

**Федеральное государственное казенное образовательное
учреждение высшего образования
«Уральский юридический институт
Министерства внутренних дел Российской Федерации»**

Кафедра психологии служебной деятельности и педагогики

**М. Г. Рябова
А. С. Отраднава**

**Личностные детерминанты
психологического благополучия сотрудников
органов внутренних дел**

Учебно-методическое пособие

**Екатеринбург
2020**

ББК 88.573.9
P982

Рябова М. Г.

P982 *Личностные детерминанты психологического благополучия сотрудников органов внутренних дел: учебно-методическое пособие* / М. Г. Рябова, А. С. Отраднова. – Екатеринбург: Уральский юридический институт МВД России, 2020. – 57 с.

ISBN 978-5-88437-747-9

Рецензенты: **В. Л. Линевиц**, начальник кафедры педагогики и психологии в деятельности сотрудников ОВД Уфимского юридического института МВД России, кандидат психологических наук, доцент;
М. А. Шелепова, начальник кафедры кадрового и морально-психологического обеспечения деятельности ОВД Тюменского института повышения квалификации сотрудников МВД России, кандидат педагогических наук

В учебно-методическом пособии отражены теоретико-методологические аспекты психологического благополучия сотрудников территориальных органов внутренних дел Российской Федерации. Рассмотрены наиболее разработанные концепции благополучия и его структуры. Изложены методические рекомендации, направленные на повышение уровня психологического благополучия сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

Учебно-методическое пособие предназначено для курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России, сотрудников территориальных органов внутренних дел Российской Федерации.

Обсуждено на заседании кафедры психологии служебной деятельности и педагогики УрЮИ МВД России (протокол № 8 от 3 июня 2020 г.).

Рекомендовано к использованию в образовательном процессе методическим советом УрЮИ МВД России (протокол № 13 от 20 июля 2020 г.).

ISBN 978-5-88437-747-9

ББК 88.573.9

© М. Г. Рябова, А. С. Отраднова, 2020

© Уральский юридический
институт МВД России, 2020

ВВЕДЕНИЕ

На сегодняшний день проблема влияния профессиональной деятельности на личность не утрачивает своей значимости. Многие исследователи отмечают, что специфика предмета труда оказывает воздействие на психику субъекта профессиональной деятельности, формирует ее или деформирует. Особенно ярко это прослеживается в профессиях, связанных с повышенным риском и высоким уровнем психического и эмоционального напряжения. Так, деятельность правоохранительных органов многими исследователями характеризуется как экстремальная. Для нее характерно постоянное воздействие эмоциональных факторов, к которым относятся интеллектуальные перегрузки, действия в условиях ограниченного времени, дефицита информации, а также повышенная моральная ответственность за принимаемые решения, взаимодействие с различными категориями граждан, в том числе с трудным криминогенным контингентом.

Длительное влияние негативных факторов, связанных с особенностями профессии, может стать причиной снижения общей психической устойчивости организма, появления чувства неудовлетворенности результатами своей деятельности, отказа от выполнения заданий в ситуациях повышенных требований и т. д.

При этом профессиональное долголетие, работоспособность и надёжность деятельности сотрудников полиции во многом определяется их отношением к службе, удовлетворенностью деятельностью, эмоциональными переживаниями, испытываемыми в процессе работы [1, с. 26–32].

В связи с этим актуальным является вопрос о развитии у человека навыков решения проблем, а также таких качеств, свойств личности, которые бы позволили ему эффективно адаптироваться к различным жизненным ситуациям, в том числе и неблагоприятным.

Вышеуказанное обуславливает необходимость изучения феномена «психологическое благополучие» в качестве ключевого ресурса, связанного с овладением жизненно эффективными способами совладания, предупреждающими возникновение и развитие деструктивных изменений личности или профессиональной деформации.

В данном учебном пособии рассматриваются основные подходы к пониманию психологического благополучия, его структура и кри-

терии, а также определены меры, способствующие развитию психологического благополучия сотрудников органов внутренних дел.

Информация, представленная в учебно-методическом пособии, может быть использована при преподавании ряда дисциплин, включенных в программу подготовки обучающихся по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности («Педагогическая психология», «Психология личности», «Психология труда», «Психологическое консультирование», «Психологическая коррекция и реабилитация» и др.), и будет способствовать формированию следующих компетенций:

- способность применять закономерности и методы науки в решении профессиональных задач;

- способность выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач;

- способность осуществлять диагностику проблем лиц, нуждающихся в коррекционных воздействиях, выбирать адекватные формы, методы и программы коррекционных мероприятий;

- способность выбирать и применять психологические технологии, позволяющие осуществлять решение новых задач в различных областях профессиональной практики.

ГЛАВА 1. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ: СОДЕРЖАНИЕ, СТРУКТУРА, ДЕТЕРМИНАНТЫ

Вопросы, связанные с изучением благополучия личности являются предметом исследования различных отраслей научного знания. В психологической науке эта проблема актуализировалась в связи распространением идей позитивной психологии и фокусированием внимания ученых на исследовании тех черт характера и особенностей человеческого поведения, которые характерны для удовлетворенных жизнью, счастливых людей [2]. Так, психологами был выявлен феномен, определяющий субъективное удовлетворение, гармоничное состояние внутреннего мира человека – психологическое благополучие.

Согласно словарному определению, «благополучие – это спокойное и счастливое состояние» [3].

Отдельные исследования, связанные с благополучием, определением его факторов, критериев, относятся к середине XX века, в т. ч. Н. Бредберн, Э. Динер, М. Селигман, М. Чиксентмихайи, М. Ягода, М. Аргайл, К. Рифф и др.

В 1969 г. была опубликована работа американского психолога Н. Бредберна «Структура психологического благополучия», которая послужила основой для последующих исследований в этой области. Сам Н. Бредберн определил данный феномен как баланс между двумя комплексами эмоций, накапливаемых в течение жизни – позитивным и негативным (в дословном переводе это позитивный и негативный аффект) [4, с. 28–36].

Впоследствии эта теория получила развитие в работах Э. Динера, который рассматривал благополучие как интегральную оценку человеком своей жизни, объединяющую различные оценки, которые он дает происходящим с ним событиям и обстоятельствам жизни. В качестве основных компонентов благополучия Динером выделены: комплекс приятных эмоций (pleasant affect), комплекс неприятных эмоций (unpleasant affect) и удовлетворенность жизнью [4, с. 28–36].

Эмпирические исследования, проводимые Э. Динером, позволили ему сделать вывод о том, что «благополучные» респонденты отличаются положительными эмоциями независимо от влияния жизненного опыта. Исходя из чего он предположил, что склонность позитивного реагирования может быть связана не столько с внешними

факторами, сколько с личностными особенностями человека. В связи с чем Э. Динер соотносит благополучие со свойствами личности, которые обуславливают особенности реагирования людей на те или иные жизненные обстоятельства. Согласно его представлениям, лица, у которых отмечаются высокие показатели по уровню психологического благополучия, характеризуются высокой самооценкой, ощущением личного контроля, оптимизмом, экстраверсией и социальной компетентностью [5].

Наряду с представленными исследованиями также следует выделить работу К. Рифф и ее шестикомпонентную теорию психологического благополучия. В ее представлении «благополучие» является базовым субъективным конструктом, который отражает восприятие и оценку своего функционирования с точки зрения вершины человеческих потенциальных возможностей. Основываясь на научных взглядах К. Г. Юнга, Э. Эриксона, А. Маслоу, К. Роджерса, В. Франкла, Н. Бредберна, она выделила шесть основных составляющих психологического благополучия: наличие цели в жизни, положительные отношения с другими, личностный рост, управление окружением, самопринятие и автономия (Ryff, 1995) [4, с. 28–36]. Разработанная К. Рифф модель легла в основу методики диагностики психологического благополучия, которая на сегодняшний день активно используется психологами при изучении данного явления.

Таким образом, общая структура рассмотренных нами теорий может быть представлена следующим образом (рис. 1).

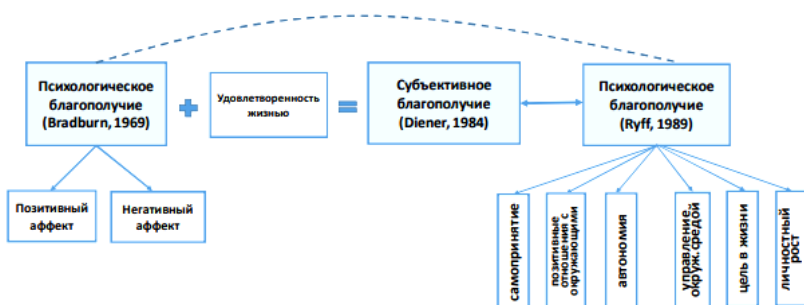


Рис. 1. Основные подходы к пониманию благополучия в зарубежной психологии

Данные теории оказали значительное влияние на развитие представлений в изучении психологического благополучия. Для того чтобы обобщить и систематизировать основные зарубежные концепции в этой области следует обратиться к классификации Р. Райана, в которой он выделяет два основных направления в изучении психологического благополучия: гедонистическое (от греч. hedone – удовольствие) и эвдемонистическое (от греч. eudaimonia – блаженство, счастье) [6].

Так, для гедонистического направления характерной особенностью является описание благополучия в терминах удовлетворенности-неудовлетворенности (М. Аргайл, Н. Бредберн, Э. Динер, Д. Канеман, Н. Шварц и др.). Авторы описывают психологическое благополучие как преобладание позитивных переживаний над негативными. В качестве основных показателей благополучия определяются: чувство переживания счастья, удовлетворенности от достижения ближайших целей и избегание неудовольствия, преобладание позитивных переживаний над негативными (эмоциональное благополучие). Данный подход разрабатывается в основном в когнитивной и поведенческой психологии.

В рамках эвдемонистического направления (К. Рифф, А. Уотерман и др.) психологическое благополучие рассматривается как «полнота самореализации человека в конкретных жизненных условиях и обстоятельствах, нахождение «творческого синтеза» между соответствием запросам социального окружения и развитием собственной индивидуальности» [7].

Согласно исследованиям Райана, благополучие индивида зависит от удовлетворения трех базовых психологических потребностей – в автономии, компетентности и взаимосвязи с другими людьми. В свою очередь, И. Бонивелл указывает на наличие еще одной потребности – позитивной самооценки. В своих исследованиях она обращает внимание на то, что наиболее часто под эвдемоническим благополучием понимается следующее: ощущение осмысленности своего существования, переживание своей жизни как значимой и ценной, оптимизм в отношении будущего, реализация своего потенциала, личностный рост, способность справляться со своей повседневной деятельностью, вовлеченность в деятельность, понимание и принятие самого себя, позитивные взаимоотношения с людьми, спокойствие, энергичность, уверенность в собственных силах [8].

Анализируя гедонистические и эвдемонические аспекты благополучия М. Селигман отмечает, что люди, увлеченные гедонической деятельностью (развлечениями, отдыхом и т.д.) испытывают больше позитивных эмоций, чем люди, увлеченные эвдемонической деятельностью (развитие своего потенциала, навыков, изучение чего-либо). Однако эти эмоции сиюминутны, в то время как те, кто ведут более эвдемонический образ жизни, в долгосрочной перспективе испытывают больше удовлетворения. Вследствие этого им были выделены показатели, которые взаимосвязаны с благополучием индивида: положительные эмоции, вовлеченность в деятельность, наличие позитивных целей и смыслов, хорошие взаимоотношения с людьми, достижения (успехи в деятельности) [4; 6; 8].

Обращаясь к современным исследованиям, стоит отметить, что ученые в большей степени стали придерживаться комплексного подхода, с точки зрения которого благополучие человека содержит два основных компонента – и гедонию и эвдемонию [8]. В исследованиях А. Ватермана отмечается, что удовольствие как один из аспектов благополучия возникает в случае достижения индивидом желаемого. При этом достижение эвдемонического благополучия является достаточным, но не обязательным условием ощущения субъективного благополучия [9].

