельности. В непосредственной связи с понятием «профессия» находится категория «квалификация» — отражает степень овладения работником суммой знаний и навыков, которые относятся к данной профессии или специальности.

Что побуждает человека стать сотрудником ОВД, чем обусловлен выбор этой профессии?

Как отмечает Э. Ф. Зеер, одним из условий мотива выбора профессии является формирование профессионального самосознания, которое представляет собой осознанную оценку человеком своего профессионального знания, нравственного профессионального облика и профессиональных интересов, идеалов, ценностей и мотивов профессиональной деятельности, целостную профессиональную оценку самого себя как деятеля.

По мнению К. М. Гуревича, каждый человек, может в той или иной степени овладеть любой профессией (или почти любой), однако, сколько на это понадобится сил и времени, зависит от психических и физических возможностей организма человека.

Специфика профессиональной деятельности в органах внутренних дел характеризуется, во-первых постоянно увеличивающимся объёмом работ, высокой эмоциональной напряжённостью, изменением привычных условий труда, специфичностью профессионального общения. Во-вторых, выполнением сотрудниками оперативно-служебных задач в условиях, осложнённых воздействием эмоциональных и физических стрессовых факторов, связанных с обострением криминальной обстановки, локальными боевыми действиями, стихийными бедствиями и катастрофами; напряжённостью социально-экономических отношений, массовыми мероприятиями, грозящими групповыми нарушениями общественного порядка. В этих условиях высокие требования предъявляются не только к профессиональной подготовке сотрудников, но и к физическому, психическому и личностному потенциалу.

В качестве основных содержательных особенностей правоохранительной деятельности и факторов, обуславливающих профессиональную пригодность, В. В. Романов и М. В. Кроуз выделяют правовую регламентацию профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел (основные положения Конституции Российской Федерации, Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции», Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», основы административного, уголовного и уголовно-процессуального законодательства России, структуру Министерства внутренних дел России, организационно-штатную структуру территориального органа внутренних дел, другие федеральные конституционные законы и федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации); властный, обязательный характер профессиональных полномочий; экстремальный характер правоохранительной деятельности; нестандартный, творческий характер; процессуальная самостоятельность, персональная ответственность.

В Федеральном законе «О полиции» обозначены основные задачи сотрудника (поисковые, коммуникативные, организационные, социальные), решая которые, он должен проявлять высокий уровень профессиональных способностей и высокую личностную зрелость.

Любым критерием успешности в работе человека является его мастерство, профессионализм. Профессионализм в работе сотрудников полиции — это не только знание теории и тактики несения службы, но и умение общаться с гражданами, объективно оценивать свои поступки и поступки правонарушителей и преступников, умение справляться с отрицательными психическими состояниями, забота о своём психическом здоровье.

Сотрудник ОВД всегда должен являться образцом непредвзятости, спокойствия и справедливости, в то же время он является защитником и представителем законной власти, поэтому ему, как никому другому, необходимо знание человеческой сущности, проявлений поведения человека.

В единстве с профессиональным мастерством находится профессиональная культура. Сотрудник высокой профессиональной культуры тактично любопытен, принципиален, педантичен, скрупулёзно дотошен во всём, что касается его обязанностей и дела. Сотрудник, особенно не задумываясь, чаще всего использует стандартные знания, полученные им в процессе становления его как «мастера», при решении практических задач — так его учили, так от него требуют. Но основу прогрессивного развития образуют так называемые рефлексивные знания. Они — плод раздумий самого сотрудника, результат самостоятельного осмысления действительности, своих промахов и ошибок, профессиональных отношений, интерпретации событий.

Главная идея компетентности состоит в том, что профессионалу не следует ограничиваться только суммой знаний и умений, приобретённых в системе формального образования, сюда ещё необходимо включить и те знания, которые приобретаются вне этой системы. Компетентный человек — это человек знающий, сведущий в определённой области; имеющий право по своим знаниям или полномочиям делать или решать что-либо, судить о чём-либо.

В современных условиях служебной деятельности компетентными считаются те сотрудники, кто свои знания, умения и навыки могут применять в ситуациях нестандартных, недоопределённых, где приходится действовать с ненадёжной информацией, гибко перестраивая привычные способы действия и учитывая точки зрения партнёров реальных и потенциальных. При этом предполагается, что компетентный сотрудник способен самостоятельно принимать решения, действуя как член социально гетерогенной группы. Иными словами, компетентность — это такое качество знаний, умений и способности сотрудника, которое связано, прежде всего, с гибкостью, широтой переноса и устойчивостью к противоречию и неопределённости, которая может быть определена как уровень эффективности выполнения оперативно-служебной деятельности (административной, оперативно-розыскной, уголовно-процессуальной) в процессе решения типовых и служебных задач.

Для того чтобы оценить эффективность профессиональной деятельности, С. А. Дружилов отмечает, что необходимо выявлять её психологические, физиологические и профессиональные компоненты. От качественных характеристик деятельности сотрудников правоохранительных органов, таких как нормативность, организованность, подготовленность, освоенность и эффективность зависит её результат.

Деятельность сотрудников органов внутренних дел с точки зрения нормативности представляет собой степень соответствия правовым и нравственным нормам, ориентации сотрудников на применение только законных способов борьбы с противоправными деяниями.

Для создания успешной деятельности сотрудников организованность является реальным фундаментом. Она выражается в определении соответствующих форм организации и стройной системы реализации профессиональных задач работниками органов правопорядка.

Подготовленность выражается в наличии у работника соответствующих знаний, умений и навыков. Важную роль наравне с другими видами подготовленности (юридической, специальной) выполняет профессионально-психологическая подготовленность.

Психологическая подготовка к профессиональной деятельности включает следующие факторы:

1. Цель (к чему я стремлюсь в своей профессиональной деятельности, что я хочу получить в результате этой деятельности). Любая профессиональная деятельность удовлетворяет многие потребности человека, к основным из них можно отнести:

— социальные (потребность приносить пользу обществу и людям, достигать профессионального мастерства);

— эмоциональные (потребность получать удовольствие от выполненной работы, от общения с людьми и т. д.);

— материальные (деньги, льготы).

Чем более полно удовлетворяются потребности человека в профессии, тем больше она ему будет приносить удовлетворения, тем более эффективно он будет выполнять свои обязанности.

2. Полная осведомлённость о своей будущей деятельности (условия, режим труда, положительные стороны деятельности и трудности, с которыми придётся столкнуться).

3. Профессиональные знания, умения, навыки (что должен знать, уметь сотрудник ОВД, что я знаю, умею, чему надо научиться).

4. Личностные качества, необходимые в деятельности сотрудника ОВД (какие качества необходимы, какими я обладаю, какие надо развивать).

Если подготовленность выступает как предпосылка успешной работы сотрудника правоохранительных органов, то *освоенность* определяет владение деятельностью, высокую степень её выполнения.

Эффективность правоохранительной деятельности характеризуется: продуктивностью, т. е. в количественных и качественных результатах деятельности; скоростью, отражающей быстроту, чёткость и организованность действий; темп деятельности, определяющий соотношение «энергичных» участков и спадов в деятельности работника в течение фиксируемого периода времени; полноту, зависящую от объёма реализованных действий, необходимых для успешного выполнения деятельности; стабильность, отражающую успешность выполнения деятельности работника в течение длительного периода времени и сохранение устойчивой результативности деятельности.

В тоже время необходимо помнить, что работники правоохранительных органов воспринимаются людьми не только как исполнители служебных обязанностей, но и с точки зрения их привлекательности, положительных или отталкивающих человеческих качеств. В частности, каждый, кто силой обстоятельств вовлекается в деловое общение с сотрудником, ожидает от него не только квалифицированного (профессионального) исполнения обязанностей, но и уважительного и заинтересованного отношения, что налагает на сотрудника особую морально-нравственную ответственность, предъявляет к нему повышенные требования. Это является основанием для становления специфических норм поведения, регулирующих выполнение сотрудниками профессиональных обязанностей и стимулирующих их внимание к самовоспитанию.

Профессиональная компетентность в значительной степени определяется личностным потенциалом сотрудника органов внутренних дел, его морально-психологическим статусом. Отмечаются, в частности, такие качества, как моральная устойчивость, мужество, дисциплинированность, чувство долга и ответственности, справедливость, принципиальность, честность, трудолюбие, самообладание, тактичность, порядочность, сочувствие и сопереживание, неподкупность, доброжелательность и другие, которые могут составить нравственную основу поведения работника правоохранительных органов.

На основании приказа МВД России от 18 июля 2014 г. № 595 «О некоторых вопросах поступления граждан Российской Федерации на службу в органы внутренних дел Российской Федерации», в котором основной целью определено выявление лиц, способных выполнять обязанности сотрудника ОВД добросовестно, на высоком профессиональном уровне.

Значимые профессиональные качества кандидатов на службу в правоохранительные органы обозначены в постановлении Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2012 г. № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации».

В постановлении представлен перечень личных и деловых качеств кандидатов, подлежащих психометрическому изучению в ходе комплексного психологического обследования:

— уровень общего интеллектуального развития, способностей к логическим суждениям и умозаключениям, а также к чёткому изложению информации в устной и письменной формах;

— эмоциональная устойчивость, уравновешенность, контроль своего поведения и внешних проявлений эмоций, эмоциональная зрелость;

— уровень волевой регуляции поведения, выдержки, смелости, решительности, настойчивости, целеустремлённости, работоспособности;

— внутренняя организованность, исполнительность, дисциплинированность, ответственность за порученное дело;

— уровень правосознания и нравственных убеждений, честность, принципиальность, соблюдение норм общественной морали;

— зрелость личности, способность брать на себя ответственность

за свои решения, действия и поступки, умение определять приоритеты и последовательность в решении проблем, самостоятельность, уверенность в своих силах и уровень самокритичности;

— самооценка, особенности мотивационной сферы личности.

Таким образом, в постановлении Правительства России представлен психологический портрет сотрудника органов внутренних дел, его личностные и деловые качества. Психологический портрет сотрудника правоохранительных органов значим при приёме на службу и прогнозировании результатов профессиональной подготовки и служебной деятельности специалиста. В комплексе выделенных профессионально значимых качеств (психологический портрет) сотрудника органов внутренних дел основными критериями профессиональной деятельности являются: морально-психологическая устойчивость, мотивационно-ценностная ориентация, коммуникативная компетентность, профессиональное самосознание, профессиональная самостоятельность.

Контрольные вопросы:

1. В чём специфика деятельности сотрудника органов внутренних дел?
2. Какие показатели отражают эффективность деятельности сотрудников правоохранительных органов.
3. Как составить личностный портрет сотрудника правоохранительных органов?
4. Раскройте сущность понятия профессионального самосознания.

Задание на самоподготовку:

1. Напишите биографии трёх отечественных учёных, которые внесли вклад в разработку проблемы деятельности.
2. Поделите лист пополам, в первой графе поставьте «+», во второй «-», под знаком плюс напишите всё, что вы считаете положительного в своей работе, под минусом — что отрицательного.
3. Написать список из десяти значимых профессиональных качеств сотрудника ОВД. Определить свой уровень сформированности предлагаемых качеств личности от нуля до десяти баллов. На основании полученных результатов написать психологическую характеристику, учитывая свои отрицательные и положительные качества, способствующие эффективному выполнению оперативно-служебных задач.

Темы докладов:

1. Значимость профессионального становления личности.
2. Адаптация сотрудника органов внутренних дел к профессиональной деятельности.
3. Для чего нужна психология сотруднику ОВД.
4. Какие методы психологии сотрудник ОВД может использовать в своей работе.
5. Зарубежный опыт профессиональной подготовки полицейских.

Тема 2. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКА ОВД

Понятие *деформации* (*deformatio*) в переводе с латинского языка означает «уклонение того или иного органа или предмета от нормальной формы». Э. Ф. Зеер отмечает, что профессиональная деформация происходит при многолетнем выполнении одной и той же профессиональной деятельности, которая приводит к профессиональной усталости, обеднению способов выполнения деятельности, утрате профессиональных умений и навыков, снижению работоспособности.

Профессиональная деформация личности сотрудника ОВД — это приобретение сотрудником в ходе профессиональной деятельности отрицательных черт личности, мешающих эффективному выполнению оперативно-служебных задач и нарушающих адаптацию в обществе. В силу того, что сотрудник ОВД обладает определёнными полномочиями, у него могут закрепиться такие негативные личностные качества, как высокомерие, чванливость, грубость, душевная чёрствость.

Как уже отмечалось ранее, особенности и специфика деятельности в правоохранительных органах заключается в том, что её осуществление нередко происходит в ситуациях с непредсказуемым исходом, сопряжено с повышенной ответственностью сотрудников за свои действия; необходимостью общаться с разнообразным контингентом граждан, сталкиваясь с человеческим горем, страданием, потерей, утратой родных и близких; с различного рода преступлениями (убийствами, изнасилованиями, кражами, разбоями, грабежами), и при этом сотруднику необходимо оставаться человеком, верным принципам общечеловеческой морали. Однако рано или поздно профессионал привыкает к особенностям своей деятельности, становится порой эмоционально чёрствым, равнодушным к чужому горю или наоборот, нетерпимым, раздражительным даже жестоким. Он постепенно меняется, деформируется, отступая от тех требований, которые предъявляются к личностным и деловым качествам сотрудника органов внутренних дел.

Изучением проблемы профессиональной деформации занимались многие учёные, такие как С. П. Безносков, С. Е. Борисова, А. В. Буданов, Э. Ф. Зеер, К. Р. Такасаева, В. С. Медведев, Б. Д. Новиков, А. Р. Ратинов и др.

А. В. Буданов выделил три группы факторов, ведущих к формированию профессиональной деформации:

1. Факторы, обусловленные спецификой правоохранительной деятельности (функциональными обязанностями, правами сотрудника органов внутренних дел, объектом профессиональной деятельности и др.).

2. Факторы личностного свойства, включающие определённые личностные особенности сотрудников (повышенный самоконтроль, недостаточная мотивация, склонность к эмоциональной холодности и др.).