Для более полного рассмотрения проблемы нашего исследования следует обратиться к работам отечественных ученых. Среди которых особого внимания заслуживают труды Н. К. Бахаревой, М. В. Буцацкого, А. В. Ворониной, Л. В. Куликова, А. Е. Созонтовой, М. В. Соколовой, П. П. Фесенко, Т. Д. Шевеленковой и др. [10].

Одним из первых к исследованию феномена «благополучие» обратился отечественный ученый Л. В. Куликов, который обозначил его как комплексный феномен, для переживания которого важны разные составляющие сферы жизни человека. При этом особое внимание он уделяет эмоциональной сфере личности, что определило интерес автора – исследование источников эмоционального дискомфорта [6, с. 179–188; 11].

По мнению Р. М. Шамионова, благополучие является показателем отношения человека к себе, своей личности, жизни и процессам, которые имеют существенное значение для самой личности с точки зрения интернализованных нормативных представлений о внутрен-

ней и внешней среде, которое характеризуется ощущением удовлетворенности [12; 13].

В свою очередь, П. П. Фесенко, Т. Д. Шевеленкова рассматривают психологическое благополучие как достаточно сложное переживание удовлетворенности собственной жизнью, отражающее одновременно как актуальные, так и потенциальные аспекты жизни человека [10, с. 3–6].

Так, авторами были введены два новых понятия: «актуальное психологическое благополучие» и «идеальное психологическое благополучие». Актуальное психологическое благополучие связано с текущим состоянием человека и отражает степень реализованности компонентов позитивного функционирования. В свою очередь, идеальное психологическое благополучие характеризует потенциальные аспекты функционирования личности, степень направленности на реализацию компонентов позитивного функционирования [14, с. 95–129].

Ряд исследователей обращают внимание, что психологическое благополучие является составной частью здоровья отдельного человека и населения в целом [10, с. 3–6]. Так, А. В. Ворониной психологическое благополучие рассматривается в аспектах психического здоровья личности и определяется как системное качество человека, обретаемое им в процессе жизнедеятельности на основе психофизиологической сохранности функций [15, с. 142–147].

В более широком смысле психологическое благополучие определяется как интегральный показатель степени человека на реализацию основных компонентов позитивного функционирования, а также степени реализованности этой направленности, субъективно выражающейся в ощущении счастья, удовлетворенности собой и собственной жизнью.

На сегодняшний день в отечественных исследованиях стали актуализировать проблемы, связанные с изучением отдельных аспектов психологического благополучия.

В частности, в работе Д. С. Корниенко поднимаются вопросы взаимосвязи личностных свойств в характеристик психологического благополучия [16, с. 429–432]. О. А. Идобаева занимается изучением роли психологического благополучия в позитивном развитии личности [17, с. 128–134].

В работе О. С. Ширяевой психологическое благополучие рассматривается как совокупность необходимых личностных ресурсов, обеспечивающая субъективную и объективную успешность личности в системе «субъект – среда» [18].

Таким образом, можно сделать вывод, что проблема благополучия не утрачивает своей актуальности на протяжении многих лет. Имеющиеся на сегодняшний день исследования в этой области не способствуют выработке единого понимания данного явления. Ряд ученых под благополучием понимают переживания личности, проявляющегося в субъективном ощущении счастья, удовлетворённости жизнью, целостности личности. Другие рассматривают его как ресурсное состояние личности, включающее совокупность компонентов, характеризующих степень позитивного и полноценного функционирования [19].

Вместе с тем за последние годы произошли изменения в особенностях изучения этого феномена. Ученые стали не только интересоваться вопросами сущностных характеристик благополучия, но и пытаться выявить взаимосвязи психологического благополучия с индивидуально-типологическими и личностными особенностями. Также стали актуализировать исследования благополучия личности, чья деятельность сопряжена с экстремальными условиями (сотрудники МВД России, МЧС России и др.).

Вопросы для самоконтроля

1. Что принято понимать под психологическим благополучием личности? Охарактеризуйте известные вам подходы к трактовке данного феномена.

2. Как вы думаете, почему в современной психологии отсутствует единое общепринятое определение психологического благополучия? С чем это может быть связано?

3. Что, на ваш взгляд, имеет большее значение в качестве детерминант психологического благополучия личности: социальный контекст или его субъективное восприятие? Свой ответ аргументируйте.

4. «Счастливым человеком тот, кто соответствует принятым в обществе эталонам благополучия». Согласны ли вы с этой точкой зрения?

5. Можно или нельзя быть счастливым / счастливой в одиночку?

6. В чем заключается особенность модели, предложенной К. Рифф?

7. Согласны ли вы с утверждением К. Рифф о том, что личностный рост – необходимое условие для достижения психологического благополучия личности? Свой ответ аргументируйте.

ГЛАВА 2. ФАКТОРЫ ОЦЕНКИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Анализ научных исследований по психологии и смежным научным дисциплинам позволил рассматривать психологическое благополучие, с одной стороны, как переживания личности, проявляющиеся в субъективном ощущении счастья, удовлетворенности жизнью, целостности личности. А с другой – как ресурсное состояние личности, включающего совокупность компонентов, характеризующих степень позитивного и полноценного функционирования [19].

В связи с этим возникает необходимость определения факторов, которые влияют на психологическое благополучие личности.

Анализ научной литературы позволяет выделить три основные группы факторов:

– внешние факторы (здоровье, семейное положение, культура, социальная ситуация развития, обстоятельства жизни, демографические факторы, политика и др.);

– врожденные факторы (пол, темперамент, задатки, когнитивные особенности, особенности восприятия, базовые уровни аффективного и когнитивного благополучия, эмоциональная реактивность, когнитивная переработка эмоциональной информации, обстоятельства жизни и др.);

– внутриличностные факторы (ценности, установки, направленность, жизненный опыт, осознанность, система отношений и оценок к себе и окружающей среде, ориентация на достижение целей, способность к адаптации и психическому равновесию, устойчивости и др.) [20, с. 72–78].

В рамках исследуемого вопроса особого внимания заслуживает модель личностного благополучия, предложенная Н. А. Батуриным [21, с. 4–14]. Методологической основой представленной модели является системный подход, который позволил автору обобщить

научные взгляды ученых (Э. Динера, К. Рифф, М. Селигмана и др.) и выделить группы факторов личностного благополучия:

- внешние (внеличностные) факторы: биологические, социальные и материальные блага, которые связаны со всеми компонентами системы посредством их субъективной оценки;
- психологические факторы: позитивные черты характера, базовые свойства личности и темперамент;
- межличностные: позитивные поступки и действия, благоприятное межличностное взаимодействие, социально значимые достижения;
- субъективно-личностные факторы: аффективный, когнитивно-аффективный и когнитивный компоненты, которые выражаются в эмоциях, оценках и суждениях по поводу своей позитивной активности и внеличностных факторов (рис. 2).

По нашему мнению, данная модель является наиболее полной и позволит нам раскрыть представленные факторы в контексте профессиональной деятельности сотрудников ОВД.

Рассмотрим их подробнее с точки зрения влияния на эффективность оперативно-служебной деятельности сотрудников полиции. Так, к первому уровню относятся внешние внеличностные факторы. Согласно исследованиям Л. В. Куликова, внешние факторы действуют на переживание благополучия через субъективное восприятие и субъективную оценку, которые, в свою очередь, обусловлены взаимодействием всех сфер жизни человека, в связи с чем автор считает их малоинформативными [11, с. 179–188]. В то же время эмпирические данные, полученные Е. Е. Бочаровой, свидетельствуют о том, что вклад внешних факторов в уровень благополучия не превышает 8–15 % [22]. А непосредственно материальный доход играет роль фактора до определенного порогового уровня благосостояния, удовлетворяющего базовым потребностям.

В следующую группу входят психологические факторы (темперамент, задатки и способности, устойчивые черты, эмоциональная направленность, способность к адаптации и психическому равновесию, устойчивости и т. д.). Вместе с тем исследователи обращают внимание, что субъективные переживания ситуаций не конгруэнтны чертам характера, т. е. последние неоднозначно детерминируют субъективное благополучие и их необходимо рассматривать в контексте внешних факторов. Кроме того, авторы не проводят четкой

корреляции между индивидуально-типологическими особенностями и благополучием личности.



Рис. 2. Модель личностного благополучия [21]

Далее рассмотрим межличностные факторы. По мнению ученых, данная группа факторов является одной из основ профессионального благополучия. Эти факторы обуславливают способность налаживать контакты, вести переговоры, эффективно взаимодействовать с другими людьми и т. д. Различные трудности в межличностных от-

ношениях заметно ухудшают психическое состояние, вследствие того, что межличностные взаимодействия выступают как основные звенья в социальной адаптации личности [11, с. 179–188]. Последний уровень – субъективные факторы. К ним, как правило, относят эмоциональное состояние человека, ценности, установки, осознанность, систему отношений и оценок к себе и окружающей среде, направленность, ориентация на достижение целей и др. Эти факторы опосредуют возможность реализации своего потенциала, отношение к выполняемой работе, коллегам, руководству, условиям труда (материальным и нематериальным), предмету и субъекту своего труда и т. д. Кроме того, Ю. П. Поваренков, Р. М. Шаминов к системе смысловых образований личности относят профессиональное самоопределение, представление о себе как профессионале и самоотношение, иерархию профессиональных и общих ценностей и их комбинации, ценностно-смысловые образования профессионала, смысловую определенность в труде, профессиональную идентичность [9; 12; 20].

В одном из исследований также выделены факторы вне рассматриваемой модели. Так, для личности профессионала и его профессионального благополучия большое значение имеют профессионально важные и профессионально значимые качества личности (далее – ПВК): знания, умения, навыки, способность принятия решений (с учетом условий рабочей среды), способствующие развитию профессионализма, достижению профессиональных целей и задач, позитивному общению с коллегами, субъектности в трудовой деятельности [20, с. 72–78].

Наряду с выделенными факторами, Ю. Д. Черткова, О. С. Алексеева, А. Я. Фоминых отмечают, что благополучие взаимосвязано с таким качеством, как жизнестойкость. В частности, они рассматривают его как переменную, которая опосредует влияние негативных жизненных событий и вследствие этого оказывает влияние на общую удовлетворенность жизнью [23, с. 109–114].

Данная мысль находит подтверждение в исследованиях О. Г. Холодковой, Е. А. Кабанченко и др. [24, с. 80–83]. Они обращают внимание, что психологическое благополучие субъекта, который осуществляет деятельность, влияет на его психическое здоровье, эффективность выполнения самой деятельности и на межличностное общение. Исходя из этого, возможно предположить, что уровень пси-

психологического благополучия сотрудников органов внутренних дел детерминирован таким свойством, как жизнестойкость.

Согласно исследованию Д. А. Леонтьева, жизнестойкость характеризует «меру способности личности выдерживать стрессовую ситуацию, сохраняя внутреннюю сбалансированность и не снижая успешность деятельности» [25].

Жизнестойкость включает в себя трехкомпонентную структуру:

– вовлеченность – определяется как убежденность в том, что вовлеченность в происходящее дает максимальный шанс найти стоящее и интересное для личности. Это способность человека получать удовольствие от собственной деятельности. Если компонент не развит, то человек испытывает отчужденность от выполнения деятельности;

– принятие риска – убежденность в том, что все происходящее способствует развитию за счет выводов, извлекаемых из опыта. Человек, рассматривающий жизнь как способ приобретения опыта, готов действовать в отсутствие надежных гарантий успеха, на свой страх и риск, считая стремление к простому комфорту и безопасности обедняющим жизнь личности. В основе принятия риска лежит идея развития через активное усвоение знаний из опыта и последующее их использование;

– контроль – представляет собой убежденность в том, что борьба позволяет повлиять на результат происходящего. Человек с сильно развитым контролем ощущает, что сам выбирает собственную деятельность, свой путь. Отсутствие этого компонента порождает ощущение беспомощности [25].