3. Факторы социально-психологического характера, под которыми подразумеваются социально-психологический климат, стиль руководства в кол-

лективе, степень социально-психологической защищённости личности, организация, условия и опыт профессиональной деятельности в ОВД, освоение профессиональной роли.

К факторам, обусловленным спецификой деятельности в полиции, могут быть отнесены: детальная правовая регламентация или «нормативный» характер деятельности сотрудников органов внутренних дел; властные полномочия; психические и физические перегрузки; организация деятельности; повышенная ответственность; экстремальный характер деятельности; особенности профессионального общения; закрытость.

1. Детальная правовая регламентация или «нормативный» характер деятельности сотрудников полиции означает необходимость руководствоваться определённо фиксированными и заранее предписанными правилами (например, служебными инструкциями, приказами и т. д.) Несоблюдение этих предписаний может препятствовать успешному выполнению служебных обязанностей и соблюдению принципа законности.

Жёсткость реализации предписаний и необходимость их точного выполнения могут вызывать стремление действовать шаблонно, что может приводить к формализму и бюрократии.

2. Властные полномочия предоставлены сотрудникам для реализации должностных обязанностей, направленных на обеспечение безопасности, благополучия и спокойствия граждан. К ним относится возможность применения санкций принуждения, выяснения подробных обстоятельств личной жизни людей, ограничения свободы отдельных граждан, порой применение силы. В результате у сотрудников, реализующих данные полномочия, может сформироваться стремление к их чрезмерному применению.

3. Нестабильный график работы, неполноценный сон, или его частое отсутствие, монотонность деятельности порой приводят к психическим и физическим перегрузкам. В этих условиях труда происходит перенасыщенность информацией или, наоборот, наступает сенсорная изоляция. В результате человек не успевает адаптироваться к быстро меняющимся условиям службы, что способствует снижению продуктивности деятельности и ведёт к повышению вероятности производственных травм и происшествий. И порой сотрудник не имеет возможности расслабиться и снять накопившуюся усталость. Состояние физического и умственного переутомления может привести сотрудников органов правопорядка к неэффективной деятельности, её дезорганизации, что порой зарождает чувство собственной бесполезности.

4. Повышенная ответственность за результаты выполненной работы, когда успехи могут оказываться незамеченными, но почти каждая ошибка становится объектом пристального внимания со стороны общества и может быть наказуема законом. Сотрудник часто имеет дело с людьми, обратившимися за профессиональной помощью и возлагающими на представителей органов внутренних дел свои надежды. Осознание профессионалом значимости принимаемых им решений и учёт возможных негативных последствий, как правило, вызывает у сотрудника состояние чрезмерного напряжения и повышенной тревоги. При этом каждый успешный шаг ставит новые задачи и це-

ли. В результате степень ответственности сотрудника и нагрузка в деятельности возрастают, что создаёт предпосылки для формирования характеристик профессионально деформированной личности.

5. Организационный фактор. Одной из организационных причин возникновения профессиональной деформации представителей ОВД является наличие неопределённых ролевых обязанностей и отсутствие точных должностных инструкций. Нечёткий перечень служебных функций ставит сотрудников в уязвимую позицию. Если он не вмешивается в ситуацию, то это может быть растолковано как бездействие. Если же он проявляет инициативу, то это иногда понимается как превышение полномочий.

6. Фактор экстремальности. Служба в подразделениях полиции часто сопряжена с определённым риском и опасностью для жизни. Сотрудник, выполняя служебные обязанности, может погибнуть или получить ранение, а также применить оружие по отношению к другому человеку, например, в целях обороны или самообороны.

Деятельность в подразделениях полиции характеризуется высокой эмоциональной насыщенностью при дефиците позитивных впечатлений. Отрицательные эмоции сотрудникам приходится подавлять, а эмоциональная разрядка бывает отсрочена на длительный период времени

Пребывание в экстремальных условиях приводит к потере психологической энергии и физических сил, к психосоматической усталости (изнурению) и эмоциональному истощению, вызывает повышенную раздражительность и взволнованность. Усиливается негативное самовосприятие профессиональной деятельности, возникает тенденция злоупотребления химическими агентами: табаком, кофе, алкоголем.

7. Фактор, определяемый объектом профессиональной деятельности.

Сотрудники общаются разным контингентом граждан, отличающихся друг от друга социальным положением, культурным и интеллектуальным уровнем, имеющих различный жизненный опыт, индивидуальные особенности и различный уровень социализации. Частые столкновения представителей подразделений полиции с подобными явлениями не являются актом однонаправленного воздействия. В процессе взаимодействия сотрудника с уголовным элементом влияние происходит двустороннее. Каждодневно исследуя личности подозреваемых и обвиняемых, сотрудники заостряют на них своё внимание, анализируют их поступки и действия, изучают мотивы их поведения, нравственные ценности, чувства и обстоятельства жизни. Чтобы раскрыть преступление, сотрудник полиции вынужден хорошо знать психологию рецидивистов, их обычаи, жесты и жаргон. Он обязан «вжиться» в личность преступника, уметь поставить себя на его место и прожить какой-то период времени в образе другого. В этом случае происходит процесс идентификации постановки сотрудником полиции себя на место преступника. Это проявляется в виде погружения, перенесения себя в поле, пространство и обстоятельства другого человека и приводит к усвоению его личностных смыслов. Процесс вживания в роли и образы других людей является небезопасным для психического здоровья профессионала. После этого человек

испытывает чувство опустошённости и бессилия и оказывается не в состоянии концентрировать внимание на объекте труда и чётко мыслить.

Вторая группа факторов, связана с личностными особенностями сотрудника органов внутренних дел:

1. Профессионально значимые качества личности сотрудника могут выступать фактором профессиональной деформации сотрудников ОВД. Например, решительность является необходимым условием успешности принимаемых решений при выполнении служебных задач, т. к. способствует самостоятельному их принятию и реализации. Однако если у сотрудника снижены самоконтроль и самокритичность, то решительность может выразиться в переоценке своего профессионального опыта.

Другим профессионально важным качеством сотрудника ОВД является воля, предполагающая управление своими эмоциями, мыслями, поведением, своей деятельностью. Однако воля может трансформироваться в чрезмерную жёсткость, нетерпимость по отношению к коллегам, членам семьи и другим окружающим людям.

Педантичность относится к проявлениям профессиональной деформации сотрудников ОВД. Например, это качество может быть профессионально важным в монотонных, стабильных условиях деятельности. В то же время педантичность может препятствовать выполнению функциональных обязанностей в чрезвычайных обстоятельствах, приводить к ошибкам и неадекватным действиям, что способствует формированию признаков профессиональной деформации личности сотрудника органов внутренних дел.

2. Высокие личностные ожидания (например, человек постоянно ждёт от себя слишком многого, трудится в полную силу и, тем не менее, остаётся недоволен результатами) могут выступать одной из субъективных причин профессиональной деформации. В этом случае, специалист почти всегда не удовлетворён своей работой, лишён возможности расслабиться и ощутить, что работа сделана им хорошо. Не осознавая ограничений, в пределах которых необходимо трудиться, он не может сформулировать точные критерии оценки своего успеха, с одной стороны, и собственных усилий, с другой. В итоге это мешает сотруднику действовать в силу своих возможностей. Кроме того, слишком сильная поглощённость работой означает, что, выполняя её, человек становится высокочувствительным ко всему, что бросает тень на его профессиональную компетентность. Для профессионала, глубоко погружённого в работу, сомнения в его профессиональной компетентности равноценны сомнениям в его личностной ценности, поэтому они воспринимаются как угрожающие и вызывающие стресс. Последствия сверхпоглощённости работой порой формируют агрессивные черты характера либо оборонительные.

4. Недостаточная профессиональная подготовка. Несмотря на важность личностных характеристик, которые могут способствовать или препятствовать развитию профессиональной деформации сотрудника ОВД, большую роль играет уровень сформированности профессиональных знаний, умений и навыков. От них также зависит успешность выполнения функциональных обязанностей. Так, недостаточная профессиональная подготовка сотрудников

может привести к использованию ими неправильных методов деятельности. Эти сотрудники, как правило, особенно чувствительны к провокациям, склонны к рукоприкладству и используют силу, чтобы показать своё доминирующее положение.

5. Профессиональные установки. Одна из таких установок заключается в том, что понимание норм права представителем юридического труда более компетентно, чем понимание этих норм субъектом правоотношений. При наличии таких качеств личности, как ригидность и склонность к непродуманным поступкам и решениям, данная установка может перерасти в убежденность в заведомой правильности совершаемых действий и привести к ошибкам в решении профессиональных задач.

Другая установка сотрудников ОВД характеризуется направленностью на восприятие происходящих событий как возможных социальных аномалий и нарушений закона. В сочетании с не критичным мышлением и повышенной импульсивностью она может способствовать образованию обвинительной установки, являющейся проявлением профессиональной деформации.

6. Профессиональный возраст (или профессиональный опыт) сотрудников ОВД. Явление профессиональной деформации в известной степени связано и с профессиональным возрастом — степенью профессионального развития человека и его профессиональным опытом.

У сотрудников органов внутренних дел с десятилетним стажем работы происходит усиление функции самоконтроля и нарастание эмоциональной напряженности, что приводит к понижению стрессоустойчивости. В поведении это может проявляться как усталость от службы и эмоциональное «выгорание», безразличие, при этом развивается повышенная осторожность, что может приводить к появлению определенных служебных ритуалов, например, «каждый документ должен вылежаться», «чем больше подписей на документе, тем лучше» и т. п.

7. Некоторые личностные изменения, вызванные процессом профессиональной адаптации сотрудников ОВД. Профессиональная адаптация молодого сотрудника ОВД предполагает активное и сознательное включение сотрудника в новую для него сферу деятельности, освоение характера, режима и условий труда системы ОВД; овладение профессиональными знаниями, умениями и навыками, механизмами социального поведения в служебном коллективе; усваивание его культурных и правовых норм; формирование необходимых профессиональных качеств личности сотрудника, являющихся условием успешного овладения данной специальностью.

Низкий уровень адаптивности сотрудников органов внутренних дел может оказывать негативное влияние на профессиональную деятельность, будет способствовать неудовлетворительному результату работы, снижению мотивации, неисполнению или ненадлежащему исполнению служебных обязанностей.

Третья группа факторов представлена такими социально-психологическими особенностями выполнения профессиональной деятельности, как

стиль руководства, социально-психологический климат в коллективе, а также влиянием на сотрудника ОВД социального окружения вне работы.

Стиль руководства как фактор развития профессиональной деформации сотрудников ОВД может проявляться в чрезмерной авторитарности руководителя и преобладании с его стороны жёсткого стиля управления.

Развитию профессиональной деформации сотрудников ОВД может способствовать неадекватное использование руководителем методов воздействия на подчинённых. Признание заслуг подчинённого и предоставление ему перспектив служебного роста способствует осознанию ценности собственного профессионализма и уверенности в долгосрочных перспективах. Без таких перспектив многие люди испытывают стресс, чувство безысходности, беспомощности и профессиональной нереализованности, вызванный ущемлением их притязаний. В результате происходит снижение работоспособности и повышение вероятности развития профессиональной деформации.

В целом от деятельности руководителей, в частности, от обоснованности принимаемых ими решений, выбора адекватного стиля руководства, умения учитывать деловые качества, профессиональные возможности и индивидуально-психологические особенности подчинённых зависит успешное решение проблем, связанных с профессиональной деятельностью.

2. Неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе, напряжённые, конфликтные отношения между сотрудниками ОВД, их равнодушие, обособленность и взаимная подозрительность по отношению друг к другу являются основанием развития профессиональной деформации.

3. Неблагоприятное влияние ближайшего социального окружения вне службы (семьи, друзей). Подвергающимися в большей степени профессиональной деформации, являются те сотрудники ОВД, которые имеют неблагополучные семьи. Например, полицейских, которые развелись с жёнами или у которых напряжённые отношения в семье и дискомфортные домашние условия. Эти проблемы отрицательно сказываются на качестве выполнения служебных обязанностей. Таким полицейским свойственна повышенная возбудимость, они рассеяны во время несения службы или при конфронтации с кем-либо могут потерять контроль над своим поведением.

Таким образом, профессиональная деформация сотрудника органов внутренних дел развивается под влиянием внешних (социальных) и внутренних (личностных) факторов, обусловленных спецификой деятельности.

Избежать формирования признаков профессиональной деформации возможно. Чаще всего это удаётся людям с развитой рефлексией, умением объективно оценивать собственную личность, видеть истинные причины внутриличностных изменений, не «прятаться» от самого себя за щадящими самооценку объяснениями собственных поступков. Широкий кругозор, интересы вне служебного круга, общение с людьми иной сферы деятельности позволяют не заикливаться лишь на служебных вопросах, гармонично развиваться, личностно расти. Важным является способность «оставлять на рабочем месте» решение служебных задач, психологически переключаться на взаимоотношения с родными и близкими, грамотно организовывать от-

дых. Однако всё это возможно лишь при наличии у сотрудника адекватной самооценки, активной позиции в отношении собственной личности, жизнедеятельности, ориентации на личностный и профессиональный рост.

Итак, специфика правоохранительной деятельности нередко содержит в себе элементы отрицательного воздействия на личность. При недостаточном развитии у сотрудника уровня психологической и нравственной устойчивости часто наблюдаются личностные изменения, негативно влияющие на деловое общение сотрудника, выполнение им оперативно-служебных задач; способствуют снижению устойчивости личности к воздействию экстремальных факторов профессиональной деятельности.

Указанные проявления негативной личностно-профессиональной деформации могут быть предупреждены следующими условиями:

1. Профессиональный отбор сотрудников, способствующий выявлению среди кандидатов на службу в правоохранительные органы зрелых, обладающих высоким самоконтролем и интеллектуальными способностями личностей, способных противостоять отрицательному влиянию окружающей обстановки.

2. Высокий социальный контроль, выражающийся в чёткой организации труда сотрудников ОВД, в сформированных методах управления коллективами. Коллектив, как ведущий фактор в воспитании сотрудников ОВД, играет значимую роль в профилактике профессиональной деформации, через устойчивую систему традиций, положительных примеров профессиональной деятельности, развитой структуры деловых и личных взаимоотношений между членами коллектива, положительного психологического климата формируется сопротивляемость психики негативным факторам. В основе благополучного психологического климата лежат следующие особенности:

- терпимость членов коллектива друг к другу;
- защищённость личности каждого в коллективе;
- наличие к каждому сотруднику индивидуального подхода;
- принципиальность, требовательность ко всем членам коллектива.

3. Постоянный подлинный интерес к своей работе, повышение профессионального уровня и стремление к личностному росту.

4. Разумное чередование труда и отдыха. Хорошо отдохнувший человек способен к полноценной отдаче в работе, к длительному напряжению, к высокому самоконтролю и эффективному выполнению поставленных задач

5. Критичное отношение к своим недостаткам, воспитание положительных качеств характера.

Контрольные вопросы:

1. Раскройте сущность профессиональной деформации?
2. Что способствует формированию профессиональной деформации сотрудника ОВД? Назовите факторы.

3. Какой стиль руководства влияет на формирование профессиональной деформации сотрудников ОВД?

4. Как проявляется деформация в поведении сотрудника ОВД? Приведите примеры.

5. Роль семьи в профилактике профессиональной деформации сотруд-

ника ОВД.

Задание на самоподготовку:

1. Напишите рекомендации для профилактики профессиональной деформации сотрудников.

2. Упражнения на развитие мотивационной сферы и личностного роста: — записать 10 своих имён (как бы к вам могли обратиться различные люди);

— дать 10 ответов-определений на вопрос «Кто я?»;

— дать 10 оценочных определений себя друзьями, родителями, коллегами по работе; затем найти сходства и различия в этих определениях, вычленить из них физические качества, психологические особенности, социальные роли и составить на их основе свой психологический портрет;

— вспомнить двух людей, которые вам симпатичны и двух, которые менее симпатичны; вычленить качества двух первых и затем двух вторых; в чём они схожи и в чём расходятся; после этого вычленить личностные параметры, важные для вас;

— вычленить несколько дел, которые доставляют вам удовольствие и несколько, которые выполняются с отвращением; определить для себя, почему вы делаете недостаточно первых дел и слишком много вторых;

— разработать личный жизненный план на ближайшие три-пять лет (работа, экономическое положение, физическое и психическое состояние, взаимоотношения с окружающими, общекультурное и профессиональное саморазвитие, семейная жизнь, формирование деловой целеустремлённости, формирование идеальной модели);

— прояснить свои жизненные ценности (записать на бумаге);

— заключить соглашение или контракт с собой («что я хочу изменить в себе, какими средствами и в какие сроки»).

Рекомендации начинающему руководителю

1. Действуйте решительно, но справедливо. Начальник должен уметь защитить подчинённого, но не покрывать виновного за проступки.

2. Учите подчинённых на личном примере. Помните, поступки начальника значат больше чем дела.

3. Доверяйте хорошо работающим сотрудникам.

4. Будьте уверены, но не упрямы.

5. Остерегайтесь собственных предрассудков и пристрастий, будьте объективными ко всем сотрудникам, особенно к тем, которые лично вам не нравятся.

6. Хвалите публично, ругайте наедине.

7. Не делайте замечаний в возбуждённом состоянии или порыве гнева, чтобы позже не пожалеть об этом. Прежде чем принять решение, выслушайте объяснения подчинённого, они могут изменить ваше отношение к инциденту.

8. Критикуйте действия подчинённого, а не его самого, не пытайтесь переделать его как личность, а измените его отношение к работе. Не используйте оскорбительных слов и выражений.

9. Не перекладывайте вынесение взыскания на другого — это обязанность начальника. При наложении взысканий посоветуйтесь с вышестоящим начальником на случай обжалования подчинённым вашего решения.

10. Не откладываете наказание. Отсрочка не сделает неприятную задачу легче, а взыскание эффективно лишь в том случае, если внесено вовремя.

11. Наказывая, не забывайте о положительных качествах и поступках подчинённого.

12. Проводите плановые и внеплановые проверки снаряжения сотрудника и состояния рабочих мест.

13. Обращайте внимание на увеличение заболеваемости личного состава и на стремление работать сверх нормы. Внимательно относитесь к изменениям в поведении подчинённых на службе и дома.

14. Учитесь отдавать чёткие распоряжения и быть умеренными в ожидаемых результатах.

15. Не полагаясь на свою память, записывайте собственные распоряжения, контролируйте их исполнение, ведите учёт успехов и недочётов подчинённых.

16. Поставьте себя на место подчинённого, не требуйте от него того, что сами не стали бы делать.

17. Помните, что у каждого могут быть в жизни «полосы неудач».

18. Не скупитесь на похвалу, если сотрудник того заслуживает.

19. Существует закономерность, заключающаяся в том, что молодые сотрудники работают более интенсивно, чем их более опытные коллеги. Причина в возрастной усталости. Надо понимать, что подчинённые не могут всё время работать с одинаковой энергией и максимальной отдачей.

20. Не перегружайте заданиями исполнительного подчинённого за счёт нерадивого сотрудника.

21. Немедленно поощряйте за хорошую службу.

22. Умейте пойти на компромисс: если сотрудник не справляется с заданием, жертвуйте количеством работы, но не её качеством.

23. Помните, любому подчинённому приятнее работать с весёлым начальником.

24. Старайтесь сохранять хорошее настроение, концентрируйте своё внимание на положительном.

25. Когда вы не в настроении, не принимайте важных решений

26. Сдерживайте проявления раздражительности.

27. У каждого человека может быть плохое настроение, но начальник не имеет права его проявлять. Подчинённые всегда чувствуют и даже копируют поведение начальника.

Рекомендации по оптимизации СПК в коллективе

По улучшению взаимоотношений между сотрудниками, их сплочённости:

— организовывать и проводить мероприятия, направленные на сплочение коллектива совместное проведение культурно-массовых мероприятий, поддержание традиций коллектива: торжественное принятие присяги, присвоение очередных званий, посвящение молодых сотрудников, и др.;

— обеспечение системности проведения тренинговых занятий с личным составом, направленных на сплочение коллектива;

— осуществлять профилактические мероприятия по эффективной адаптации вновь принятых на службу сотрудников посредством организации качественного профессионального отбора, наставничества, обучения и аттестации личного состава, расстановки резерва кадров на выдвижение.

По формированию и развитию согласованности формальных и неформальных структур:

— формировать активное ядро коллектива, за счёт совместного поиска решения проблем, пропаганды единых целей и задач; распределять работу с учётом профессиональной компетенции и лидерских ориентации личного состава;

— принимать во внимание наличие неформальных групп в коллективе, опираться на авторитет неформальных лидеров, снижать уровень влияния негативных лидеров за счёт повышения своего собственного авторитета (положительно воспринимаются и одобрительно оцениваются подчинёнными личный пример руководителя, объективность оценки работы подчинённых, знание дел в коллективе, умение работать системно, организованно);

— проявлять внимание к нуждам и запросам каждого подчинённого, оказывать содействие в эффективной адаптации аутсайдеров (в деловой и эмоциональной сферах).

По предупреждению межличностных конфликтов, поиску адекватных способов их разрешения:

— организовывать и проводить тренинговые занятия с личным составом по обучению эффективным способам общения;

— активно и оправданно использовать средства материального и морального поощрения (премии, благодарности, личная похвала, личное выражение доверия), исключая субъективизм в оценке подчинённых;

— сотрудников, находящихся в состоянии психоэмоционального напряжения, склонных к конфликтным способам разрешения проблем, направлять к психологу для проведения индивидуальной консультационной и коррекционной работы;

— взаимоотношения строить на основе уважения и требовательности, руководителю принимать активное участие, заинтересованность и личную инициативу в организации неформальной жизни коллектива.

По степени соответствия стиля руководства уровню развития коллектива:

— изучение социально-психологических явлений в коллективе;

— изучить собственный стиль руководства, привести его в соответствие с особенностями коллектива;

— целенаправленно корректировать негативные (агрессивность, несдержанность, грубость, др.) и развивать позитивные личностные качества (самокритичность, умение выслушать подчинённых, самостоятельность в принятии решения);

— переключаться на решение социально-психологических задач, проводить разъяснительные беседы с сотрудниками (научкой доказано, что эффективная работа с подчинёнными зависит от сочетания в стиле руководства двух переменных: внимания к службе и внимания к людям, хороших результатов в управлении можно добиться, обеспечивая сбалансированное внимание на служебных результатах и одновременное поддержание позитивного морально-психологического настроения людей);

— активно использовать различные формы и методы воздействия на подчинённых (личный пример, индивидуальные беседы, работа с семьями сотрудников);

— принимать участие в проведении практических занятий с руководящим составом по формированию и развитию управленческих качеств;

— работа руководителя — рациональная организация деятельности подчинённых, поэтому необходимо грамотно сочетать труд и отдых сотрудников.

Тема 3. ЭКСТРЕМАЛЬНЫЙ ХАРАКТЕР ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОВД

Деятельность работников правоохранительных органов протекает нередко в напряжённых, конфликтных ситуациях, опасных для жизни обстоятельствах, связанных с применением оружия, физической силы. Даже проверка документов, замечание в адрес нарушителя правил дорожного движения, разведывательный опрос, профилактическая беседа, очная ставка, допрос и т. д. наполнены психическим напряжением и содержат потенцию «психологического взрыва», перерастающего в острейшее противостояние. Кроме того, деятельность сотрудников ОВД связана не только с выполнением своих служебных обязанностей, но также сотрудники могут принимать участие в ликвидации последствий стихийных бедствий, катастроф природного или техногенного характера. На них как представителей власти ложится дополнительная ответственность по оказанию помощи пострадавшим гражданам, обеспечению охраны общественного порядка, безопасности дорожного движения, ведению спасательных и иных неотложных работ, которые зачастую порождают у сотрудников психическую напряжённость. Крайней формой её проявления является стресс. Ситуации и факторы, приводящие к его возникновению, называют экстремальными.

Экстремальная психология изучает реакцию людей, их состояние и психические изменения в результате воздействия опасных для жизни и здоровья ситуаций, связанных с действием сильных и чрезмерных стресс-факторов.

Понятие «экстремальный» (от лат. *extremum* — крайний) употребляется для объединения понятий максимума и минимума. При употреблении понятия «экстремальный» речь идёт не о нормальных, обычных условиях деятельности, а о существенно отличающихся от них обстоятельствах.

Следует отличать понятия: «чрезвычайные условия», «чрезвычайные обстоятельства», «чрезвычайные происшествия» и «экстремальные условия», «экстремальные ситуации».

Под чрезвычайными обстоятельствами понимаются особые обстоятельства, вызываемые явлениями и факторами природного, техногенного или социального характера, которые резко нарушают нормальную жизнь населения, общественную безопасность и порядок в регионе или нескольких регионах. Они предполагают качественное изменение объективных условий деятельности органов государственной власти, сопровождаются труднопредсказуемыми тяжкими последствиями, являющимися по своему характеру общественным бедствием; существенно изменяют степень общественной опасности преступности, заметно осложняют на территории всю административную деятельность.

К природным факторам относят стихийные силы (землетрясения, наводнения, засухи, смерчи, сели, обвалы, оползни и т. д.); явления биологического характера: массовые заболевания (эпидемии, эпизоотии) и иные природные явления.

Технические факторы — нарушение и несоблюдение технологий на взрыво- или пожароопасных предприятиях, вредных в экологическом плане производствах; аварии, крушения, катастрофы.

Социальные факторы — связаны с поведением людей (общественно опасные действия, нарушения общественного порядка, терроризм, локальные и глобальные войны, конфликты, захват заложников, побег из мест лишения свободы).

Чрезвычайные происшествия и обстоятельства (ситуации) создают особые (экстремальные) условия, во время которых в значительной степени (а иногда и коренным образом) изменяется содержание выполняемых задач, возникает необходимость в использовании новых подходов к оценке взаимовлияния экстремальных ситуаций и субъекта деятельности.

Экстремальные условия могут создаваться не только максимизацией (перегрузкой, сверхвоздействием), но и минимизацией (недогрузкой: дефицитом информации, общения, движений и т. д.) действующих факторов. В связи с чем эффект воздействия на деятельность и состояние человека в обоих случаях могут быть одни и те же.

Экстремальные условия, ситуации, обстоятельства объективно содержат в себе различные факторы (причины, силы, особенности), оказывающие психологическое воздействие на граждан и работников правоохранительных органов.

Экстремальные условия — возможное возникновение реальной опасности и экстремальных ситуаций, а также несение службы в психологически напряжённых ситуациях на протяжении определённого периода времени.

В профессионально-служебной деятельности сотрудника ОВД нередко возникают психологически насыщенные ситуации, отличающиеся от нормальных (оптимальных, благоприятных), называемые напряжёнными, сложными, экстремальными. Наиболее распространёнными источниками напряжённых, сложных, экстремальных ситуаций являются: *напряжённые ситуации* (перегрузка в работе; дефицит времени; недостаток информации; межличностные конфликты; повышенная ответственность при принятии решений); *сложные (трудные) ситуации* (осложнение оперативной обстановки; неповиновение правонарушителей; угрозы работникам полиции); *экстремальные ситуации* (ненормированный рабочий день; неблагоприятный морально-психологический климат в коллективе ОВД; общение с правонарушителями и преступниками; угроза личному и профессиональному интересу; ощущение несоответствия между тем, что делается, и тем, что должны делать; недостаток полномочий в принятии решений по вопросам, входящим в служебную компетенцию; угроза жизни и здоровью близких, коллег, своей жизни и здоровью; применение оружия и т. д.).