Согласно исследованиям, жизнестойкость побуждает к активным действиям. Человек перестает воспринимать стресс как нечто травматичное или опасное, убеждения дают осознание владения ситуацией, в результате чего добавляется уверенность в себе. Именно поэтому особое значение для профессионалов, работающих в экстремальных условиях, имеет феномен жизнестойкости.

На основании анализа научной литературы мы будем придерживаться точки зрения, что психологическое благополучие сотрудников ОВД взаимосвязано с компонентами жизнестойкости.

Вопросы для самоконтроля

1. Назовите основные факторы психологического благополучия личности.
2. Определите внутренние факторы, влияющие на психологическое благополучие сотрудников ОВД.
3. Как вы думаете, почему нельзя раз и навсегда достичь психологического благополучия? С чем может быть связана динамичность данного феномена?
4. Обозначьте известные вам ресурсы сохранения психологического благополучия.
5. Существует мнение, что оптимизация психологического благополучия начинается с изменения своего отношения к себе и условиям собственной жизни. Выскажите свою точку зрения на этот счет.
6. Прокомментируйте следующее утверждение: «В меняющихся условиях жизни достижение психологического благополучия требует от личности активной систематической работы, направленной на саморазвитие, обеспечивающей формирование личностных качеств, которые поддерживают стабильность ее позитивного функционирования» (*Минюрова С. А. Личностные детерминанты психологического благополучия педагога / С. А. Минюрова, И. В. Заусенко // Педагогическое образование в России. – 2013. – № 1. – С. 96*). Выскажите свое мнение на этот счет.
7. Предложите свои способы проявления активности для поддержания позитивного функционирования современной личности.

ГЛАВА 3. ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Изучение психологического благополучия сотрудников органов внутренних дел позволило определить его как одно из основных качеств, которые позволяют личности в процессе профессионализации избегать возможной личностной деформации и других личностных деструктивных проявлений.

В связи с этим было выдвинуто предположение, что уровень психологического благополучия сотрудников органов внутренних дел взаимосвязан с их личностными свойствами.

Для изучения особенностей психологического благополучия сотрудников органов внутренних дел были использованы следующие психодиагностические методики.

1. Опросник для оценки качества жизни (Н. Е. Водопьянова). Данный опросник предназначен для оценки степени общей удовлетворенности качеством индивидуальной жизни и выявления сфер жизнедеятельности, вызывающих наибольший дискомфорт или неудовлетворенность.

В первоисточнике он состоит из 40 категорий, оценивающих индивидуальное восприятие стрессового напряжения по шкале от 1 до 9 баллов. Чем выше удовлетворенность по каждой категории оценки, тем ниже уровень экзистенциального стресса. В результате подсчитывается суммарный индекс качества жизни (ИКЖ), который рассматривается как субъективная удовлетворенность в самоактуализации личностных ресурсов для преодоления жизненных и рабочих стрессов.

Используемый нами вариант опросника содержит 36 вопросов, относящихся к удовлетворенности в следующих категориях индивидуальной жизни: работа; личные достижения; здоровье; общение с близкими людьми; поддержка (внутренняя и внешняя – социальная); оптимистичность; напряженность (физический и психологический дискомфорт); самоконтроль; негативные эмоции (настроение).

2. Тест жизнестойкости. Данный тест представляет собой русскоязычную адаптацию англоязычного опросника Hardiness Survey, разработанного американским психологом Сальваторе Мадди (Maddi) в 1984 году. Оригинальный вариант адаптации на русский язык был выполнен Д. А. Леонтьевым, Е. И. Рассказовой и состоит

из 45 вопросов, включает следующие шкалы: жизнестойкость, вовлеченность, контроль, принятие риска. Вовлеченность (commitment) определяется как «убежденность в том, что вовлеченность в происходящее дает максимальный шанс найти нечто стоящее и интересное для личности». Контроль (control) представляет собой убежденность в том, что борьба позволяет повлиять на результат происходящего, пусть даже это влияние не абсолютно и успех не гарантирован. Принятие риска (challenge) – убежденность человека в том, что все то, что с ним случается, способствует его развитию за счет знаний, извлекаемых из опыта, – неважно, позитивного или негативного.

3. Методика диагностики иррациональных установок (А. Эллис).

Методика предназначена для определения степени рациональности/иррациональности мышления, наличия и выраженности иррациональных установок у тестируемого. Опросник содержит 50 утверждений, 6 шкал, из них 4 шкалы – основные и соответствуют 4 группам иррациональных установок мышления, выделенным автором: «катастрофизация», «долженствование в отношении себя», «долженствование в отношении других», «оценочная установка».

Шкала «катастрофизация» отражает восприятие людьми различных неблагоприятных событий. Низкий балл по этой шкале свидетельствует о том, что человеку свойственно оценивать каждое неблагоприятное событие как ужасное и невыносимое, в то время как высокий балл говорит об обратном.

Показатели шкал «долженствование в отношении себя» и «долженствование в отношении других» указывают на наличие либо отсутствие чрезмерно высоких требований к себе и другим.

«Оценочная установка» показывает то, как человек оценивает себя и других. Наличие такой установки может свидетельствовать о том, что человеку свойственно оценивать не отдельные черты или поступки людей, а личность в целом.

Другие две шкалы – оценка фрустрационной толерантности личности, которая отражает степень переносимости различных фрустраций (т.е. показывает уровень стрессоустойчивости), и общая оценка степени рациональности мышления.

3. Методика «Ценностный опросник» Ш. Шварца. Данная методика позволяет диагностировать структуру ценностных ориентаций личности или группы (через средние значения по группе).

Респонденту предъявляется два списка ценностей (30 в первом и 27 во втором) на листах бумаги. В списках испытуемый присваивает каждой ценности ранговый номер. Вначале предъявляется набор руководящих принципов в жизни, а затем набор ценностей. Методика дает количественное выражение значимости каждого из десяти мотивационных типов ценностей на двух уровнях: 1) на уровне нормативных идеалов, 2) на уровне индивидуальных приоритетов.

Обработка результатов проводится путем соотнесения ответов испытуемого с ключом. В нем указаны номера пунктов обеих частей опросника, соответствующие каждому типу ценностей. Средний балл по данному типу ценности показывает степень ее значимости.

Данные, полученные в ходе психодиагностического исследования по выбранным методикам обрабатывались в программе Microsoft Excel с применением методов математической обработки данных в программе SPSS 20.0.

Проверка качества полученных данных осуществлялась с использованием непараметрической статистики, которая в нашем случае являлась более объективным методом, чем методы параметрической статистики [26, с. 147].

Статистическая обработка данных исследования включала в себя ряд традиционных процедур с использованием методов статистики: проверка нормальности распределения, определение достоверности и значимости различий полученных результатов по U-критерию Манна – Уитни, корреляционный анализ по критерию Спирмана.

В исследовании приняли участие сотрудники территориальных подразделений органов внутренних дел (ДПС ГИБДД МВД России, ППС МВД России и др.).

Характеристика выборки: общее количество испытуемых – 55 человек в возрасте от 24 до 46 лет. Из них 97 % – мужчины и 3 % – женщины. Стаж службы в ОВД – от 4 до 20 лет (рис. 3).

С целью выявления групп испытуемых по степени выраженности показателей психологического благополучия нами был применен кластерный анализ, в результате которого было выделено 2 кластера. В первый кластер (первая группа) вошли 75 % сотрудников в возрасте от 24 до 41 года со стажем службы от 4 до 20 лет. Второй кластер (вторая группа) составили 25 % сотрудников в возрасте от 25 до 46 лет со стажем службы от 4 до 15 лет.

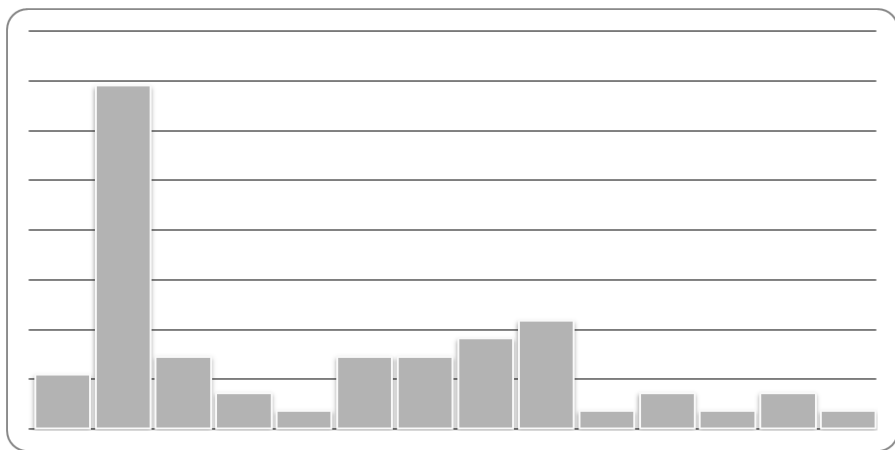


Рис. 3. Диаграмма количественного состава сотрудников в зависимости от стажа службы в ОВД (n=55)

Рассмотрим результаты исследования подробнее.

Так, по методике «Опросник для оценки качества жизни» (Н. Е. Водопьянова) получены следующие результаты (табл. 1).

Таблица 1

Показатели по методике «Опросник для оценки качества жизни» сотрудников ОВД первой и второй группы

Шкалы	Уровни	1 группа (n=41)	2 группа (n=14)
Работа	Низкий	3	28
	Средний	37	65
	Высокий	60	7
Личные достижения	Низкий	2	43
	Средний	18	50
	Высокий	80	7
Здоровье	Низкий	0	29
	Средний	29	64
	Высокий	71	7
Общение с близкими людьми (друзья, родственники)	Низкий	0	15
	Средний	15	71
	Высокий	85	14

Поддержка (внутренняя и внешняя)	Низкий	0	7
	Средний	24	64
	Высокий	76	29
Оптимистичность	Низкий	0	7
	Средний	7	64
	Высокий	93	29
Напряженность	Низкий	0	7
	Средний	12	64
	Высокий	88	29
Самоконтроль	Низкий	0	21
	Средний	12	43
	Высокий	88	36
Негативные эмоции	Низкий	0	7
	Средний	20	50
	Высокий	80	43

Анализ представленных данных позволяет выделить более высокие показатели в первой группе в сравнении со второй по таким шкалам, как: «Работа» (60 %), «Личные достижения» (80 %), «Здоровье» (71 %), «Общение с близкими людьми (друзья, родственники)» (85 %), «Поддержка (внутренняя и внешняя)» (76 %), «Оптимистичность» (93 %), «Напряженность» (88 %), «Самоконтроль» (88 %), «Негативные эмоции» (80 %).

В связи с этим можно предположить, что сотрудники первой группы в большей степени удовлетворены качеством своей жизни в отличие от сотрудников второй группы.

Для выявления статистически значимых различий был использован U-критерий Манна – Уитни (табл. 2).

Представленные результаты свидетельствуют о статистически значимых различиях между выборками, что позволяет определить сотрудников первой группы как удовлетворенных качеством своей жизни. Высокие показатели по шкалам опросника позволяет предположить, что они положительно оценивают результаты своей деятельности, видят перспективы дальнейшего развития, взаимоотношения с окружающими носят конструктивный характер. Им не свойственно предъявлять завышенных ожиданий в отношении других лиц. Уверенно принимают решения и готовы нести за них от-

ветственность. Обладают оптимальными личностными ресурсами, что позволяет эффективно выполнять оперативно-служебные задачи.

Таблица 2

Различия по методике «Опросник для оценки качества жизни» сотрудников ОВД первой и второй группы (по U-критерию Манна – Уитни, n=55)

Переменная	Сумма рангов 1 группа (n=41)	Сумма рангов 2 группа (n=14)	р-уровень
Работа	33,35	12,32	0,00
Личные достижения	34,45	9,11	0,00
Здоровье	34,38	9,32	0,00
Общение с близкими людьми (друзья, родственники)	33,90	10,71	0,00
Поддержка (внутренняя и внешняя)	33,02	13,29	0,00
Оптимистичность	31,18	18,68	0,011
Напряженность	33,62	11,54	0,00
Самоконтроль	33,40	12,18	0,00
Негативные эмоции	32,62	14,46	0,00

В свою очередь, испытуемые второй группы в меньшей степени удовлетворены своей жизнью, особенно это характерно для таких сфер, как: «Работа», «Личные достижения», «Здоровье», «Общение с близкими людьми (друзья, родственники)». Низкие и средние показатели по данным шкалам могут свидетельствовать об имеющихся внутриличностных противоречиях, связанных с некоторой неудовлетворенностью происходящим в их жизни.