Экстремальные ситуации — это состояние системы жизнедеятельности, опасное для жизни и здоровья человека. Характеризуются наличием в них факторов (объектов, условий, изменений), имеющих значительную выраженность и силу (землетрясение, наводнение, пожары, аварии и др.), оказывающих сильное психологическое, а часто и психотравмирующее воздействие на человека.

Экстремальные ситуации называют особыми, психологически трудными, опасными, напряжёнными или критическими.

Факторы, оказывающие сильное психологическое и психотравмирующее воздействие на сотрудника органов внутренних дел: 1) наблюдаемое и осознаваемое нарушение общественного порядка и понимание своего долга в пресечении нарушения, восстановлении порядка; 2) наблюдаемые человеческие потери, лишения, разруха (гибель людей, трупы, жертвы, страдания, горе людей, их нужда, переносимые тяготы, материальный ущерб, призывы о помощи и др.); 3) общая дезорганизация жизни на территории, в городе, на дороге и пр., необычное поведение граждан (паника, истерия, агрессивность, толпа, беженцы); 4) резкая активизация криминального элемента — неожиданный переход его от имитации правопослушания к агрессии с применением физической силы, а в зонах чрезвычайных обстоятельств — мародёрство, кражи, грабежи, разбои, бандитизм, использование мирных граждан для прикрытия своего отхода и др.; 5) большая значимость происходящих событий, понимание личной причастности к ним; 6) осознание ответственности за свои решения, поступки, действия и достижение необходимого профессионального результата; 7) опасность для здоровья и жизни граждан, находящихся в зоне происходящих экстремальных событий, а также — своих коллег и себя лично; 8) коллективизм, солидарность, выражающиеся в понима-

нии необходимости действовать совместно, согласованно со своими сослуживцами и взаимодействующими подразделениями, не подводить друг друга, оказывать взаимную поддержку и выручку, следовать примеру других и самому показывать пример; 9) пример старших, начальников, командиров — фактор, имеющий особое влияние на сотрудников при выполнении поставленных задач в трудных, опасных ситуациях (боевая мудрость гласит: «Если побежит командир, солдат обгонит его на пять километров»); 10) посулы, подкуп — в экстремальных ситуациях правонарушители, преступники порой оказываются в критических, безвыходных ситуациях, в которых готовы пообещать, предложить, работникам правоохранительных органов всё, чтобы только спастись, получить хотя бы передышку. Данная ситуация порой ставит сотрудника перед моральным выбором — профессионального предательства или верности долгу, присяге, чести, закону.

Факторы, оказывающие профессионально-психологическое воздействие на сотрудника органов внутренних дел:

1. Новизна, необычность. Возникающие экстремальные ситуации в деятельности сотрудников органов внутренних дел являются менее привычными и порой отличаются уникальностью, нестандартностью, требуют не шаблонного подхода к их выполнению.

2. Внезапность. Трудные, опасные ситуации происходят, как правило, внезапно. Они способны радикально изменить обстановку. Сотруднику правоохранительных органов важно быть готовым к таким изменениям, не растеряться, сохранять бдительность и способность быстро принимать эффективные решения.

3. Стремительность, дефицит времени. В экстремальных ситуациях порой нет времени на подготовку к действиям, размышлению. Сотруднику необходимо действовать быстро, реагировать на изменения немедленно и адекватно, не отставая от темпа изменения обстановки и развития событий.

4. Высокие нагрузки. Действовать в сложных, экстремальных ситуациях, чрезвычайных обстоятельствах (возможных нарушений приёма пищи, условий для отдыха и сна, соблюдения личной гигиены и пр.) при этом эффективно выполнять поставленные оперативно-служебные задачи, способен сотрудник имеющий подготовку: специальную, тактическую, физическую, психологическую.

5. Длительные нагрузки — очень характерный для правоохранительной деятельности фактор. Даже кабинетная работа обычно проходит в обстановке постоянной спешки, решения сложных задач, разговоров с трудными в общении людьми, нарушения намеченных планов срочными заданиями, без перерывов, в тесноте и пр., что уже во второй половине рабочего дня приводит сотрудника в состояние, требующее проявления высокого самообладания, сдержанности, умения мобилизовать себя на продолжение качественной работы. Ещё сложнее тем, кто находится сутками и неделями в полевых условиях.

6. Неопределённость. Работникам правоохранительных органов приходится действовать в обстановке информационной неопределённости: неясности, нехватки информации, обилии информации (существенной и не имеющей значения, достоверной и лживой, устаревшей и неточной, определённой

и противоречивой). Сотруднику необходимо уметь работать с поступающей информацией, объективно её оценивать, анализировать, устанавливать факты, уточнять, ответственно принимать решения.

7. Риск. Деятельность в правоохранительных органах связана с повышенным риском: риск срыва решения служебной задачи и нарушения сроков её выполнения; риск ухода преступника от ответственности; риск получения взыскания, освобождения от должности, снижение авторитета и морального престижа; риск получения физического повреждения; риск угрозы для своей жизни и здоровья, а также угроза для жизни и здоровья граждан, и т. п.

Представленная группа факторов оказывает сильное морально-психологическое воздействие. Успешно справиться с таким воздействием способен сотрудник, обладающий высоким уровнем эмоционально-волевой устойчивости, имеющий морально-психологическую подготовку.

Виды экстремальных ситуаций:

1. По времени действия:

а) психогенные факторы с кратковременным действием: от нескольких часов до нескольких суток (двое суток) (захват заложников, пожары, задымления, наводнения, террористические акты, применение оружия, задержание преступника и т. д.);

б) психогенные факторы длительного действия: от нескольких месяцев до нескольких лет (служба или работа в условиях боевых действий, в местах лишения свободы, на объектах повышенной опасности, командировка в зону чрезвычайного положения).

2. По степени осведомлённости:

а) полная осведомлённость об экстремальной ситуации (известно время, место, участники, тактика действий); например, специальные операции;

б) частичная осведомлённость об экстремальной ситуации (известно время, место, но не известно, сколько человек, вооружено они или нет).

3. По характеру воздействия на органы чувств:

а) визуально-психического ряда (смерть близких, сослуживцев, контакт с ранеными, искалеченными, паникёрами; разрушения зданий, техники, сооружений, ландшафта; пожары, взрывы, камнепады с жертвами; вид трупов, крови и др.);

б) слухового ряда (гул, рёв, грохот, стрельба, взрыв);

в) осязательно-обонятельного ряда (вибрация, удары, воздушные волны, сотрясения, запахи газа и трупов, холод, жара, электрический ток и др.).

Попав в экстремальные условия, каждый работник испытывает большие, а порой и запредельные нагрузки, наблюдая за всем происходящим и выполняя необходимые профессиональные действия. Сотрудник много и напряжённо размышляет, оценивает, делает для себя выводы, принимает решения, продумывает способы поведения и действий, мобилизует собственные силы и возможности, преодолевает внутренние трудности и колебания, подчиняет своё поведение долгу, решению поставленных задач и т. п. В результате возникает психическое перенапряжение (стресс), который неизбежно влияет на качество профессиональных действий сотрудника, причём не однозначно.

Контрольные вопросы:

1. Какие ситуации мы называем экстремальными?
2. Перечислите факторы, влияющие на успешность действий в экстремальных ситуациях.

Задание для практического занятия.

Упражнение: Анализ экстремальных ситуаций.

Ход упражнения:

1. Каждому участнику предлагается составить список ситуаций, которые, по его мнению, являются экстремальными в профессиональной деятельности сотрудника.

2. Проранжировать ситуации по степени опасности (на первом месте — самая опасная, на последнем месте — наименее опасная).

3. Составить групповой список из 10-ти опасных ситуаций, обсуждая, в чём состоит опасность каждой из них.

4. Проранжировать групповой список опасных ситуаций по степени опасности.

5. Выделить из опасных ситуаций те, которые зависят от объективных обстоятельств и те, которые зависят от особенностей каждого.

Просмотр фильма «Изгой». Письменно ответить на вопросы:

1. Опишите пять экстремальных ситуаций, показанных в фильме.

2. Опишите пять аффективных состояний, которые испытал герой фильма.

3. Опишите, как преодолевал экстремальные ситуации герой фильма.

4. Какие изменения личности произошли с героем фильма? Охарактеризуйте личностные качества героя до катастрофы и после, когда он вернулся домой.

Набор психорегуляционных упражнений

Дыхательные упражнения:

Очистительное дыхание (прерывистое, после полного заполнения нижней, средней и верхней части лёгких);

Выдох «Ха»;

Через каждую ноздрю вдох-выдох попеременно;

Ритмическое — 6 ударов пульса-вдох-3-задержка, 6 — выдох.

Рефлексопрофилактика — возбуждающий и успокаивающий метод надавливания, поглаживания, растирания — при вращательных движениях.

1. Для снятия усталости:

По серединой линии головы — спереди назад — лёгкий массаж зоны сонных артерий — от нижней челюсти к ключице;

Задняя поверхность шеи — справа и слева от остистых шейных позвонков — по 10 поглаживаний вверх и вниз, затем — у остистого отростка седьмого шейного позвонка;

Открытая ладонь, надавить большим пальцем в центр — при нажатии — выдох, при ослаблении — вдох (5 раз);

На выдохе спокойно сжать руки в кулаки, ослабляя усилие — вдох (5 раз с закрытыми глазами);

В каждой руке по два грецких ореха — катать в ладони по кругу;
Палочка 70 см на 2 см — катать по затылку.

2. Для оптимизации работоспособности:

Растирание ладоней и каждого пальца, боковые поверхности пальцев — справа и слева от ногтевого ложа.

3. При сонливости и обморочном состоянии: уколы ногтём большого пальца (иглой) в центр подбородка, центр подбородочно-губной борозды, верхнюю треть верхней губы, по срединной линии, центр кончика носа, точку на переносице, между бровями, точку в середине верхней части лба, у кромки волос, темечко, точку в затылочной части головы, седьмой шейный позвонок.

Упражнения для глаз — зажмуривание, открывание, движение по кругу туда обратно, повороты влево-вправо, самомассаж глазных яблок, моргание.

ПАМЯТКА НАЧАЛЬНИКУ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ
по выявлению сотрудников с повышенной психической нагрузкой
План-схема наблюдения

ФИО сотрудника	Рот, брови, общее вы- ражение лица	Глаза		Цвет кожи лица		Движения		Особенности поведения	
	Губы сжаты, углы рта опущены, брови сдвинуты у переносицы, страдальческое выражение лица	Унылый недовольный взгляд	Горящие беспокойные глаза за	Значительное покраснение, появление пятен	Бледность, желтизна	Закрепощенность, нарушение координации	Суетливость, сильный тремор рук	Замкнутость, апатия	Низкий самоконтроль, бравата

При выявлении у сотрудников признаков нервного перенапряжения в соответствующей графе ставится знак «+». По результатам наблюдения в отношении сотрудников, получивших 1—3 признака, усиливается контроль. Сотрудники, получившие 5 и более признаков, направляются к психологу подразделения для проведения диагностики.

ТЕМА 4.

СТРЕСС В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКА ОВД. ПРОФИЛАКТИКА СТРЕССА

В своём настоящем виде учение о стрессе как об общем адаптационном синдроме при действии повреждающих агентов было сформулировано Г. Селье.

Первоначально Г. Селье уделял внимание биологическим и физиологическим аспектам проблемы стресса. Поэтому традиционным стало понимание стресса как физиологической реакции организма на действие отрицательных факторов, представляющих угрозу для организма. При непрекращающемся действии стрессогенного фактора реакция организма меняется.

Г. Селье выделяет три стадии этих изменений:

Первая стадия развития стресса — мобилизация адаптационных возможностей организма по тревоге. Учёный утверждал, что организм не может постоянно находиться в состоянии тревоги, т. к. это становится несовместимым с жизнью. Если организм выживает, за первоначальной реакцией обязательно следует вторая стадия — сбалансированное расхождение адаптационных резервов. Организм продолжает существовать, однако возможности адаптационной системы организма небеспредельны, и при воздействии стрессоров наступает третья стадия — «истощения». На этой стадии так же, как и на первой в организме возникают сигналы о несбалансированности стрессогенных требований среды и ответов организма на эти требования. В отличие от первой стадии, когда эти сигналы ведут к раскрытию резервов организма, на третьей стадии эти сигналы как призывы о помощи, которая может прийти в виде социальной поддержки, либо в форме устранения стрессора, изнуряющего организм.

На первых этапах создания учения о стрессе Селье подчёркивал, что возникают не только функциональные изменения во внутренних органах, являющиеся обратимыми, но и морфологические необратимые изменения, т. е. серьёзные заболевания. И этому есть много доказательств, когда в результате психической травмы у человека возникает патология внутренних органов, вплоть до онкологических заболеваний.

Постепенно, по мере изучения стресса Селье пришёл к пониманию роли психологического фактора в его развитии. В публикациях всё чаще стали появляться такие понятия, как «психологический стресс», «эмоциональный стресс». Это привело к размыванию понятия «стресс», т. к. в их содержание стали включать и первичные эмоциональные реакции, возникающие при критических психологических воздействиях, и эмоционально-психические синдромы, порождённые телесными повреждениями, а аффективные реакции с сопутствующими им физиологическими механизмами.

На финальной стадии разработки своего учения Г. Селье стал говорить о двух видах стресса — *дистрессе*, связанном с отрицательными эмоциональными реакциями, и *эустрессе*, связанном с положительными эмоциональными реакциями. Это привело к тому, что в сферу этих понятий вошли

все физиологические явления, включая сон. По мнению Г. Селье, в состоянии полного расслабления спящий человек испытывает некоторый стресс и что полная свобода от стресса означает смерть.

Успешное выполнение стоящих перед органами внутренних дел задач зависит не только от качественного отбора сотрудников, но и от поддержки и сохранения на должном уровне их здоровья с целью обеспечения их профессионального долголетия. Специфика несения повседневной службы сотрудниками ОВД заключается в необходимости выполнения служебных и профессиональных обязанностей в условиях, осложнённых воздействием эмоциональных и физических стрессовых факторов. Исходя из этого, сотрудники правоохранительных органов относятся к группе профессионалов выполняющих свои служебные обязанности в условиях трудных, сложных, порой экстремальных повышенного риска. Специфика деятельности сотрудников правоохранительных органов способствует возникновению различных стрессовых расстройств (ослабление иммунитета, болезни сердца, желудка, кишечника, аллергии, некоторые опухоли, неврозы и т. д.).