Анализ результатов методики «Тест жизнестойкости» также позволяет отметить различия в выраженности показателей по отдельным компонентам методики (табл. 3).

Таблица 3

*Показатели по методике «Тест жизнестойкости»
сотрудников ОВД первой и второй группы*

	Средние значения 1 группы (n=41)	Средние значения 2 группы (n=14)	р-уровень
Вовлеченность	45,44	38,86	0,00
Контроль	39,07	32,14	0,00
Принятие риска	20	17	0,07

Использование U-критерия Манна – Уитни позволило выявить статистически значимые различия между группами сотрудников. Так, для первой группы показатели компонентов жизнестойкости (вовлеченность, контроль, принятие риска) более высокие в сравнении со второй группой. В связи с чем сотрудники данной группы в меньшей степени будут подвержены негативным влияниям профессиональной деятельности, поскольку способны эффективно противостоять стрессам за счет стойкого совладания. Кроме того, они в большей степени испытывают удовлетворенность от своей деятельности, происходящие события воспринимаются ими как способ развития, самосовершенствования, а возникающие в жизни трудности – как получение нового опыта.

Можно отметить, что компоненты жизнестойкости также сформированы во второй группе. Исходя из этого, возможно предположить, что сотрудники данной группы тоже успешно могут справиться с профессиональной деятельностью, противостоять ее негативным влияниям. При этом статистически значимые различия между выборками позволяют предположить, что во второй группе у сотрудников возможно проявление чувства отвергнутости, ощущения себя «вне» жизни, респонденты данной группы могут испытывать чувство неудовлетворенности, беспокойство за будущее. Оценка ситуации не всегда может быть объективной, также может возникнуть убеждение, что они не способны влиять на то, что происходит в их жизни, тем самым перекаладывая ответственность с себя. Они в меньшей степени готовы идти на риск, опасаясь негативных последствий.

Проведение методики диагностики иррациональных установок (А. Эллис) позволило выделить наличие и выраженность иррациональных установок у сотрудников ОВД (табл. 4). Анализ полученных данных достоверных различий между первой и второй группой при использовании критерия Манна – Уитни не было обнаружено.

Таблица 4

Методика диагностики иррациональных установок (А. Эллис)

Переменные	Уровень	1 группа (n=41,%)	2 группа (n=14,%)
Катастрофизация	Низкий	22	14
	Средний	73	86
	Высокий	5	0
Должествование в отношении себя	Низкий	20	21
	Средний	80	79
	Высокий	0	0
Должествование в отношении других	Низкий	5	0
	Средний	95	100
	Высокий	0	0
Самооценка и рациональность мышления	Низкий	24	14
	Средний	76	86
	Высокий	0	0
Фрустрационная толерантность	Низкий	0	0
	Средний	73	86
	Высокий	27	14

Таким образом, можно сделать вывод, что во всех группах отмечается наличие иррациональных установок по шкалам «Катастрофизация», «Должествование в отношении себя», «Должествование в отношении других», «Самооценка и рациональность мышления», «Фрустрационная толерантность». Для первой и для второй группы свойственно преувеличение негативного характера явления или ситуации, с которыми они сталкиваются. Если рассматривать специфику деятельности сотрудников ОВД, такие установки являются достаточно закономерными.

Установки по шкалам «Должествование в отношении себя», «Должествование в отношении других» также можно оценивать в

контексте особенностей службы в ОВД. Согласно словарному определению «служба» рассматривается как «употребление, польза, угода, жизнь для других, полезное дело; служить – годиться, быть пригодным, полезным, быть орудием, средством для цели, идти в дело, быть нужным»¹.

При этом правоохранительная служба определяется как вид службы, представляющий собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях правоохранительной службы в государственных органах, службах и учреждениях, осуществляющих функции по обеспечению безопасности, законности и правопорядка, по борьбе с преступностью, защите прав и свобод человека и гражданина². Соответственно, это предполагает, что сотрудники ОВД предъявляют повышенные требования, как к себе, так и к другим людям.

Показатели по шкалам «Самооценка и рациональность мышления», «Фрустрационная толерантность» позволяют оценить способность сотрудников ОВД справляться со стрессовыми ситуациями достаточно эффективно.

Следующая методика, которая была использована, связана с изучением ценностных ориентаций сотрудников ОВД (методика «Ценностный опросник» Ш. Шварца). Данные пятидесяти пяти испытуемых по этой методике были усреднены для получения общего представления о ценностных ориентациях и приоритетах сотрудников. Проведенное исследование позволило установить следующие результаты, которые отражены в табл. 5 и 6.

Наглядно результаты мы можем увидеть на рис. 5, представленном ниже.

¹ Толковый словарь русского языка В. Даля. М., 2014.

² См.: *Костенников М. В., Гаик М. В.* К вопросу о понятии службы в органах внутренних дел в системе государственной службы Российской Федерации. URL: <https://www.semanticscholar.org/paper/%>

Таблица 5

Средние показатели значимости типов ценностей на уровне нормативных идеалов среди первой и второй групп сотрудников ОВД

Ценности (уровень нормативных идеалов)	1 группа (n=41)	2 группа (n=14)
1) конформность (Conformity)	30,02	19,54
2) традиции (Tradition)	27,15	28,62
3) доброта (Benevolence)	27,68	26,92
4) универсализм (Universalism)	27,62	27,12
5) самостоятельность (Self-Direction)	28,78	23,46
6) стимуляция (Stimulation)	28,63	23,92
7) гедонизм (Hedonism)	27,23	28,35
8) достижения (Achievement)	27,95	26,08
9) власть (Power)	26,57	30,42
10) безопасность (Security)	28,67	23,81

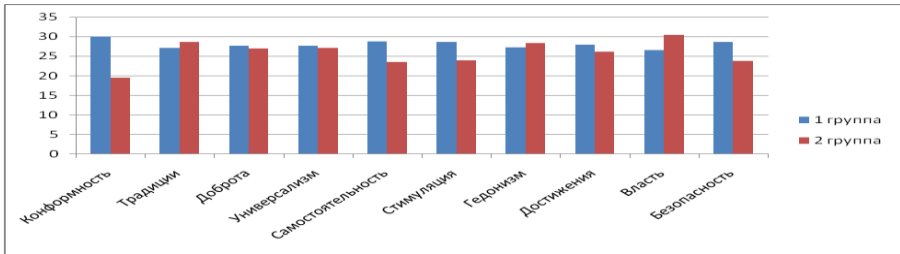


Рис 5. Средние показатели значимости типов ценностей на уровне нормативных идеалов среди сотрудников первой и второй группы

На данной диаграмме представлены распределения средних значений для каждой из групп по разным ценностям на уровне нормативных идеалов. Как видим, на первые места сотрудники первой группы ставят такие ценности, как: «Конформность», «Самостоятельность», «Стимуляция», «Достижения» и «Безопасность». Respondенты второй группы выделяют такие ценности, как: «Традиции», «Гедонизм» и «Власть».

Среди данного обзора ценностей на уровне нормативных идеалов достоверных различий между группами при использовании критерия Манна – Уитни обнаружено не было.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в данном случае различия на уровне нормативных идеалов у сотрудников не являются значимыми.

Таблица 6

Средние показатели значимости типов ценностей на уровне индивидуальных приоритетов среди первой и второй групп сотрудников ОВД

Профиль личности (уровень индивидуальных приоритетов)	1 группа (n=41)	2 группа (n=14)
1) конформность (Conformity)	30,26	21,39
2) традиции (Tradition)	28,61	26,21
3) доброта (Benevolence)	28,63	26,14
4) универсализм (Universalism)	28,43	26,75
5) самостоятельность (Self-Direction)	31,04	19,11
6) стимуляция (Stimulation)	28,71	25,93
7) гедонизм (Hedonism)	28,68	26,00
8) достижения (Achievement)	30,23	21,46
9) власть (Power)	27,71	28,86
10) безопасность (Security)	31,05	19,07

Наглядно результаты мы можем увидеть на рис. 6, представленном ниже.

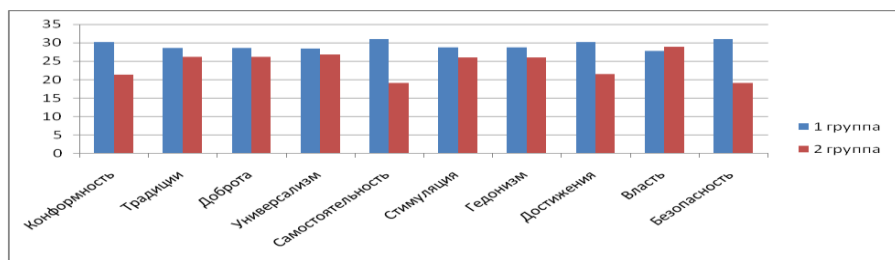


Рис. 6. Средние показатели значимости типов ценностей на уровне индивидуальных приоритетов среди сотрудников первой и второй группы

На данном рисунке представлены распределения средних значений для каждой из групп по разным ценностям на уровне индивидуальных приоритетов. Как видно, на ведущие места сотрудники первой группы ставят такие ценности, как: «Конформность», «Самостоятельность», «Достижения» и «Безопасность». Испытуемые вто-

рой группы на первые места ставят такие ценности, как: «Традиции», «Доброта», «Универсализм», «Стимуляция», «Гедонизм» и «Власть».

При использовании критерия Манна – Уитни среди обзора ценностей в профиле личности (уровень индивидуальных приоритетов) были обнаружены статистические различия. Рассмотрим ценности, которые получили свое подтверждение в ходе математического анализа. Результаты представлены на рис. 7.

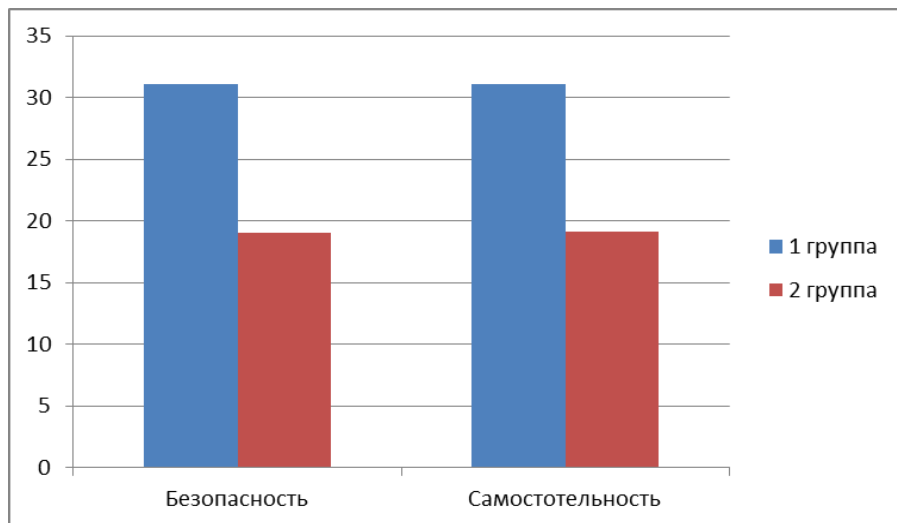


Рис. 7. Средние показатели значимости типов ценностей на уровне индивидуальных приоритетов среди сотрудников первой и второй группы (на рисунке указаны только те ценности, по которым имеются статистически значимые различия)

Исходя из данных диаграммы, видно, что все ценности, по которым выявлены различия в ходе математического анализа, более ярко выражены, т. е. имеют большее значение для сотрудников первой группы, чем для сотрудников второй. Рассмотрим данный аспект более подробно.