По статистическим данным поликлиники, обслуживающей сотрудников ГУ МВД России по Иркутской области, в период с 2014 по 2016 гг. по сравнению с 2011—2013 гг. увеличилось число сотрудников обратившихся в поликлинику за медицинской помощью. Из общего списка диагностированных заболеваний первое место приходится на остро-респираторные заболевания, что является следствием ослабления иммунитета. На втором месте по числу диагнозов — болезни органов кровообращения (в том числе ишемическая болезнь, инфаркт миокарда). Далее следуют болезни желудочно-кишечного тракта, болезни периферической нервной системы, психические расстройства. Кроме того увеличилось число сотрудников получивших различного рода травмы. Из вышесказанного можно сделать вывод, что ослабление иммунной системы, болезни сердца, желудка, нервной системы довольно часто встречаются среди, казалось бы, самых здоровых людей — сотрудников ОВД, прошедших жёсткий отбор при поступлении на службу и имеющих отличное физическое здоровье и устойчивую психику.

Особое внимание необходимо обратить на суицидальные попытки сотрудников ОВД с применением табельного оружия; проявление агрессивных форм поведения с применением физической силы в семье, на службе; совершение правонарушений; частые приёмы алкоголя, а также гибель сотрудников при выполнении оперативных заданий. Что это? Плохая работа областных военно-врачебных комиссий или неумение адекватно оценивать обстановку, неспособность организма справиться с экстремальными условиями оперативно-служебной деятельности? Ведь не секрет, что полицейский в течение всей службы подвергает себя опасности со стороны правонарушителей, преступников, которые сегодня вооружены и подготовлены технически зачастую в несколько раз лучше.

На вопрос, заданный нами сотрудникам органов внутренних дел («Какие способы снятия стрессового напряжения известны вам?»), большинство опрошенных ответили, что снимают стрессовое напряжение с помощью ал-

коголя, ссылаясь на незнание другого способа, и только небольшое количество сотрудников обращаются к другим методам снятия стресса (спорт, книги, музыка и т. д.).

Г. Селье сформулированы признаки, проявляющиеся на ранних этапах развития стресса.

Так, в познавательной сфере можно наблюдать следующие когнитивные эффекты, как в комплексе, так и в виде отдельных реакций:

- уменьшается концентрация и объем внимания;
- увеличивается отвлекаемость;
- страдает качество восприятия;
- ухудшается кратковременная память (ухудшается воспроизведение информации, сокращается объём памяти);
- скорость ответов становится непредсказуемой;
- увеличивается частота ошибок при решении мыслительных задач.

Надёжность решений становится низкой:

- ослабевают сила организации долговременного планирования;
- страдают сложные формы целенаправленной деятельности;
- ухудшается мыслительная деятельность (ослабевают критическое мышление, мышление становится иррациональным);
- возрастают иллюзии.

Кроме перечисленных явлений следует отметить поведенческие и эмоциональные реакции. А именно:

- нарастает общее психологическое напряжение вследствие усиления мышечных сокращений;
- возрастает болезненная мнительность;
- усиливаются личностные проблемы;
- изменяются личностные характеристики, люди начинают демонстрировать свои недостатки;
- ослабевают моральные и эмоциональные ограничения;
- проявляются депрессивные состояния, состояние беспомощности (возникает ощущение невозможности повлиять на жизненные события);
- резко падает самооценка;
- возникают проблемы со сном (нарушается картина сна, бессонница или прерывистый сон);
- появляется высокий уровень тревожности;
- ощущается раздражительность или вспышки гнева (человек становится конфликтным);
- обостряется сверхбдительность (человек пристально следит за тем, что происходит вокруг, словно он находится в постоянной опасности);
- преувеличенное реагирование (при малейшем шуме, стуке и т. д. человек вздрагивает, бросается бежать, громко кричит);
- возрастают речевые проблемы (заикание, нерешительность в общении);
- ослабевают заинтересованность и энтузиазм;
- наблюдается уклончивость в поведении;

- злоупотребление наркотическими, лекарственными препаратами и алкоголем;
- снижается уровень энергетического обеспечения поведения;
- ответственность переносится на других;
- игнорируется новая информация;
- появляется причудливость в поведении;
- решение проблем осуществляется поверхностно;
- делаются заявления о возможности самоубийства.

Как мы видим, стресс может, проявляется очень многообразно, и все системы организма так или иначе реагируют на вредные воздействия. Когда стрессор воздействует на организм, начинается выработка гормонов, которые вызывают изменения в физиологическом состоянии.

Физиологические симптомы стресса:

- 1) учащённый пульс, ускоренное сердцебиение;
- 2) повышенное потоотделение;
- 3) напряжение мышц рук, ног, лица;
- 4) учащённое дыхание;
- 5) блуждающие боли в сердце и спине;
- 6) ненасытные желания (есть, пить, курить);
- 7) приступы головокружений, потемнение в глазах;
- 8) постоянные или приступообразные головные боли без значительного изменения артериального давления;
- 9) сонливость днём.

Кроме того, воздействие длительного стресса влияет на личность сотрудника, начинается развитие таких черт характера, как нетерпимость, категоричность, агрессивность, тяга к экстремальным, возбуждающим ситуациям и поиск таких ситуаций в жизни, интерес к алкоголю, сужение жизненных интересов, преувеличенная форма реагирования на события или других людей, снижение интеллектуального потенциала, попытки сиюминутного решения ситуации.

В связи с чем один из вопросов, над которыми работают учёные-психологи, — как увеличить время оптимальной работы организма, уменьшив при этом последствия (приём лекарственных препаратов — плох негативным последствием на организм людей). По данным исследований, на продолжительность активной работы человека в стрессовых условиях влияют следующие внутренние факторы: темперамент, воля, наличие цели, окружающая среда и сила нервной системы.

Методика формирования личностных установок

Различные цели, задачи, стратегия, тактика, конкретные задания — всё это для сотрудника имеет значение в психологическом плане как установочный материал, который формирует психологическую готовность к стрессовым ситуациям. Перед выполнением различных заданий, а тем более заданий, которые должны реализовываться в стрессовой, экстремальной для полицейской ситуации, крайне необходимо прояснить личные цели и задачи. Ещё большее значение приобретает прояснение целей в момент, когда вы

непосредственно вступили в предстартовый этап. Смысл творческого подхода к предстоящему участию состоит в сохранении открытости по отношению к неожиданному, которую можно усилить за счёт систематического анализа целей и поиска наилучших среди имеющихся возможностей. Необходимо чётко различать те установки, которые имеют отношение непосредственно к делу, и установки, которые относятся только к конкретной личности. Сотрудник обязательно имеет личные установки, они «живут» в его подсознании, «тайно» воздействуя на него и его поведение. Важно сознательно регулировать (управлять) такими установками.

Первое, что нужно сделать, — определить для себя, область психологического превосходства. Смысл его в следующем: каждый из нас наделён от природы способностью достичь превосходства или определённого успеха по крайней мере в одной или более областях — (например, хорошие физические данные; гибкость, сила и т. д., или хорошая память и наблюдательность и др.) Эта процедура помогает сразу прояснить свой интерес к определённым областям службы и профессионального дела, задуматься о своей профессиональной принадлежности и адекватно определиться и обрести уверенность в своих действиях, и, наконец, наметить перспективы расширения границ своего психологического превосходства. В этой связи большое значение для сотрудника формирование альтернативных установок личностного поведения и влияния на конечный результат деятельности. Многие неудачи участия сотрудников ОВД в различных экстремальных ситуациях объясняются, прежде всего, неопределённостью установок, отсутствием понимания своих деловых задач, своего чувства психологического превосходства и, самое главное, — отсутствием альтернативных установок. Всё это мешает гибкости оперативных действий, проявляется остаточное чувство неудовольствия собой, что ведёт к посттравматическим стрессам и разочарованиям.

Большое значение для раскрытия мобилизационной готовности у сотрудника имеет запись целей (как деловых, так и личных), но при этом личностные цели должны быть рассчитаны на более высокий уровень ваших достижений, они не должны быть лёгкими, вы должны тянуться к ним. Запись личных установок программирует наше подсознание. Вы должны записать цель во всех деталях, живых, ясных и точных — именно так, как вы её хотите достичь.

Определите, какую выгоду, преимущество вы получите, если достигнете личностной цели. Выпишите подряд очень чётко перечень преимуществ, выгод, которые вы на личностном уровне ожидали получить (если у нас есть 1—2 основания для достижения цели, то мотивация не только велика, как при 4—5 основаниях; чем больше оснований для достижения целей чем больше выгод, чем сильнее ваше желание, тем интенсивнее вера в свои возможности и убеждённость в достижении целей при участии в экстремальной ситуации). Но бывает и так, что сотрудник не сможет или не успеет выписать выгоду в силу отсутствия на это времени. Тогда, даже после выполнения задания, рекомендуется подвести итог в позитивном свете, составив себе список выгод. Необходимо обязательно найти то, за что себя можно похвалить.

На личностном уровне старайтесь держать установку, ориентированную на сегодняшний момент — то, что происходит «здесь и теперь». Это помогает снять или отсечь негативные позиции, негативные эмоции и прийти к действенным установкам.

Постоянно задавайте себе вопросы: «Что происходит со мной в данный момент?» А именно: «Что я сейчас делаю? Что я чувствую? О чём я думаю? Как я дышу? Чего бы мне хотелось в следующий момент?». Иными словами, хочу я продолжать делать, думать, чувствовать и дышать так же? Или же хочу что-то изменить? В этом случае есть шанс осознать свои установки и переключиться на другие, позитивные и действенные.

Для нас очень важны установки, которые определяют психологическое время пребывания во внештатной ситуации. Как показывает практика наблюдения, время пребывания в экстремальной ситуации очень сильно влияет на состояние человека; формируя негативные эмоции невроза ожидания. Поэтому установите для себя крайний срок выполнения служебных целей, но не программируйте себя на окончание и наметьте альтернативный вариант по времени загрузив его личностными целями в свете позитивных выгод от пребывания. Важным этапом при формировании личностных установок является определение препятствий, которые могут встретиться. Препятствия кажутся большими, когда вы думаете о них, и оказываются очень незначительными, когда вы их выпишете на бумаге и, если есть время, проанализируете. И наконец, последнее. Составьте позитивные установки (исходя из своих позиций) по отношению тем сотрудникам, с которыми вам предстоит выполнять задание. Определите людей, группы, службы, с которыми предстоит взаимодействие. Проанализируйте возможности вклада, поддержки, совместимости.

Контрольные вопросы:

1. Понятие стресса. Возможные реакции организма человека на стресс.
2. Назовите типичные причины стресса в деятельности ОВД.
3. Каким бывает стресс?
4. Что такое саморегуляция? Какие способы саморегуляции вы знаете?

Темы докладов:

1. Аутогенная тренировка. Каковы возможности применения аутогенной тренировки в профилактике стресса сотрудника ОВД?
2. Психическая готовность сотрудника к деятельности в правоохранительных органах.
3. Эмоциональная устойчивость сотрудника ОВД.

Методика уменьшения стрессового напряжения. Формирование позитивного эмоционального состояния

Первое — устранить деструктивную самокритику. В период подготовки к экстремальной ситуации не критикуйте себя ни по какому поводу и не позволяйте никому (начальнику, друзьям или другим сотрудникам) говорить в свой адрес что-либо деструктивное или негативное. В период подготовки необходимо поставить запрет этому, наложить вето, знак «кирпич». Основное правило: никогда не говорите о себе ничего такого, чего бы вы ис-

кренне себе не желали. Не говорите о себе ничего, что вы не хотели бы в наступающей для вас нештатной ситуации. Второе — освободите себя от манипуляции состоянием вины. Нередко при инструктаже руководство перекладывает бремя ответственности на исполнителей, тем самым как бы показывая, что к предстоящему делу не имеет какого-либо отношения и что, конечно, вина в случае неудачи будет лежать на исполнителях. Третье — отказаться от порицания кого-либо. Никто не является виноватым, вы сами ответственны за исход ситуации. Последний феномен обсуждаемого вопроса невроза ожидания — это феномен тревоги. Здесь следует выделить, прежде всего, три момента: 1) одно из лучших определений тревоги — это непрерывная форма страха, вызванная нерешительностью перед предстоящей операцией (это означает, что как только исполнитель принимает решение о действии в тревожащей его ситуации, страх начинает исчезать, а напряжение и стресс снижаются); 2) тревога есть постановка негативных целей; это способность думать, проговаривать и воображать именно то, чего мы опасаемся и не хотим, чтобы это произошло; но в действительности это может происходить уже в тех событиях, в которых мы принимаем участие, программируя себя на неудачу; 3) единственное реальное противоядие от тревоги — это намерение бороться с тревогой, преодолевать тревожную ситуацию.

Предлагается один из эффективных методов работы с состоянием тревоги в предстартовый и стартовый период. Данный метод создаёт возможность преодоления барьеров невроза ожидания и помогает заложить основу для первого шага к готовности действовать. Прежде всего, чётко определите, что вас тревожит. Сядьте и точно, в деталях, опишите ситуацию, которая вас тревожит. Это первый этап. Более чем в 50 % случаев, когда вы чётко определите, что вас беспокоит, вы обнаружите, что решение придёт само. Вы почувствуете некоторое расслабление, «освобождение», когда определилась «мишень». Второй этап. Спросите себя: «Каков наихудший исход этой ситуации?». Затем напишите недвусмысленно, что это потеря престижа, наказания, обвинение, увечье и т. д. Большинство тревог проистекает из нежелания встать лицом к лицу с наихудшей из возможных ситуаций. Многие могут увидеть, что это, по существу, пустяковой проблемы. Как только мы определим наихудший исход и запишем его, то стресс, вызываемый ситуацией, начнёт снижаться. Можно использовать следующий метод и рекомендовать использовать его другим. Возьмите лист бумаги и разделите его на две половины. На одной стороне произведите чёткое описание того, что вас беспокоит, а на другой — наихудший итог этой ситуации. Затем перейдите к другой ситуации, которая вас беспокоит или вызывает подозрение, и напишите следующий наихудший итог этой ситуации. Продолжайте делать это, пока вы полностью не освободите своё сознание. Уже много практическим работникам помогает этот метод, особенно, когда они находятся в длительной командировке, или им предстоит участие в какой-либо операции, и они накануне не могут снять стресс, особенно сном, или в других случаях.