Начнем с такой ценности, как «Безопасность». По Ш. Шварцу, мотивационная цель этого типа – безопасность для других людей и самого себя, гармония, стабильность общества и взаимоотношений. Она производна от базовых индивидуальных и групповых потребностей. По мнению Шалом Шварца, существует один обобщенный

тип ценности «Безопасность», а не два отдельных, как это принято считать – для группового и индивидуального уровня. Связано это с тем, что ценности, относящиеся к коллективной безопасности, в значительной степени выражают цель безопасности и для самой личности (социальный порядок, безопасность семьи, национальная безопасность, взаимное расположение, взаимопомощь, чистота, чувство принадлежности, здоровье). На рис. 7 видно, что данная ценность является более значимой для сотрудников первой группы, чем для сотрудников второй. Данный результат можно интерпретировать, исходя из понимания того, что испытуемые первой группы более мотивированы на оказание помощи нуждающимся, а также, что важно для сотрудников ОВД, обеспечение личной безопасности при выполнении оперативно-служебных задач.

Следующая ценность, по которой получены статистические различия между группами, «Самостоятельность». По Ш. Шварцу, определяющая цель этого типа ценностей заключается в независимости мышления и выбора действий, творчестве, исследовательской деятельности. Самостоятельность – производное от организменной потребности в контроле и управлении, а также от интеракционных требований автономности и независимости³. Данная ценность выражена у сотрудников первой группы, вследствие этого можно предположить, что при выполнении обязанностей они в большей степени ориентированы на себя, готовы брать ответственность за происходящее.

С целью выявления взаимосвязи личностных свойств и показателей психологического благополучия был проведен корреляционный анализ посредством расчета рангового коэффициента корреляции Спирмена. На основании этого было выявлено, что имеются статистически значимые корреляции между объектами исследования.

С целью изучения особенностей психологического благополучия сотрудников ОВД нами был проведен корреляционный анализ.

В результате анализа корреляционной матрицы были выявлены значимые взаимосвязи на 1 % и 5 % уровнях значимости (рис. 8).

³ См.: Методика Ш. Шварца по изучению ценностных ориентаций. URL: <https://dip-psi.ru/psikhologicheskiye-testy/post/metodika-sh-shvartsa-po-izucheniyu-tsennostnykh-oriyentatsiy#q7>



Рис. 8. Анализ корреляционных плед

При анализе корреляционной пледы было выявлено, что показатель качества жизни «Работа» имеет статистически значимую прямую зависимость со шкалами опросника «Жизнестойкость»: вовлеченность, контроль, принятие риска, с отдельными компонентами методики диагностики иррациональных установок А. Эллиса – «долженствование в отношении других», а также с такими ценностями, как «Стимуляция», «Универсализм», «Самостоятельность». На основании этого можно предположить, что чем выше показатель оценки качества жизни по шкале «Работа», тем больше человек оказывается вовлечен в происходящее и получает удовольствие от собственной деятельности, в том числе профессиональной. События, с которыми он сталкивается, неважно, позитивные или негативные, воспринимаются им как возможность получить новый опыт. Как правило, таким лицам свойственна активная жизненная позиция,

убежденность в возможности влиять на происходящее и готовность нести ответственность за принятые решения. Отрицательная взаимосвязь между шкалами «Работа» и «Долженствование в отношении других» свидетельствует о том, что чем больше человек предъявляет ожиданий и требований по отношению к другим людям, тем ниже удовлетворенность своей деятельностью. Кроме того, взаимосвязи между показателями теста «Жизнестойкость», «Принятие риска» и компонентами методики диагностики ценностных ориентаций Шварца «Стимуляция», «Универсализм», «Самостоятельность» позволяет отметить, что потребность в разнообразии и глубоких переживаниях позволяет сотрудникам поддерживать оптимальный уровень активности, а также способствует их развитию, стремлению к получению новых знаний, опыта. Их также отличает независимость мышления и выбора действий, они самостоятельны при принятии решения и готовы нести ответственность за свой выбор. При этом в процессе своей деятельности они не только учитывают свои потребности, но также ориентированы и на других людей, защиту их прав и интересов.

Далее рассмотрим результаты корреляционного анализа в сравнении между выполняемыми методиками внутри первой и второй групп сотрудников ОВД (таблицы 7–8).

Таблица 7

Коэффициент корреляции Спирмена между шкалами методики диагностики удовлетворенности качеством жизни Н. Е. Водопьяновой, «Ценностный опросник» Ш. Шварца (уровень нормативных идеалов) и методики «Тест жизнестойкости» (сотрудники первой группы)

Параметры	работа	личные достижения	здоровье	общение с близкими	поддержка	оптимистичность	напряженность	самоконтроль	негативные эмоции
Вовлеченность	,492**	,330*	,282	,501**	,277	,076	,357*	,015	-,110
Контроль	,150	,216	,208	,337*	,276	-,024	,152	,021	,039
Принятие риска	,193	,114	,167	,312*	,276	,213	,388*	,171	,040

Традиции	,351*	,194	,292	,093	,215	,124	-,032	,008	-,004
Универализм	,396*	,177	,121	,096	,223	,167	,383*	,063	-,160
Самостоятельность	,044	,011	-,097	-,076	,089	-,004	,339*	,097	-,030
Гедонизм	,177	-,017	-,044	,025	,185	,113	,335*	,247	,135
Катастрофизация	,107	,295	,337*	,409**	,077	-,259	,046	-,246	-,234
Самооценка и рациональность мышления	-,084	,110	,392*	,107	,002	-,085	-,046	-,014	,086
Фрустрационная толерантность	,164	,389*	,363*	,283	,029	-,059	,117	-,033	-,134
Долженствование в отношении себя	-,118	-,022	-,118	-,087	-,087	,139	,037	,396*	,316*

Следует отметить значимую положительную корреляцию между шкалами «Работа» и «Вовлеченность» ($r=0,492$, $p \leq 0,001$). Это значит, что у сотрудников первой группы чем выше удовлетворенность работой, тем больше они получают удовольствие от деятельности, чувствуют свою причастность к происходящему. Кроме того, отмечаются также положительные взаимосвязи между шкалами «Работа», «Традиции», «Универализм» ($r=0,351$, $p \leq 0,05$; $r=0,396$, $p \leq 0,05$). Данные взаимосвязи могут свидетельствовать о том, что удовлетворенные своей деятельностью сотрудники придерживаются ценностей группы, норм поведения. Также отмечается, что они с уважением и пониманием относятся к другим людям, ориентированы на защиту прав и свобод граждан. Далее следует отметить взаимосвязи по шкалам «Личные достижения», «Вовлеченность», «Фрустрационная толерантность» ($r=0,330$, $p \leq 0,05$; $r=0,389$, $p \leq 0,05$). Сотрудники, испытывающие удовлетворенность от своих успехов, заслуг в различных сферах деятельности, ощущают себя активными субъектами жизнедеятельности и в меньшей степени подвержены негативным переживаниям. Наличие положительной корреляции между шкалами «Здоровье», «Катастрофизация», «Самооценка и рациональность мышления», «Фрустрационная толерантность» ($r=0,337$, $p \leq 0,05$; $r=0,392$, $p \leq 0,05$, $r=0,363$, $p \leq 0,05$) позволяет отметить, что со-

трудники, удовлетворенные своим здоровьем, оценивают происходящие события объективно, не воспринимают их как нечто катастрофическое и неизбежное, вследствие чего могут достаточно успешно справляться с раздражителями, воздействующими на них.

Также была выявлена положительная взаимосвязь между шкалами «Общение с близкими», «Вовлеченность», «Контроль», «Принятие риска», «Катастрофизация» ($r=0,501$, $p\leq 0,001$; $r=0,337$, $p\leq 0,05$, $r=0,312$, $p\leq 0,05$, $r=0,409$, $p\leq 0,001$). Данные показатели позволяют отметить, что взаимодействие с родными, близкими, друзьями позволяет сотрудникам данной группы испытывать удовлетворенность в целом от происходящего, они нацелены на активную деятельность, получение новых знаний, расширение своих профессиональных возможностей. Ситуации, с которыми они сталкиваются, не воспринимаются как негативные, они верят в благоприятный исход событий.

Следующие положительные корреляции были выявлены по шкалам «Напряженность», «Принятие риска», «Универсализм», «Самостоятельность», «Гедонизм» ($r=0,357$, $p\leq 0,05$; $r=0,388$, $p\leq 0,05$, $r=0,383$, $p\leq 0,05$, $r=0,339$, $p\leq 0,05$, $r=0,335$, $p\leq 0,05$). Соответственно, сотрудники, не испытывающие психического напряжения, отличаются убежденностью в том, что все то, что с ним случается, способствует их развитию за счет знаний, извлекаемых из опыта. Они отличаются самостоятельностью, склонностью к исследовательской деятельности, кроме того, не только ориентированы на удовлетворение своих потребностей, но также стремятся с пониманием и уважением относиться к другим людям. В целом происходящее приносит им удовольствие.

Положительные корреляционные связи между шкалами «Самоконтроль» и «Долженствование в отношении себя» ($r=0,357$, $p\leq 0,05$) могут выражаться в том, что сотрудники данной группы стремятся регулировать свои чувства и действия, контролировать негативные эмоциональные реакции и предъявляют достаточно высокие требования к себе. Это также подтверждается выявленными взаимосвязи между шкалами «Негативные эмоции» и «Долженствование в отношении себя» ($r=0,316$, $p\leq 0,05$).

Таблица 8

Коэффициент корреляции Спирмена между шкалами методики «Ценностный опросник» Ш. Шварца (уровень индивидуальных приоритетов) и методики диагностики удовлетворенности качеством жизни Н. Е. Водопьяновой (сотрудники первой группы)

Параметры	работа	личные достижения	здоровье	общение с близкими	поддержка	оптимистичность	напряженность	самоконтроль	негативные эмоции
Традиции	,361*	,047	,156	,109	,244	,212	,070	,060	-,065
Доброта	,426**	,228	,099	,309*	,384*	,115	,407**	-,025	-,195
Универсализм	,440**	,152	-,009	,024	,315*	,213	,438**	,114	-,126
Самостоятельность	,062	-,044	-,104	-,170	,019	-,163	,197	-,239	-,323*
Стимуляция	,259	-,068	-,076	-,140	,269	,193	,375*	,178	,027
Достижения	,004	-,181	-,119	,052	,424**	,191	,388*	,372*	,099
Власть	-,412**	-,364*	-,199	-,168	-,002	-,066	-,062	-,040	,094
Безопасность	,259	,032	-,136	-,012	,146	,303	,326*	,284	,233

В ходе корреляционного анализа по шкалам методики «Ценностный опросник» Ш. Шварца (уровень индивидуальных приоритетов) и методики диагностики удовлетворенности качеством жизни были выявлены взаимосвязи по шкалам «Работа», «Традиции», «Доброта», «Универсализм», «Власть» ($r=0,361$, $p \leq 0,05$; $r=0,426$, $p \leq 0,001$, $r=0,440$, $p \leq 0,001$, $r=0,412$, $p \leq 0,001$).

Следовательно, сотрудники, удовлетворенные своей деятельностью принимают нормы, правила той социальной группы, в которую они входят. Отличаются уважительным, толерантным отношением к людям. Их действия и поступки продиктованы не только нормами морали и права, а внутренней потребностью приносить благо другим людям. Кроме того, отрицательные корреляции между шкалами «Работа» и «Власть» может рассматриваться как то, что сотрудники данной группы службу в полиции рассматривают не как способ достижения социального статуса или престижа, контроля или доминирования над людьми. Это также подтверждается наличием отрица-

тельной корреляции между шкалами «Личные достижения» и «Власть» ($r=-0,364$, $p\leq 0,05$). Соответственно, испытуемые не используют активную демонстрацию своей компетентности, но при этом испытывают социальное признание и уважение.