Третий этап: решиться принять наихудший исход. Скажите себе: «Хорошо, это наихудший исход, и, если он произойдёт, я приму это и научусь

жить с этим». Как только вы это сделали, вы опять почувствуйте, что вам не о чем беспокоиться. В рамках данной техники можно принимать вариант ещё большего усиления процесса тревоги у себя, вплоть до ощущения боли в тех или иных областях тела. Так, когда наступает определённый предел этого беспокойства, нужно не останавливаться и продолжить усиливать ощущения этого беспокойства, и тогда нами устанавливается важность данного события в нашей жизни. Мы начинаем осознавать ясную картину своей «ахиллесовой пяты», этого уязвимого места, чего ранее мы вообще не осознавали и тем не менее бессознательно на него реагировали. Но когда мы насытили эту тревогу неприятными или болевыми ощущениями до предельного уровня нам становится намного легче. Мы, наконец, увидели свою слабость и предел, а заодно, цель и рубежи нашей дальнейшей тренировки, мы спрогнозировали это неосознанное и неприятное ощущение, и в экстремальной ситуации оно уже не проявится, т. к. энергически исчерпало себя полностью.

На четвёртом (завершающем) этапе следует начать немедленно предупреждать наихудший исход. Как только вы приняли возможность наихудшего исхода, сделайте всё возможное, чтобы он не состоялся. В наших мыслях происходит при этом интересная трансформация. От негативности, стресса мысли о том, что может произойти, вы переходите к чёткому определению ситуации, определению наихудшего из возможных исходов, решению принять его, и ваше сознание становится ясным и спокойным. Четвёртый этап заставляет вас делать всё возможное в позитивном направлении, в направлении предупреждения наихудшего исхода.

Релаксации как основа мобилизации и программирования необходимых действий сотрудников ОВД в экстремальной ситуации

Состояния релаксации можно достичь самостоятельно.

Сядьте в удобной позе и в спокойном месте и найдите какой-либо предмет, на который можно смотреть, не напрягаясь (например, люстра, лампа или что-то блестящее и др.)

Остановите на ней свой взгляд и произнесите три фразы вслух или про себя, как удобнее, относящиеся к текущим зрительным впечатлениям, к тому, что видите «здесь и сейчас». Например: «Я вижу мерцание света на гранях. Я вижу белый потолок. Я вижу своё отражение в зеркале». Произнесите это спокойно и одновременно «вдумчиво», переживите то, о чём говорите.

Теперь сделайте то же, сосредоточив внимание на трёх слуховых восприятиях, например: «Я слышу слабый шум вентилятора. Я слышу тиканье часов. Я слышу звуки за окном».

После этого произнесите три фразы, относящиеся и к кинестетическим впечатлениям (ощущения, вкус, движение), например: «Я чувствую, как подошвы ног плотно стоят на полу. Я чувствую прикосновение своей спины к креслу. Я чувствую тепло в пальцах» — или любые другие, лишь бы это соответствовало реальности.

Затем, сохраняя позу и направление взгляда, снова подключитесь по очереди ко всем трём системам восприятия и выскажите уже по два соответствующих им предложения. И наконец, повторите по одному предложе-

нию каждого типа. Описывая эти впечатления и одновременно переживая их, вы как бы замыкаете три кольца обратной связи и тем самым глубже погружаетесь в свой внутренний мир, «проваливаетесь» в круг подсознания.

Даже начинающие слушатели на семинарах уже на середине упражнения чувствуют, что их глаза слипаются (не следует этому сопротивляться), а визуальные впечатления сохраняются «по памяти», во внутреннем зрении. Это и есть признак особого состояния изменённого сознания. С его помощью вы получите «внутренний экран», на котором впоследствии можете увидеть и услышать то, о чём просите своё подсознание.

На следующем этапе определите, какая рука вам кажется легче, и займитесь ею.

Выскажите уверенность, что она будет становиться всё легче и легче, затем сама собой она начнёт медленно подниматься, зависать, потом, всё также произвольно поднимаясь, коснётся лица — в момент касания вы погрузитесь в глубокую релаксацию. Если с этим движением будут сложности — создайте вспомогательный образ, например, шарик, привязанный к руке и тянущий её вверх. Возможно и любое другое вспомогательное представление, как и слуховое, и кинестетическое.

Главное — понять и поверить, что вы способны создавать действенные образы, имеющие власть над вами самими. И практически в этом убедиться. Если предложенная последовательность описания вам неудобна, можно изменить её. Но сначала попробуйте первый вариант. Некоторые заметят, что после повторения всей процедуры шесть раз, им достаточно просто сказать: «Итак, я представляю себе, что погружаюсь в это состояние, и оно уже наступает». Рано или поздно вхождение в релаксацию делается почти мгновенным.

Тема 5.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ОБЩЕНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКА ОВД

Понятие профессионального общения, рассматривается как целенаправленный, подчинённый интересам служебной деятельности, процесс взаимодействия между людьми.

В психологической науке существуют разные подходы к изучению процесса общения. С точки зрения Ч. Осгурда, общение понимается как процесс передачи и приёма информации. Согласно другому подходу М. Аргайла и Т. Шибутани, общение сводится к коммуникации, обмену информацией и интеракции, т. е. взаимодействию.

По мнению К. К. Платонова, под общением следует понимать взаимодействие людей и животных на основе взаимного психического отражения. Общение предполагает обмен чувствами, мыслями, переживаниями, в ходе которого возникают, проявляются и формируются межличностные отноше-

ния. Общение — это многоаспектная деятельность человека, способствующая становлению его как личности.

Под профессиональным общением сотрудника ОВД понимают процесс установления и поддержания психологического контакта с гражданами и сослуживцами, позволяющий успешно решать оперативно-служебные задачи. Роль и интенсивность общения в деятельности сотрудника ОВД постоянно возрастает. Это связано с целым рядом причин. Прежде всего, переход к информационному обществу, к увеличению объёма информации и возрастанию интенсивности процессов обмена этой информацией. Необходимость кооперации и взаимодействия сотрудников правоохранительных органов в ходе выполнения оперативно-служебных задач. Кроме того, стремительно увеличивается количество и качество технических средств для обмена информацией и т. д. Общение сотрудников ОВД протекает в рамках самых разнообразных, профессиональных действий. Общение с гражданином, обратившимся за помощью, профилактической беседе, административном разборе правонарушения, в ходе личного сыска, опроса, допроса и других оперативно-служебных действий.

Содержание и способы профессионального общения сотрудников правоохранительных органов определяются, с одной стороны, личностными характеристиками и выполняемыми оперативно-служебными задачами, а с другой, социальными функциями вступающих с ним во взаимодействие других людей, их положением в системе общественных, в том числе правовых, отношений, принадлежностью к той или иной общности, нравственным и правовым нормам. Несмотря на объективное существование различных форм общения в практической деятельности сотрудников органов внутренних дел, можно выделить ряд особенностей, отражающих специфику профессионального общения:

1. Профессиональное общение сотрудника ОВД всегда имеет цель, которая решается через конкретные задачи (получение показаний, установление истины, изменение поведения гражданина, пресечение и профилактика правонарушений и т. д.).

2. Для сотрудников правоохранительных органов профессиональное общение протекает в режиме права и правоотношений, т. е. общение полицейского с гражданами регламентируется различными законодательными актами.

3. В профессиональном общении необходимо разделять деловые и личные взаимоотношения.

4. Профессиональное общение сотрудника ОВД, как правило, протекает с непростыми людьми в напряжённой обстановке, зачастую в ситуации конфликта и противоборства, что требует от сотрудника высокого контроля над своими чувствами и эмоциями.

5. Экономия своего и чужого времени.

Основными факторами, которые влияют на успешность общения в служебной деятельности являются:

1. Личность сотрудника — внешний вид, общительность, умение и готовность устанавливать психологический контакт даже при неблагоприятных обстоятельствах, умение разговаривать человека.

2. Психология людей, с которыми сотрудник вступает в общение.

3. Условия общения.

Специфика общения в каждом конкретном случае зависит от пола, возраста, состояния здоровья, национальности, отношения к ОВД со стороны граждан, с которыми вступает в общение сотрудник.

Нередко приходится вступать в общение с людьми, взаимоотношения с которыми могут складываться далеко неблагоприятно. Но даже при личностно негативной окраске конкретных взаимоотношений полицейский должен строить общение таким образом, чтобы выполнить стоящие перед ним задачи, служебный долг и нормализовать взаимоотношения с людьми, с которыми он вступает в контакт. Выбор средств общения (позиции, интонации, жестов, мимики, позы) должны осознаваться сотрудником и применяться в соответствии с каждым конкретным случаем.

Основные функции профессионального общения с гражданами:

1. Интеллектуальная — восприятие и понимание граждан, оценка психологического состояния и других индивидуальных особенностей людей.

2. Информационная — обмен сведениями, мыслями и чувствами.

3. Направляющая — организация взаимодействия, коррекция поведения.

Основу профессионального общения сотрудников органов внутренних дел составляют психологические знания и умения, которые являются условием эффективного общения.

Успешность профессионального общения зависит от следующих психологических факторов:

1. Личностные качества сотрудников ОВД, способствующие эффективному общению: открытость, доброжелательность, терпеливость, уравновешенность, способность располагать к себе людей, дипломатичность.

Развитые коммуникативные умения сотрудника правоохранительных органов:

1.1. Умение говорить (богатый словарный запас, последовательность, логичность, грамотность речи); большой запас слов позволяет сотруднику ОВД в нужный момент подобрать значимое, точное, яркое слово; если же у полицейского беден словарный запас, тогда могут возникать трудности в выражении своих мыслей и в речи, возможно преобладание примитивных, трафаретных и скучных слов; затруднение с подбором слов, мучительные поиски наиболее подходящих портят впечатление от речи, отвлекают внимание слушающих и вызывают непроизвольное раздражение.

1.2. Умение слушать. Выделяют: активное (рефлексивное), пассивное (нерефлексивное) и эмпатическое слушание.

Активное слушание представляет собой постоянное поддерживание обратной связи с собеседником, информирование его о том, что передаваемое им сообщение понятно.

Приёмами активного слушания являются: уточнение, например: «Правильно ли я вас понял, что...», перефразирование: «Таким образом, ты хо-

чень сказать». Активное слушание незаменимо в деловом общении, особенно в конфликтных ситуациях, когда собеседник ведёт себя агрессивно или демонстрирует своё превосходство. Это эффективное средство для того, чтобы успокоиться, тем самым повлиять на собеседника и настроить его «на деловую волну». Приёмы активного слушания, работают только когда сотрудник учитывает ситуацию, содержание разговора и эмоциональное состояние человека (с людьми, находящимися в сильном эмоциональном возбуждении — этот вид слушания лучше не применять).

Пассивное — это минимальное участие в разговоре, при котором даётся понять собеседнику, что он не один, его слушают, понимают и готовы поддержать. Лучше всего при этом действует так называемые «угу-реакции», «да-да», «ну конечно» и т. п., сопровождаемые внимательным взглядом, кивком головы.

Этот способ слушания является наиболее эффективным в конфликтных ситуациях, когда человек находится под действием сильных эмоций. Главное в такой ситуации — не молчать, потому что глухое молчание у любого человека вызывает раздражение, а у возбуждённого человека оно будет усилено.

Эмпатическое (сочувствующее) — это вид слушания, при котором слушающий переживает те же чувства, что и собеседник, отражает эти чувства, понимает эмоциональное состояние собеседника, разделяет его и не даёт советов, не стремится оценить говорящего, не морализует, не критикует, не поучает. Способ эмпатического слушания имеет смысл применять только в том случае, когда человек хочет сам поделиться какими-либо переживаниями.

1.3. Умение понимать других людей, разбираться в мотивах их поступков.

2. Особенности людей, с которыми сотрудники ОВД вступают в общение. При общении с гражданами полицейскому необходимо учитывать следующие факторы, связанные с собеседником:

2.1. Физическое состояние человека.

Усталость, болезнь, все виды опьянения затрудняют процесс общения. В состоянии алкогольного опьянения снижается уровень критичности и самоконтроля человека, изменяется характер восприятия других людей и их речевых сообщений, нередко повышается степень импульсивности и агрессии.

В состоянии лёгкого опьянения человеку свойственна эйфория, повышение самооценки и уровня притязаний, ослабление критичности и концентрации внимания, повышенная самоуверенность и обидчивость. Человек в этом состоянии переоценивает свои физические и интеллектуальные возможности.

При выраженном алкогольном опьянении (средняя тяжесть) теряется чувство меры в отношении к окружающим, обнажаются инстинкты, реакции на внешние раздражители приобретают явную эмоциональную окраску. Малозначительные факты могут вызвать гнев, ярость и другие аффективные реакции, а также необходимо учитывать, что в этом состоянии снижается уровень болевой чувствительности.

Тяжёлая степень опьянения характеризуется усилением тормозящего действия алкоголя на нервную систему, что проявляется в сонливости, вялости, резком снижении болевой чувствительности.

Следует отличать алкогольное опьянение от болезненных состояний человека. Возбуждение, шаткая походка, несвязная речь могут наблюдаться при различных заболеваниях, в том числе при заболеваниях нервной системы.

2.2. Эмоциональное состояние человека.

Сотруднику полиции необходимо владеть приёмами регулирования эмоционального состояния окружающих, при этом основным правилом для сотрудника полиции является максимальное сохранение спокойствия, умение управлять своими эмоциями и не заражаться отрицательными эмоциями других.

2.3. Психологические особенности граждан: уровень интеллектуального развития, особенности темперамента, характера.

3. Условия общения, при которых устанавливается психологический контакт. Сотрудник должен учитывать влияние места и времени на процесс общения. Например: в вечернее и ночное время, а также в «часы пик» (утром и вечером) люди более восприимчивы, склонны к аффективным реакциям, поэтому более агрессивны, раздражительны, конфликтны. Раскрепощённый человек чувствует себя на «своей территории» (квартира, подъезд, улица). Официальная обстановка (помещение райотдела, дежурная часть, кабинеты) чаще всего действуют на людей дисциплинирующе.

В условиях профессионального общения сотрудников ОВД могут возникнуть психологические трудности, которые называют барьерами. Под барьерами общения следует понимать факторы, которые служат причиной конфликтов или способствуют им, имеют объективный характер (связанный с особенностями восприятия), субъективный (связанный с психологическими особенностями участников) и ситуативный, обстановочный характер.

Среди многообразия социальных и психологических барьеров общения, в деятельности сотрудника ОВД наиболее часто встречаются следующие виды:

1. Мотивационный барьер. Возникает при нежелании гражданина вступить с сотрудником ОВД в контакт. Для преодоления мотивационного барьера сотруднику ОВД необходимо уметь замотивировать гражданина на процесс общения, вызвать у него интерес к проблемному вопросу, убедить сотрудничать.

2. Интеллектуальный барьер. Возникает при разном уровне образования, интеллектуального развития, осведомлённости в тех или иных вопросах, а также при ошибках восприятия сотрудником и гражданином друг друга. Для того чтобы у сотрудника полиции не возникал интеллектуальный барьер с гражданами, он должен быть сам человеком образованным и разбираться в широком круге вопросов, в первую очередь в вопросах законодательства.

3. Эмоциональный барьер. Возникает, когда собеседники находятся под действием сильных эмоций. Может быть обусловлен отрицательными переживаниями, эстетическими чувствами, которые испытывает сотрудник к лицу, с которым необходимо установить контакт, так и эмоциональными состояниями отдельных граждан: их подавленность, раздражительность, агрессивность, озлобленность. Для преодоления эмоционального барьера сот-

руднику необходимо проявить выдержку и самообладание. Помочь гражданину нормализовать своё эмоциональное состояние, предоставить время, чтобы успокоиться.

4. Волевой барьер. Возникает, когда сотрудник форсирует подчинение гражданина своей воле, действует по принципу «Я всегда прав», проявляет высокомерие и пренебрежение к интересам гражданина. Для профилактики возникновения волевых барьеров сотрудник полиции должен держаться в рамках закона, быть вежливым и проявлять уважение к гражданам.

5. Возрастной барьер. Возникает между людьми находящимися в разных возрастных группах. Это может быть связано с разным представлением о жизни, её ценностях. Преодолевать возрастной барьер с гражданами следует демонстрацией своей авторитетности и умением устанавливать контакт с людьми любого возраста.

6. Речевой барьер. Речь — это основное средство общения, поэтому речевой барьер может возникнуть с иностранцами, глухонемыми, с людьми, разговаривающими на профессиональном сленге или жаргоне.

Существует несколько знаковых систем, которые используются людьми в процессе общения и предназначенных для передачи информации в коммуникативном процессе. Различают речевую (вербальную) и неречевую (невербальную) коммуникацию.

Речь человека является основным инструментом межличностного общения. О степени владения человеком речью можно судить по тому, насколько он точно, правильно, выразительно и логично выражает свои мысли.

Владение речью для сотрудника ОВД является показателем его компетентности, влияет на его личный авторитет и имидж правоохранительных органов в целом.

Речевые средства общения:

1. Значение и смысл слов, фраз.

2. Речевые звуковые явления: темп речи (быстрый, средний, медленный); модуляция высоты голоса (плавная, резкая); тональность (высокая, низкая); ритм (равномерный, прерывистый); тембр (раскатистый, хриплый, скрипучий); интонация; дикция речи.

3. Выразительные качества голоса (характерные, специфические звуки, возникающие при общении): смех, хихиканье, плач, шёпот, вздохи и пр.; разделительные звуки (кашель); нулевые звуки (пауза); звуковые «назализации» — «хм», «э-э» и пр.

Дополнять или опровергать смысл фразы могут мимика, позы, взгляд собеседника. А. Мейерабиан отмечает, что 93 % информации в процессе взаимодействия передаётся по каналам невербальной системы (55 % — мимикой, жестами, позами и 38 % — высотой, тембром, интонацией голоса).

Невербальная система отражает отношение человека к партнёру по общению, к происходящим событиям, к обсуждаемым проблемам. Х. Рюкле считает что, жесты, мимика, движения человека — точные индикаторы его внутреннего душевного состояния, мыслей, эмоций и желаний.

Невербальные средства общения — внешний вид, мимика, жесты, пантомимика (моторика всего тела), расположение всего тела в пространстве и времени, вегетативные реакции. Во всём многообразии выразительных

средств невербального общения важнейшее место занимают кинесические, такесические и проксемические средства. Они исследуются специальными областями научного знания — кинесикой, такесикой и проксемикой. Невербальная (неречевая) коммуникация выполняет функции: дополнение речи, замещение речи, представление эмоциональных состояний партнёров по общению.

В целях достижения служебных задач и обеспечения личной безопасности сотрудники ОВД должны обладать умением распознавать намерения подозреваемых и проверяемых лиц, используя знания о речевых и неречевых средствах общения.

Контрольные вопросы:

1. Раскройте понятия: стереотипизация, идентификация, рефлексия, социальная перцепция.

2. Назовите функции общения.

Задание на самоподготовку:

1. Подберите манеру общения, соответствующую особенностям свойств темперамента.

Свойства темперамента	Пути педагогического воздействия
-----------------------	----------------------------------

2. Напишите физиологические симптомы лжи собеседника:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____

3. Психологический контакт устанавливается быстрее, если

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____

4. Проводя опрос необходимо учитывать _____

Темы докладов:

1. Содержание и эффекты межличностного восприятия.
2. Структура процесса общения.
3. Вербальная и невербальная коммуникация.

Тема 6. МЕТОДИКА ДИАГНОСТИКИ ЛЖИ И ОБМАНА

Обман, с точки зрения Ф. Брокгауза и И. Ефрона, это сознательное введение человека в заблуждение с корыстными целями, которое состоит в сообщении ложных сведений о положении дела или в изменении истинных фактов. В толковом словаре С. Ожегова обман — это ложь или намеренное искажение истины, неправда. Таким образом, главное содержание слов «ложь» и «обман» состоит в намеренном искажении истины. Как правило, лжецы демонстрируют различные формы поведения, когда совершаемая ими ложь является сложной и когда она является простой, кроме того, их поведение также различается в зависимости от того, насколько для них важно то, что они ставят на карту.

Способность определить неискренность человека в процессе общения, его психическое состояние, намерение является значимым условием эффективного выполнения задач сотрудника правоохранительных органов.

Психологическая подготовка сотрудников правоохранительных органов в этом направлении должна включать в себя:

1. Изучение психологии личности, в том числе личности преступника, умение описывать черты характера, типологию личности преступника, модели поведения; изучение психических процессов (память, внимание, мышление); изучение психических состояний (эмоции, чувства).

2. Обучение методам наблюдения и беседы.

3. Изучение вербальных средств общения (речь: устная и письменная). Владение языком предполагает наличие культуры речевого общения, умение точно формулировать свои мысли, излагать их доступным языком, своевременно реагировать на его реакции, убеждать собеседника. Коммуникация в профессиональном общении сотрудника органов внутренних дел представляет собой процесс передачи и приёма информации в виде сообщений, кодируемых с помощью вербальных и невербальных средств и передаваемых по визуальному, аудиальному, кинестетическому, аудио-визуальному, визуально-кинестетическому каналам. Умелое использование коммуникативных средств и каналов, коммуникативной дистанции и угла общения позволяет достигать цели делового взаимодействия.

4. Изучение невербальных средств общения (позы, жесты, мимика, интонация, взгляд, походка, пространственное расположение и т. д.).

Вербальное и невербальное связаны между собой, и это подтверждает основной закон кинесики, который гласит, что внутреннее состояние человека, состояние его психики всегда отражается в его движениях, позе, мимике и т. д. При общении важно наблюдать за вербальными и невербальными проявлениями поведения человека. Речь и телодвижения в одно и то же время могут показывать наблюдателю противоположную по значению, информацию. Часто можно наблюдать: то о чём человек говорит, не всегда совпадает

с тем, что отражается в его жестах, мимике, взгляде и т. д. И если есть такое несовпадение, то, как правило, это означает, что человек лжёт.

Выделяют две основные формы лжи: умолчание (тайна) — лжец скрывает истинную информацию, но не сообщает ложной. Искажение (ложь) — лжец предпринимает некие дополнительные действия — он не только скрывает правду, но и предоставляет взамен ложную информацию.

Кроме этого существуют *другие формы лжи*: сообщение правды в виде обмана, например, говорить правду таким образом, чтобы в это нельзя было поверить; полуправда; в этом случае правда говорится не полностью, недоговаривается; недосказанность или уход от разговора на волнующую тему позволяет обмануть, в общем-то, не прибегая ни к какой особой лжи; сбивающая с толку увёртка; вот, например, один из приёмов для разрешения старой, навязшей в зубах проблемой — что сказать приятелю, который просит вас оценить свой последний художественный опус, который вам на самом деле совсем не нравится; признаться в своих чувствах, но скрыть истинную причину эмоций.

П. Экман отмечает два вида обмана: утечку информации и информацию о наличии обмана:

— утечка информации: когда лжец нечаянно выдаёт себя, истина может быть открыта лишь благодаря утечке информации; признаками утечки информации являются вербальные оговорки, эмблематические оговорки, микровыражения;

— информация о наличии обмана: когда же лжеца выдаёт его поведение, но правда при этом не обнаруживается; информация о наличии обмана даёт ответ только на вопрос, лжёт человек или нет, но не открывает самой истины. Признаки обмана могут проявляться в: мимике, телодвижениях, голосовой модуляции, глотательных движениях, в слишком глубоком или поверхностном дыхании, в длительных паузах между словами и др.

Представленные виды обмана не являются универсальными, но порознь и в сочетаниях в большинстве случаев они могут помочь в разоблачении лжи. Достаточное количество полезной информации в разоблачении лжи представляют различные невербальные проявления: жесты, мимика, пантомимика и т. д. Например, *жесты-заменители* слов или фраз, другими словами эмблемы, которые формируются в социально-культурной среде человеческой общности, поэтому несут на себе национально-психологический отпечаток (пожатие плечами, выставление пальца и т. п.). Определить, что эмблемы являются промахом, а не делаются намеренно, можно следующим признакам: действия выполняются не полностью, а лишь фрагментарно; действия выполняются не в привычной позиции. Эмблематические оговорки — верный признак лжи.

Жесты, подкрепляющие сообщение, или иллюстраторы. Когда человек лжёт, количество иллюстраций обычно уменьшается. Манипуляторы/адаптеры — это жесты, которые помогают нашему телу адаптироваться к окружающей среде. К манипуляциям относятся все те движения, которыми отряхивают, массируют, потирают, держат, щиплют, ковыряют, чешут другую часть тела или совершают какие либо иные действия с ней. Продолжительность

манипуляций может различаться от нескольких мгновений до многих минут. Частью акта манипуляций могут стать какие-то предметы: спичка, карандаш, скрепка или сигарета.

Нередко лгущий человек проявляет нервозность, выражающуюся в периодической прочистке голоса, покашливании, частом курении сигареты, ёрзании на стуле, постукиванию по столу, потирании ладоней и т. д. Здесь большое значение приобретают умения сотрудников органов внутренних дел определить различные параметры невербального поведения. Важным представляется наблюдение за человеком в процессе беседы.

Что наблюдаем: тело (глаза, губы, цвет кожи, положение головы, наклон туловища, жесты). Кроме этого важно почувствовать (температуру тела, мышечное напряжение, дыхание, пульс). Реакции вегетативной нервной системы:

- появление капелек пота, особенно над верхней губой или на лбу;
- сухость во рту, желание пить;
- сухость губ ведёт к их периодическому облизыванию;
- тяжёлое дыхание, которое приобретает неприятный запах;
- шумный выдох, глубокие вздохи;
- изменение цвета лица (лицо краснеет, бледнеет или покрывается пятнами);
- подёргивание мышц лица (века, уголка рта, кончика брови и т. д.);
- появление лицевого тика;
- рот кривится, напрягаются губы, человек начинает покусывать их;
- тело начинает бить дрожь;
- появляется дрожь в голосе;
- учащается моргание (мигание);
- руки покрываются «гусиной кожей»;
- начинается зевота;
- учащается сердцебиение, что ведёт к усилению пульсации крови в сосудах; становится заметнее пульсация крови в сосудах на шее, лбу, висках, в сонной артерии;
- появляется заикание;
- начинается нервный кашель (покашливание);
- теряется контроль над тембром и тоном голоса;
- происходит частое и (или) сильное сглатывание слюны, при этом кадык движется резко.

Голос (высота, глухость, громкость, характерный признак). Признаки обмана по голосу: появление дрожи в голосе; периодическая прочистка голоса; покашливание; обрывы фраз на полуслове в связи с сухостью во рту и потребностью сглатывать и оближивать губы; произвольное изменение интонации; изменение темпа речи (в том числе её замедление из-за необходимости продумывания фраз); изменение тембра голоса.

Такое наблюдение позволяет понять, как человек воспринимает информацию, его отношение к собеседнику, его намерения и т. д.