Наличие взаимосвязи между шкалами «Общение с близкими» и «Доброта» ($r=-0,309$, $p\leq 0,05$), а также шкалами «Поддержка», «Доброта», «Универсализм» «Достижения» ($r=0,384$, $p\leq 0,05$; $r=0,315$, $p\leq 0,05$, $r=0,424$, $p\leq 0,001$), позволяет отметить, что сотрудники первой группы имеют положительные отношения с родными, близкими, друзьями, коллегами, получают от них необходимую поддержку. При этом сами они также ориентированы на выстраивание конструктивных социальных контактов, что способствует достижению успеха в различных сферах жизни и деятельности.

По шкалам «Напряженность», «Доброта», «Универсализм», «Стимуляция», «Достижения», «Безопасность» ($r=0,407$, $p\leq 0,001$; $r=0,438$, $p\leq 0,001$, $r=0,375$, $p\leq 0,05$; $r=0,388$, $p\leq 0,05$; $r=0,326$, $p\leq 0,05$) также отмечаются положительные взаимосвязи. Сотрудники, не испытывающие психического напряжения, поддерживают оптимальный уровень активности, ориентированы на обеспечение как безопасности других людей, так и, самое главное, обеспечение личной безопасности в процессе выполнения оперативно-служебных задач. Также они стремятся к саморазвитию, достижению личного успеха в той или иной деятельности. Однако других людей они не воспринимают как средство достижения своих целей, в связи с чем их социальное взаимодействие отличается доброжелательностью и пониманием.

Далее следует отметить взаимосвязи по таким шкалам, как «Самоконтроль» и «Достижения» ($r=0,372$, $p\leq 0,05$), а также «Негативные эмоции» и «Самостоятельность» ($r=-0,323$, $p\leq 0,05$). Данная группа сотрудников способна контролировать различные негативные переживания и эмоции, связанные с ними, что позволяет более эффективно выполнять, возложенные на них обязанности. В своей деятельности они в большей степени склонны к самостоятельности в выборе действий и независимости мышления.

Далее обратимся к изучению результатов, полученных в ходе корреляционного анализа, проведенного посредством расчета рангового коэффициента корреляции Спирмена во второй группе сотрудников (табл. 9–10).

Таблица 9

Коэффициент корреляции Спирмена между шкалами методики диагностики удовлетворенности качеством жизни Н. Е. Водопьяновой, «Ценностный опросник» Ш. Шварца (уровень нормативных идеалов) и методики «Тест жизнестойкости» (сотрудники второй группы)

Параметры	работа	личные достижения	здоровье	общение с близкими	поддержка	оптимистичность	напряженность	самоконтроль	негативные эмоции
Контроль	,004	,024	-,004	-,080	,220	,503	,470	,650*	,669**
Конформность	-,555*	-,408	-,370	-,353	-,121	,184	,074	-,011	,122
Достижения	-,007	,275	,263	,313	,384	,568*	,556*	,230	,216

Следует отметить значимую отрицательную корреляцию между шкалами «Работа» и «Конформность» ($r=-0,555$, $p \leq 0,05$). Можно предположить, что сотрудники данной группы испытывают негативные переживания по поводу своей профессиональной деятельности в связи с необходимостью сдерживания действий и побуждений, которые могут навредить другим людям и не соответствуют социальным ожиданиям.

Положительная корреляция между шкалами «Оптимистичность» и «Достижения» ($r=0,568$, $p \leq 0,05$) свидетельствует о том, что сотрудники, которые в большей степени демонстрируют жизнелюбие, позитивный настрой к происходящему, имеют более выраженное стремление к личному успеху, демонстрации своей компетентности. Также показатели по шкалам «Напряженность» и «Достижение» ($r=0,556$, $p \leq 0,05$) позволяют отметить взаимосвязь между устойчивостью сотрудников к происходящему и стремлением к личному успеху, социальному одобрению.

Далее отметим наличие взаимосвязи между шкалами «Самоконтроль» и «Контроль» ($r=-0,650$, $p \leq 0,05$). Следовательно, контроль за своими негативными эмоциями и переживаниями приводит сотрудников к убежденности в том, что благодаря нему возможно повлиять на результат происходящего. Это также подтверждается наличием взаимосвязи между шкалами «Негативные эмоции» и «Кон-

троль» ($r=-0,669$, $p\leq 0,001$). То есть сотрудники, которые способны управлять своим поведением и эмоциями, обдуманно реагировать на происходящие события, воздерживаться от необдуманных действий, обусловленных нежелательными импульсами и эмоциями в большей степени испытывают чувство, что могут повлиять на те или иные события.

Таблица 10

Коэффициент корреляции Спирмена между шкалами методики «Ценностный опросник» Ш. Шварца (уровень индивидуальных приоритетов) и методики диагностики удовлетворенности качеством жизни Н. Е. Водопьяновой (сотрудники второй группы)

Параметры	работа	личные достижения	здоровье	общение с близкими	поддержка	оптимистичность	напряженность	самоконтроль	негативные эмоции
Традиции	,035	-,044	,027	-,050	-,468	-,444	-,423	-,479	-,537*
Гедонизм	-,418	-,619*	-,533*	-,710**	,090	,019	-,036	-,078	,173

Анализ данных позволяет отметить следующие корреляционные взаимосвязи по шкалам: «Личные достижения» и «Гедонизм» ($r=-0,619$, $p\leq 0,05$); «Здоровье» и «Гедонизм» ($r=-0,533$, $p\leq 0,05$); «Общение с близкими» и «Гедонизм» ($r=-0,710$, $p\leq 0,001$); «Негативные эмоции» и «Традиции» ($r=-0,537$, $p\leq 0,05$). Это позволяет предположить, что высокие показатели удовлетворенности личными успехами, здоровьем, общением с близкими могут повлиять на стремление испытуемых данной группы к получению личных удовольствий. Они будут в большей степени ориентированы на демонстрацию социально желательного поведения.

Кроме того, преобладание негативных эмоций у сотрудников может привести к отрицанию норм и правил той группы, в которую они входят, а также нежеланию придерживаться установленных способов поведения.

С учетом результатов исследования для системного представления особенностей психологического благополучия сотрудников ОВД был использован метод конфайнмент-моделирования и разработана конфайнмент-модель (рис. 9).

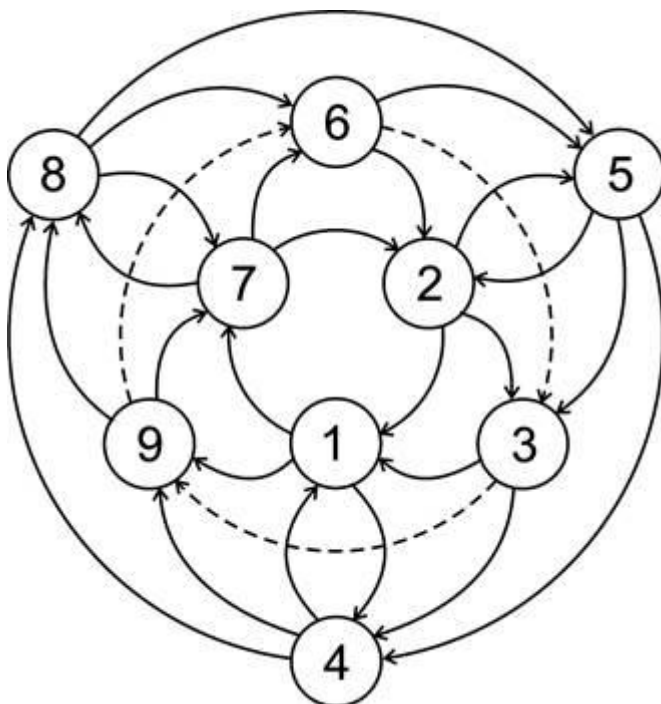


Рисунок 9. Конфайнмент-модель психологического благополучия сотрудников ОВД: 1 – общение с близкими; 2 – напряженность; 3 – принятие риска; 4 – фрустрационная толерантность; 5 – личные достижения; 6 – универсализм; 7 – работа; 8 – вовлеченность; 9 – здоровье

Конфайнмент-модель представлена тремя основными кругами:

- внутренний круг (7, 2, 1);
- средний круг (9, 6, 3);
- внешний круг (8, 5, 4).

Внутренние и внешние круги являются равноправными. Центральный круг служит связующим звеном, передавая воздействие из внутреннего круга во внешний и наоборот. Средний круг является управляющим.

Исходя из представленной модели, следует отметить, что психологическое благополучие сотрудников ОВД взаимосвязано с компонентами жизнестойкости (вовлеченность, принятие риска), удовлетворенностью жизнью (работа, личные достижения, общение с

близкими, здоровье, напряженность), ценностной системой (в частности, универсализм) и развитой фрустрационной толерантностью.

Вопросы для самоконтроля

1. Изучите основные методики, направленные на диагностику психологического благополучия личности.

2. Проведите эмпирическое исследование с целью изучения психологического благополучия личности (гражданских лиц). Сравните с результатами, представленными в учебном пособии. Выявлены ли существенные различия психологического благополучия сотрудников ОВД и гражданских лиц?

3. Разработайте рекомендации по повышению уровня психологического благополучия сотрудников ОВД.

ГЛАВА 4. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В ПЛАНЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИХ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ

Специфика профессиональной деятельности сотрудников ОВД требует от них высокого уровня развития психической устойчивости, способности адаптироваться в быстро меняющихся условиях. В этом случае мы понимаем, что психологическое благополучие сотрудников отражается не только на их психическом здоровье, но и на эффективности выполнения самой деятельности, особенно когда эта деятельность предполагает интенсивное межличностное общение и необходимость принимать управленческие решения [3, с. 175]. Поэтому важным становится вопрос о том, как, какими методами повышать уровень психологического благополучия, тем самым улучшать качество жизни человека, сохранять его психическое здоровье и повышать эффективность его жизнедеятельности. В качестве одного из возможных методов решения данного вопроса может выступать участие в психологическом тренинге [28].

Психологические тренинги – это один из эффективных методов практической психологии, направленный на развитие личности и ее социально-психологической компетентности. Методическое обеспечение тренинга (групповая дискуссия, игра, психогимнастика, арт-терапия, методы когнитивно-поведенческой терапии и т. д.) позволяет сформировать программу повышения уровня психологического благополучия. Еще одна особенность любого тренинга – наличие групповой динамики и множественной обратной связи, в отличие от индивидуальных форм работы, что позволяет усилить и закрепить эффект личностного развития.

Учитывая это, нами был разработан специальный психологический тренинг, направленный на повышение уровня психологического благополучия сотрудников органов внутренних дел. На основании проведенного исследования было выявлено, что одним из важнейших факторов благополучия является развитость компонентов жизнестойкости.

Данный тренинг представляет собой комплекс упражнений, направленных на развитие основных компонентов жизнестойкости, а также коммуникативных способностей, на отработку навыков по-

нимания других людей, на мотивацию, постановку целей и на разрешение конфликтных ситуаций (табл. 11).

Проведение тренинга на повышение жизнестойкости по представленной программе способствует воспитанию активной, коммуникабельной, целеустремленной, творческой, успешной личности.

Задачи тренинга:

1. Расширение возможностей установления контакта в различных ситуациях общения.
2. Формирование навыков конструктивного взаимодействия (работа в команде, создание благоприятного психологического климата в коллективе, поведение в конфликтной ситуации).
3. Развитие способности к эмпатии, пониманию мимики, языка телодвижений.
4. Отработка навыков понимания других людей, себя, а также взаимоотношений между людьми.
5. Аргументация своей точки зрения, отстаивание своих интересов.
6. Обучение участников ориентации в конфликте.
7. Развитие и расширение навыков принятия решений, нахождение компромисса.
8. Активизация процесса самопознания.

Продолжительность тренинга: 3 занятия по 1,5 часа.

Таблица 11

Тематический план «Тренинга по развитию личностного потенциала и психологического благополучия сотрудников органов внутренних дел»

Тематический блок	Основное содержание упражнений	Кол-во минут
Формирование знаний о жизнестойкости	Дискуссии: «Что такое жизнестойкость?», «Роль жизнестойкости в нашей деятельности, жизни»	15 мин
Повышение коммуникативных способностей	«Паутина», «Снежки», «Оратор», «Побег из тюрьмы», «...зато ты», «Чувства»	75 мин

Поведение в конфликтной ситуации	«Приветствие», «Обвинение и защита», «Преувеличение или полное изменение поведения», «Замороженный», «Дружественная ладошка», «Чувства»	90 мин
Мотивация достижения – стремление к успеху (высоким результатам) в деятельности	«Через 15 лет», «Щит», «Порой я балую себя», «Последняя встреча»	90 мин

Структура одного дня работы.

Первый этап – знакомство.

Второй этап – разминка.

Третий этап – тема дня.

Четвертый этап – групповые упражнения.

Пятый этап – подведения итогов дня.

***Основное содержание программы
«Тренинг повышение жизнестойкости»***

1-е занятие

Цель: установление положительного психологического климата в группе, способствующего наибольшей эффективности тренинга.

1. Объяснения целей и задач тренинга.
2. Разработка правил тренинговой группы.
3. Дискуссия «Что такое жизнестойкость?»
4. Упражнение «Паутина».
5. Упражнение «Снежки»
6. Упражнение «Оратор».
7. Упражнение «Побег из тюрьмы».
8. Упражнение «...зато ты».
9. Завершение занятия упражнением «Чувства».

2-е занятие

Цель: умение вести себя в конфликте и отстаивать свое мнение.

1. Дискуссия «Конфликт и его причины возникновения».
2. Упражнение «Приветствие».
3. Упражнение «Обвинение и защита».

4. Упражнение «Преувеличение или полное изменение поведения».

5. Упражнение «Замороженный».

6. Упражнение «Дружественная ладошка».

7. Завершение занятия упражнением «Чувства».

3-е занятие

Цель: умение ставить перед собой цели и мотивировать себя на их достижение.

1. Упражнение «Через 15 лет».

2. Упражнение «Щит».

3. Упражнение «Порой я балую себя».

4. Упражнение «Последняя встреча».

Содержание упражнений

1. «Паутина».

Цель: знакомство с участниками тренинга, сплочение.

Время: 15 минут.

Материалы: клубок ниток.

Описание. Сядьте в круг. У каждого из вас сейчас есть возможность назвать свое имя и рассказать кратко о себе. Тренер начинает упражнение. Он берет клубок нити в руки и, назвав имя и рассказав о себе, зажимает свободный конец нити в руке и кидает клубок участнику, сидящему напротив.

Обсуждение: таким образом, все сотрудники оказываются в «паутине». Очень часто мы попадаем в «сети негатива», который присутствует у нас на работе, и необходимо умение легко из этих «сетей» находить выход.

2. «Снежки».

Цель: знакомство с методами снятия напряжения, активизация.

Время: 7 минут.

Материалы: бумага.

Описание. «Сейчас мы с вами посоревнуемся. Возьмите бумагу, скомкайте ее как можно плотнее. У вас есть возможность "закидать снежками" команду соперников. Не переходите разделительную черту. Начинаем и заканчиваем по сигналу. Выигрывают те, на чьей половине окажется по завершении игры меньше "снежков"».

(После завершающего сигнала участники, как правило, не останавливаются и продолжают «перекидывать снежки».)

«Запомните, с каким воодушевлением вы сражались до последнего. Пусть этот боевой задор сопровождает вас все время участия в конкурсе».

Обсуждение:

- Каковы ваши ощущения до и после упражнения?
- Можно ли таким образом расстаться с напряжением?

3. «Оратор».

Цель: научить выступать перед публикой.

Время: 15 минут.

Материалы: список вопросов для выступления на определенную тему.

Описание. Тренер объясняет, что каждому из участников нужно будет произнести одноминутную речь на определенную тему. Выбирается доброволец, который будет следить за временем.

Тренер зачитывает или показывает на проекторе первый вопрос и выбирает первого оратора, который говорит в течение минуты. Тренер называет следующий вопрос и вызывает следующего участника, так продолжается, пока не выступят все.

Обсуждение.

- Что особенно понравилось в выступлениях, привлекло внимание, «зацепило»?
- Какие удачные ораторские приемы были использованы участниками?
- Было ли легко или тяжело говорить спонтанно?
- Что делали спикеры, если у них «заканчивались мысли»?
- Как вы заработали первые деньги?
- Каков самый необычный подарок, который вы дарили или получали?
- Расскажите самую смешную историю, которая с вами происходила.
- Опишите лучший отпуск, который вы провели.
- Какие отговорки люди придумывают, когда опаздывают?
- Что лучше – дипломатичность или прямолинейность?
- Манипуляции – это хорошо или плохо?
- С каких фраз начать знакомство в метро?
- Если бы вы выиграли кругосветное путешествие, куда бы вы поехали?

4. «Побег из тюрьмы».

Цель упражнения: развитие способностей к эмпатии, пониманию мимики, языка телодвижений.

Время: 20 минут.

Материалы: нет.

Описание: Участники группы становятся в две шеренги лицом друг к другу. Тренер предлагает задание: «Первая шеренга будет играть преступников, вторая – их сообщников, которые пришли в тюрьму для того, чтобы устроить побег. Между вами звуконепроницаемая стеклянная перегородка. За короткое время свидания сообщники с помощью жестов и мимики должны «рассказать» преступникам, как они будут спасать их из тюрьмы (каждый «сообщник» спасает одного «преступника»). После окончания игры «преступники» рассказывают о том, правильно ли они поняли план побега.

Обсуждение:

- Какие были сложности у преступников?
- Какие были сложности у сообщников?

5. «...зато ты».

Цель упражнения: создание положительной атмосферы в группе.

Время: 10 минут.

Материалы: листы бумаги А4 по числу участников, столько же ручек, можно, разноцветных.

Описание: каждый из участников подписывает свой лист и пишет на нем один какой-то свой недостаток, затем передает свой лист другим участникам. Они пишут на его листе «...зато ты...» и далее какое-то положительное качество этого человека: все, что угодно (у тебя очень красивые глаза, ты лучше всех рассказываешь анекдоты).

В конце выполнения задания каждому участнику возвращается его лист.

6. «Чувства».

Цель: Самопознание.

Время: 10 минут.

Материалы: нет.

Каждый по кругу называет то чувство, которое у него появилось после тренинга или осталось прежним.

Обсуждение.

- Что дала вам тренинговая работа?

- Открыли ли вы в себе что-то новое?
- Произошли ли в вас какие-то изменения?

7. «Приветствие».

Цель: формирование доверительного стиля общения в процессе налаживания контактов и создание позитивных эмоциональных установок на доверительное общение.

Время: 10 мин.

Участники садятся в круг и по очереди приветствуют друг друга, обязательно подчеркивая индивидуальность партнера, например: «Я рад тебя видеть и хочу сказать, что ты выглядишь великолепно» или «Привет, ты как всегда энергичен и весел». Участник обращается к сидящему справа человеку. Во время этой психологической разминки группа должна настроиться на доверительный стиль общения, продемонстрировать свое доброе отношение друг к другу.

Ведущему следует обращать внимание на манеры установления контактов.

8. «Обвинение и защита».

Цель: умение отстаивать свое мнение и защищать себя.

Время: 20 минут.

Для этой игры необходимо выбрать Водящего. Он становится защищающимся и занимает место в центре круга. Задача остальных членов группы – «обвинителей» – выделить негативную черту обвиняемого и описать, как она проявляется. Задача защищающегося – найти положительное объяснение этой черты, высказать свое мнение по поводу сделанного обвинения.

Удалось ли «обвиняемому» оправдаться, насколько он был уверен в себе, и что помогало ему в этом?

В заключение группа предлагает свои варианты «оправдания» «обвиняемого», которые он должен изложить при повторном предъявлении обвинения. Важно, чтобы в роли «обвиняемого» по очереди побывали все участники группы.

9. «Преувеличение или полное изменение поведения».

Цель: формирование навыков модификации и коррекции поведения на основе анализа разыгрываемых ролей и группового разбора поведения.

Время: 20 минут.

Это ролевая игра, в которой членам группы дается возможность «проиграть» свои внутриличностные конфликты. Разыгрывание ролей используется для расширения осознания поведения и возможности его изменения. Участник сам выбирает нежелательное личное поведение, или группа помогает ему выбрать поведение, которое им не осознается.

Если член группы не осознает этого поведения, он должен преувеличить его. Например, робкий член группы должен говорить громким авторитарным тоном, постоянно хвастаясь. Если же участник осознает поведение и считает его нежелательным, он должен полностью изменить его. Затем все участники делятся своими наблюдениями и чувствами.

10. «Замороженный».

Время: 15 мин.

Участники делятся на две группы. Одни играют роль «замороженного», другие – «реаниматора». «Замороженный» принимает любую позу, нельзя зажмуриваться, закрывать лицо руками, смотреть вниз. «Реаниматор» в течение 1 минуты пытается вызвать у «замороженного» какую-то реакцию (смех, улыбку, шевеление рукой и т. д.). Запрещается кричать на ухо, дотрагиваться, брать вещи, оскорблять кого-то. Затем участники меняются ролями.

Рефлексия: как пытались «размораживать» и удавалось ли это?

11. «Дружественная ладошка».

На листе бумаги каждый обрисовывает свою ладонь, внизу подписывает свое имя. Участники оставляют листочки на стульях, сами встают и, двигаясь от листочка к листочку, пишут друг другу на нарисованных ладошках что-то хорошее (понравившиеся качества этого человека, пожелания ему).

12. «Чувства».

Цель: Самопознание.

Время: 10 минут.

Каждый по кругу называет то чувство, которое у него появилось после тренинга или осталось прежним.

Обсуждение.

- Что дала вам тренинговая работа?
- Открыли ли вы в себе что-то новое?

- Произошли ли в вас какие-то изменения?

13. «Через 15 лет».

Время: 15 минут.

Цель: поднять настроение для предстоящего тренинга.

Придумать, что интересное, оригинальное или даже полезное для мира мог бы через 15 лет сделать партнер, который сидит напротив.

Участники коротким рассказом продолжают фразу:

«Моя интуиция подсказывает мне, что через 15 лет... (имя) может...»

Мне показалось так потому, что...

14. «Щит».

Цель: узнать, откуда мы можем взять энергию, что нас подбадривает.

Время: 15 минут.

Материалы: нарисованный щит.

Предлагается нарисованный щит, который заранее разделен на 5 частей. В первой части мы пишем то, что мы умеем делать лучше всего. Во второй части рисуем место, где чувствуем себя безопасно, уютно. В третьей части – самое большое достижение. В четвертой – трех людей, которым мы можем полностью доверять. В пятой части – три слова, которые хотим о себе услышать.

- Есть ли те, кто хочет чем-то поделиться, что-то рассказать?

- Какая часть упражнения доставила больше сложностей? Почему?

15. «Порой я балую себя».

Цель: научиться выделять для себя время, не забывать про любимые дела, которые помогают расслабиться или вдохновляют.

Время: 15 минут.

Материалы: карточки Мадэлин Беркли-Ален.

«Вся информация, которую вы о себе напишете, будет носить строго конфиденциальный характер. Поэтому желательно быть более искренними, не заглядывать в чужие листы и не спрашивать соседей о том, что они написали. Если кто-то захочет прочитать записи, он может это сделать.»

Вспомните и составьте список тех дел, которые вы выполняете с целью доставить себе удовольствие, позаботиться о своем душевном здоровье и немного побаловать себя».

Когда списки будут готовы, участники должны отметить, как часто они делают то, что отмечено на листе. После этого предоставляется возможность участникам высказать свое мнение по поводу того, насколько важно иногда сделать себе что-нибудь приятное.

Далее группа разбивается на тройки, которые получают карточки с рекомендациями, составленными Мадэлин Беркли-Ален. Им предлагается ознакомиться с ними и отметить те пункты, которые приемлемы для них, но которые они выполняют редко или не выполняли раньше, и дополнить этот список одной-двумя оригинальными позициями.