В концепции нейролингвистического программирования (НЛП) отражены основные идеи о том, как мы воспринимаем окружающий нас мир. Со-

гласно данной концепции восприятие происходит благодаря нашим органам чувств (сенсорным системам): зрение, слух, вкус, обоняние, осязание (ощущение). Каждый человек формирует в течение жизни свою модель мира, переживая мир по своему, в зависимости от ведущей сенсорной системы, с помощью которой он предпочитает получать информацию о мире.

Концепция НЛП появилась в 70-е гг. XX в. в США. Это был результат работы Р. Бендлера, Дж. Гриндера, Дж. Делозье и др. Основанием послужили многолетние наблюдения за практикой успешной работы психотерапевтов того времени: Милтона Эриксона, занимавшегося медицинским гипнозом; Вирджинии Сатир, работавшей в области семейной психотерапии; Фридерика Перлза — гештальт-психология. Наблюдения позволили выяснить, что успех воздействия характеризуется повторяющимися словесными и поведенческими шаблонами, обладающими определённой структурой. По аналогии с языком, где говорящий владеет правилами построения предложений, хотя и не осознаёт эти правила.

НЛП — это модель структуры человеческого мышления и опыта; которая складывается из нервной системы, физиологии, языка и поведения.

НЛП позволило увидеть влияние способов восприятия на мыслительные процессы и поведение, и предложить модель, основанную на памяти сенсорных системах: зрение, слух, вкус, обоняние, осязание (ощущение). В НЛП эти системы называются репрезентативными (от английского слова represent — воспроизведение, восстановление информации).

В основном, в своём опыте человек использует зрение, слух и ощущение. Люди или видят образы в своём опыте — визуальная репрезентативная система, или слышат (рассказывают) о своём опыте — аудиальная репрезентативная система, или ощущают (чувствуют) свой опыт — кинестетическая репрезентативная система.

Конечно, человек использует все свои сенсорные возможности, но осознаёт (вносит в сознание и придаёт смысл данным) лишь небольшую часть своего опыта. Известно, что человеческое сознание может удержать 7 ± 2 единицы информации, т. е. сознание ограничено. То, какие части нашего опыта мы вносим в сознание, определяется нашими сенсорными возможностями.

Предикаты и глазные ключи доступа

Слушая речь человека, можно распознать те части опыта, которые он вносит в сознание, обращая внимание на используемые слова — прилагательные, глаголы, наречия, указывающие на процессы видения, слушания, чувствования — *предикаты*.

Предикаты делятся на те же категории, что и репрезентативные системы: визуальные (видеть) — вижу, картина, яркий, чистый; аудиальные (слышать) — слышу, тон, громкий, мелодичный; кинестетические (чувствовать) — прикоснуться, тёплое, спокойное, нежное. Когда мы говорим в тех же предикатах, что и собеседник, мы обнаруживаем себя расположенными друг к другу. Напротив, не используя предикаты собеседника, мы можем легко потерять его в процессе беседы.

Не только когда человек говорит, но и когда внутренне обрабатывает информацию, делает это визуально, аудиально, кинестетически. Люди систематически двигают глазами в определённых направлениях в зависимости от типа мышления. Эти движения называют глазными ключами доступа.

Например, если партнёр по общению отвёл глаза вправо-вверх (с вашей точки зрения), то скорее он вспоминает какие-то образы или картины. Если влево-вверх — эти самые картины он сейчас конструирует (т. е. в первом случае находящийся перед вами человек визуально вспоминал что-то известное, а во втором — визуально же создавал нечто неизвестное).

Если глаза вашего партнёра ушли вправо по горизонтали, — значит он сейчас вспоминает какие-то звуки или слова. Если влево, но опять-таки по горизонтали — эти самые звуки и слова он сейчас «сочиняет».

Если глаза оппонента ушли вправо-вниз, это может означать, что сейчас он обратился к внутренней речи и как бы советуется сам с собой. Если же он смотрит влево-вниз, это явно кинестезирование, т. е. человек находится сейчас в своих чувствах и ощущениях.

Эта схема «правильна» только для правой. У левой всё обстоит точно наоборот.

Полноценное взаимодействие возможно только в том случае, когда вы говорите на языке предпочитаемой репрезентативной системы.

Для визуала важно использовать слова, описывающие цвет, форму, размер, местоположение, с характерной для их стиля скоростью. Тело партнёра по общению должно быть неподвижно. Следует выделять цветом различные пункты содержания.

Общаясь с аудиалом необходимо использовать вариации голоса (громкость, паузы, высоту) и соответствующие предикаты. Телом следует отражать ритм метронома (особенно головой) со скоростью, характерной для этого стиля.

При общении с кинестетиком важно использовать место, предикаты, жесты, прикосновения и типичную для него скорость, он воспринимает информацию посредством мышечной памяти. Чем больше преувеличение, тем лучше для их запоминания. Следует позволить им играть роли различных частей получаемой информации.

Аудиальная, визуальная и кинестетическая память

Особое внимание важно обратить на процесс памяти. Память может быть аудиальной, визуальной и кинестетической.

Основными характеристиками аудиальной памяти являются «последовательность» и «целые звенья». Люди с аудиальной памятью запоминают информацию, включающую «последовательные шаги». «Аудиалу» будет трудно воспроизвести информацию, если она будет использоваться в другой последовательности. «Аудиал» неспособен быстро двигаться вперёд и одновременно слушать информацию.

Для визуальной памяти характерны скорость и движение в любом направлении по материалу. Составление структурно-логических таблиц, наг-

лядно-образных схем способствуют развитию визуальной памяти. «Визуал» может «лететь на вертолёт» над материалом, выбирая части информации, на которых хочет сфокусироваться, снижаясь для более детального поиска, в отличие от «аудиала», который «идёт по земле», останавливаясь, запоминая дорогу, и утомительно следуя от одного пункта к другому.

Что касается кинестетической памяти — это мышечная память — то здесь важно провести партнёра по общению через содержание снова и снова, позволить ему играть роль различных частей информации, подвигаться в ней: «округлить» — руки обводят в воздухе круг; «разделить» — одну руку горизонтально у груди, другую вертикально, вроде символа деления; «умножить» — руки пересекаются в форме знака умножения; «отнять» — лёгкое горизонтальное движение рукой на уровне груди и т. п.

Нейролингвистические индикаторы

Для организации эффективного межличностного взаимодействия прежде всего необходимо определить ведущую репрезентативную систему (канал, модальность). Здесь важно иметь в виду, что всегда присутствуют все модальности, но одна из них чаще всего преобладает, выражена ярче и преимущественно используется.

Эту модальность можно определить с помощью нейролингвистических индикаторов или признаков характерных для ведущей модальности. Группу таких признаков составляют:

- речевые предикаты (слова — прилагательные, глаголы, наречия, указывающие на процессы видения, слушания, чувствования);
- глазные ключи доступа (движения глаз в определённых направлениях в зависимости от типа мышления (ведущего канала восприятия));
- внешние особенности, поза, движения различных частей тела;
- изменение дыхания, такта и тона голоса, мышечного тонуса; коммуникационной позиции; параметры внутренних процессов.

Присоединение, закрепление и ведение

В процессе общения для установления контакта с собеседником необходимо к нему «присоединиться». Здесь используются особенности дыхания и позы. Важным является достижение синхронности своего дыхания с дыханием партнёра, а также идентичности поз.

Закрепление развивает контакт в направлении «подключения» к коммуникационному контексту партнёра, обеспечивая тем самым устойчивое общение с ним. Здесь применяются соответствующая мимика (адекватная асимметрии партнёра), жесты, голос и ключевые слова.

Для «присоединения» к человеку в процессе общения и устойчивого закрепления важно отражать:

- тон, высоту, скорость голоса (если вы одной культуры) на 90 %;
- выражение лица — на 75 %;
- движения и положение тела — на 50—60 %;

— жесты — на 90 %.

Ведение позволяет осуществить постепенное переключение партнера по общению с его собственной программы на ту которую предлагаете ему вы. Ведение можно сопроводить словами, усилить жестами и голосом. Тем самым открывается доступ к формированию решения в зонах выбора и достигается синхронность с внутренними процессами, сопутствующими обмену визуальной, аудиальной и кинестетической информацией.

Следует отметить, что использование предложенных технологий способствует развитию коммуникативных способностей сотрудника ОВД, умений более эффективной организации процесса общения при выполнении поставленных задач.

Меры предосторожности, необходимые при истолковании поведенческих признаков обмана:

Попытайтесь точно уяснить себе основу любых ваших догадок (или интуиции) о том, лжёт человек или нет.
Помните, что при обнаружении обмана существуют две опасности: неверие правде (когда говорящего правду принимают за лжеца) и вера лжи (когда лжеца считают говорящим правду). Полностью избежать этих ошибок невозможно, поэтому тщательно рассмотрите все последствия любой из этих ошибок.
Отсутствие признаков обмана ещё не является доказательством правды; некоторые лжецы вообще не допускают никаких промахов. Но и наличие признаков обмана ещё не свидетельствует о лжи.
Внимательно поразмыслите, нет ли у вас каких-нибудь предубеждений в отношении подозреваемого, и если таковые имеются, то как они могут помешать вынесению правильного суждения. Не пытайтесь судить о том, лжёт человек или нет, если охвачены ревностью или подверглись вспышке ослепления. Избегайте соблазна заподозрить ложь только потому, что у вас нет никаких других приемлемых объяснений этих же событий или поступков.
Не забывайте о том, что эмоции — это не всегда признак обмана, а лишь показатель того, как человек реагирует на подозрение во лжи; не привыкайте к тому, что эмоции есть верный признак обмана, особенно если вы не очень хорошо осведомлены о характере подозреваемого, о его ожиданиях.
Имейте в виду, что многие признаки обмана строятся не на одной, а на нескольких эмоциях, и всегда стоит хорошенько подумать, прежде чем выносить суждение, особенно если одна из этих эмоций говорит о том, что подозреваемый лжёт, а другая — что говорит правду.
Поразмышляйте о том, знает ли человек о подозрениях в свой адрес или нет, и не забывайте, что потери и приобретения будут неизбежны в обоих случаях.
Если вы располагаете информацией, которая может быть доступна только виновному, попытайтесь применить тест на знания виновного.
Не делайте окончательно вывода о том, лжёт человек или нет, только на основании собственной интерпретации и поведенческих признаков обмана.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Профессия сотрудника ОВД представляет собой сложную систему различных видов труда, находящихся во взаимосвязи и взаимообусловленности. Современные требования к сотруднику правоохранительных органов ставят перед образовательными организациями системы МВД России, руководителями практических органов одну из важнейших задач — формирование у курсантов, адъюнктов и слушателей умений и навыков, позволяющих им применять психологические знания в профессиональной деятельности.

В результате научно-теоретического анализа психолого-педагогической литературы в учебно-методическом пособии рассмотрены основные темы, раскрывающие специфику профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел. Специфика деятельности правоохранительных органов состоит в том, что её субъектом является личность. Личностный подход положен в основу эффективности правоохранительной деятельности. Законы создаются и выполняются конкретными людьми. От их профессиональной компетентности зависит жизнь общества в целом. Профессиональная компетентность определяется как качество знаний, умений и способностей сотрудника, а также его личностным потенциалом, морально-психологическим статусом.

Отмечаются, в частности, такие качества, как моральная устойчивость, мужество, дисциплинированность, ответственности, честность, трудолюбие, тактичность, порядочность, сочувствие, доброжелательность и другие, которые могут составить нравственную основу поведения работника правоохранительных органов.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 30 нояб. 2011 г. № 342-ФЗ « (ред. от 25.11.2013, с изм. от 21.03.2014) // СЗ РФ. — 2011. — № 49 (ч. 1). — Ст. 7020.

2. Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 3 июля 2012 г. № 663 (Зарегистрировано в Минюсте России 03.08.2012 № 25094) // Рос. газ. — 2012. — № 200.

3. О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 11 февр. 2010 г. № 80. // Рос. газ. Федер. выпуск. — 2010. — 15 февр. — № 5110.

4. Васильев В. Л. Юридическая психология — М.: Юстиция, 2016. — 606 с.

5. Кузнецова Н. В. Психологическая профилактика и коррекция профессиональной деформации сотрудников силовых ведомств: учеб.-метод. пособ./ Н. В. Кузнецова; Университет Рос. акад. образования, Новомоск. филиал. — Новомосковск, 2015. — 53 с.

6. Маклаков А. Г. Общая психология: учеб. для вузов. — СПб.: Питер, 2016. — 583 с.

7. Психология общения: энцикл. слов. Под общ. ред. А. А. Бодалева. — М., 2011. — 237 с.

8. Психологическая устойчивость человека в чрезвычайных ситуациях: учеб. пособ. / сост. Д. Р. Мерзлякова. — Ижевск: Изд-во «Удмурт. ун-т», 2014. — 205 с.

9. Пелехатый М., Чекчурин Ю., Герасимов А. НЛП. Переговоры с манипулятором. Техники влияния и достижения целей. — М.: Изд-во АСТ, 2017. — 283 с.

10. Стресс, выгорание, совладание в современном контексте / Под. ред. А. Л. Журавлева, Е. А. Сергиенко. — М.: Изд-во «Ин-т психологии РАН», 2011. — 512 с.

11. Спирица Е. Психология лжи и обмана: как разоблачить лжеца. — СПб.: Питер, 2017. — 272 с.

12. Човдырова Г. С., Кубышко В. Л. Психология профессионального общения оперативных сотрудников полиции с гражданами [Электронный ресурс]: учеб. пособ. для студентов вузов/ Г. С. Човдырова, Кубышко В. Л. [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. — 127 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/20995>. — ЭБС «IPRbooks», по паролю.

13. Экман П. Психология лжи. Обмани меня, если сможешь. — СПб.: Питер, 2015. — 384 с.

Учебное издание

ПСИХОЛОГИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Редактор
А. В. Андреев

Подписано в печать 5.09.17

Усл. печ. л. 3,25

Тираж 100 экз.

Формат 60x84/16

Заказ № 46

НИиРИО ФГКОУ ВО «Восточно-Сибирский институт МВД России»,
ул. Лермонтова, 110