Эти оригинальные способы побаловать себя участники записывают на стикерах, закрепляют на большой, заранее заготовленный лист ватмана.

Обсуждение: Участники высказываются в свободной форме о том, какие способы побаловать себя им больше всего понравились и какие они могли бы попробовать в будущем.

16. Групповой коллаж «Карта будущего».

Цель: напомнить то, что участники вместе пережили, какие цели были достигнуты, наметить общую цель и то, как прийти к ней вместе.

Время: 30 минут.

Материал: ватман, ножницы, цветная бумага, журнал, карандаши, клей.

Всей группой обсуждают путь к цели, определяют, кто за что отвечает, и приступают к коллажу.

- В чем были сложности?
- Какие общие цели были вами достигнуты?
- Как вы будете идти к намеченной цели?

17. «Последняя встреча».

Цель: подведение итогов прошедшего тренинга.

Представьте себе, что занятия уже закончились, и вы расстаетесь. Но все ли вы успели сказать друг другу? Может быть, вы забыли поделиться с группой своими переживаниями? Или есть человек,

мнение которого о себе вы хотели бы узнать? Или вы хотите поблагодарить кого-либо? Сделайте это «здесь и теперь».

Вопросы для самоконтроля

1. Какое отношение к психологическому благополучию имеют: чувство собственного достоинства человека; беспомощность; самоэффективность; внутренний/внешний локус контроля; креативность; эмоциональная устойчивость; соответствие актуальных потребностей субъективным возможностям человека по их удовлетворению; аутопсихологическая компетентность, под которой понимают активность человека, направленную на познание собственных психических ресурсов и возможностей, способность использовать различные стратегии внутреннего познания и развития? Свой ответ поясните конкретными примерами.

2. Можно ли считать критерием психологического благополучия современной личности толерантность к неопределенности? Докажите свою точку зрения и приведите убедительные аргументы.

3. С учетом своих знаний о психологическом благополучии личности и его факторах дайте объяснение заключению о том, что в группу риска психологически неблагополучных попадают люди со следующими личностными особенностями: решительные, активные, но при этом чрезвычайно честолюбивые, склонные брать на себя слишком много; чрезмерно и напряженно работающие; отличающиеся повышенным чувством ответственности, долга, чрезмерно требовательные к себе; добросовестные до педантичности; прямолинейные, бескомпромиссные, болезненно реагирующие на оценку себя со стороны окружающих; предрасположенные к «застреванию» на отрицательных эмоциях, к стремлению во всем обвинять себя, сдержанные до скрытности, жестко контролирующие свои эмоции, вплоть до их подавления; трудно приспособляющиеся к быстро изменяющимся условиям жизни; нестойкие в отношении неприятностей, неудач.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Одним из актуальных направлений развития современной психологии и психологии служебной деятельности является изучение психологического благополучия личности в контексте профессиональной деятельности, что обусловлено интересом к методам обеспечения профессионального здоровья и выражается в росте количества публикаций на тему профессионального благополучия в последние годы. Кроме того, тема благополучия становится востребованной и со стороны правоохранительных органов. При этом основная роль в разработке программ психологического сопровождения заключается в качественном анализе специфики благополучия сотрудников ОВД. В то же время анализ научных исследований в этой области свидетельствует о недостаточной разработке данного направления.

Мы, в свою очередь, при проведении исследования ориентировались на то, что служба в ОВД сопряжена с высоким уровнем нервно-психического и эмоционального напряжения, что негативно сказывается на психическом здоровье сотрудников и в целом влияет на уровень их психологического благополучия.

При этом профессиональное долголетие, работоспособность и надежность деятельности сотрудников полиции во многом определяется их отношением к службе, удовлетворенностью деятельностью, эмоциональными переживаниями, испытываемыми в процессе работы. В ходе теоретического осмысления материала нами было определено, что психологическое благополучие сотрудников ОВД можно рассматривать, с одной стороны, как переживания личности, проявляющиеся в субъективном ощущении счастья, удовлетворенности жизнью, целостности личности. С другой – как ресурсное состояние личности, включающее совокупность компонентов, характеризующих степень позитивного и полноценного функционирования.

Проанализировав исследования Н. Бредберна, Э. Динера, К. Рифф, А. Ватермана, А. В. Ворониной, П. П. Фесенко и других ученых, мы пришли к выводу, что психологическое благополучие сотрудников ОВД является интегральным показателем степени направленности личности на реализацию основных компонентов позитивного функционирования [27]. Среди таких компонентов нами были выделены вовлеченность, контроль, принятие риска.

Соответственно, мы считаем, что жизнестойкость является одним из основных элементов психологического благополучия личности и обуславливает ее эффективность в процессе выполнения профессиональных задач.

Результаты эмпирического исследования на выборки действующих сотрудников ОВД свидетельствуют о достоверности выдвинутой нами гипотезы. Так, у сотрудников полиции с высоким уровнем психологического благополучия отмечаются высокие показатели удовлетворенности качеством жизни, а также выраженные характеристики жизнестойкости. Вследствие чего мы сделали вывод, что они способны успешнее совладать со стрессом и эффективно справляться с оперативно-служебными задачами.

Кроме того, в целях развития личностного потенциала и психологического благополучия сотрудников полиции нами был разработан тренинг, который может быть использован как для действующих сотрудников ОВД, так и в образовательных организациях МВД России.

Структура тренинга включает четыре тематических блока, которые реализуются поэтапно на протяжении трех занятий. Основные задачи тренинга связаны с развитием коммуникативных способностей личности, отработкой навыков понимания других людей, направлены на мотивацию, постановку целей и на разрешение конфликтных ситуаций.

По результатам проведенной работы можно отметить, что благодаря повышению уровня психологического благополучия у сотрудников может произойти изменение в восприятии жизненных трудностей как менее угрожающих, что позволит им справляться с ними на более высоком уровне.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Панина Е. Н. Исследование особенностей субъективного благополучия полицейских в процессе их служебной деятельности / Е. Н. Панина, А. С. Поршуков // Вопросы психологии экстремальных ситуаций. – 2016. – № 1. – С. 26–32.

2 Гурьева Л. П. Позитивная и традиционная психология (в исследованиях М. Селигмана и российских психологов) [Электронный ресурс] / Л. П. Гурьева // Педагогика и психология образования. – 2012. – № 3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pozitivnaya-i-traditsionnaya-psihologiya-v-issledovaniyah-m-seligmana-i-rossijskih-psihologov>

3 Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов. – Москва: Оникс, 2010.

4 Орлова Д. Г. Психологическое и субъективное благополучие: определение, структура, исследования (обзор современных источников) / Д. Г. Орлова // Вестник Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Сер. № 1. Психологические и педагогические науки. – 2015. – № 1. – С. 28–36.

5 Водяха С. А. Современные концепции психологического благополучия личности [Электронный ресурс] / С. А. Водяха // Дискуссия. – 2012. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-kontseptsii-psihologicheskogo-blagopoluchiya-lichnosti>

6 Фомина О. О. Благополучие личности: проблемы и подходы к исследованию в отечественной психологии [Электронный ресурс] / О. О. Фомина // Интернет-журнал «Мир науки». – 2016. – Т. 4. – № 6. – URL: <https://mir-nauki.com/PDF/53PSMN616.pdf>.

7 Шкала психологического благополучия Рифф [Электронный ресурс]. – URL: <http://psylab.info>

8 Бенко Е. В. Субъективное благополучие человека, переживающего нормативный кризис развития личности: дис. ... канд. психол. наук / Е. В. Бенко. – Челябинск, 2017.

9 Бенко Е. В. Обзор зарубежных публикаций, посвященных исследованию благополучия / Е. В. Бенко // Вестник Южно-Уральского государственного университета. – 2015. – Т. 8. – № 2. – С. 5–13.

10 Горбач Н. А. Проблемы психологического благополучия сотрудников ОВД в условиях профессиональной деятельности / Н. А.

Горбач, Ю. Г. Панюкова, Е. Н. Панина // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2008. – № 3 (34). – С. 3–6.

11 *Куликов Л. В.* Детерминанты удовлетворенности жизнью // Общество и политика / Л. В. Куликов / ред. В. Ю. Большаков. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный университет, 2012. – С. 179–188.

12 *Шамянов Р. М.* Субъективное благополучие личности: психологическая картина и факторы / Р. М. Шамянов. – Саратов, 2008.

13 *Долгов Ю. Н.* Субъективное благополучие личности в контексте жизненных стратегий / Ю. Н. Долгов // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по материалам XXXII Международ. науч.-практ. конференции. – Новосибирск: СибАК, 2013. – № 9 (32).

14 *Шевеленкова Т. Д.* Психологическое благополучие личности (обзор основных концепций и методика исследования) / Т. Д. Шевеленкова, П. П. Фесенко // Психологическая диагностика. – 2005. – № 3. – С. 95–129.

15 *Воронина А. В.* Проблема психического здоровья и благополучия человека: обзор концепций и опыт структурно-уровневого анализа / А. В. Воронина // Сибирский психологический журнал. – 2005. – № 21. – С. 142–147.

16 *Корниенко Д. С.* Личностные предикторы психологического благополучия / Д. С. Корниенко // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 11-2. – С. 429–432.

17 *Идобаева О. А.* К построению модели исследования психологического благополучия личности: психолого-развитийный и психолого-педагогический аспекты / О. А. Идобаева // Вестник Томского государственного университета. – 2011. – № 351. – С. 128–134.

18 *Ширяева О. С.* Психологическое благополучие личности в экстремальных условиях жизнедеятельности: дис. ... канд. психол. наук / О. С. Ширяева. – Петропавловск-Камчатский, 2008.

19 *Павлоцкая Я. И.* Психологическое благополучие и социально-психологические характеристики личности: монография / Я. И. Павлоцкая. – Волгоград: Волгоградский институт управления – филиала РАНХиГС, 2016.

20 *Рут Е. И.* Профессиональное благополучие сотрудников коммерческих организаций: критерии и методика оценки / Е. И. Рут,

Л. И. Августова // Научные исследования выпускников факультета психологии СПбГУ. – 2017. – № 5. – С. 72–78.

21 *Батурин Н. А.* Теоретическая модель личностного благополучия / Н. А. Батурин, С. А. Башкатов, Н. А. Гафарова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Сер. Психология. – 2013. – № 4. – С. 4–14.

22 *Бочарова Е. Е.* Соотношение эмоциональных и когнитивных компонентов субъективного благополучия в разных условиях социализации [Электронный ресурс] / Е. Е. Бочарова // Проблемы социальной психологии личности. – 2008. – URL: http://psyjournals.ru/sgu_socialpsy/issue/30281_full.shtml

23 *Черткова Ю. Д.* Взаимосвязь жизнестойкости с удовлетворенностью жизнью / Ю. Д. Черткова, О. С. Алексеева, А. Я. Фоминых // Известия Уральского федерального университета. Сер. 1: Проблемы образования, науки и культуры. – 2016. – № 3 (513). – С. 109–114.

24 *Холодкова О. Г.* Жизнестойкость и психологическое благополучие студентов / О. Г. Холодкова, Е. А. Кабанченко // Вестник Алтайского государственного педагогического университета. – 2016. – № 3 (28). – С. 80–83.

25 *Леонтьев Д. А.* Тест жизнестойкости / Д. А. Леонтьев, Е. И. Рассказова. – Москва, 2006.

26 *Наследов А. Д.* Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных / А. Д. Наследов. – Санкт-Петербург: Речь, 2004.

27 *Фесенко П. П.* Осмысленность жизни и психологическое благополучие личности: автореф. дис. ... канд. психол. наук / П. П. Фесенко. – Москва, 2005.

28 *Ширинская Н. Е.* Повышение уровня психологического благополучия посредством психологического тренинга / Н. Е. Ширинская // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии. – 2014. – № 47. – С. 203–208.

Оглавление

Введение	3
Глава 1. Психологическое благополучие: содержание, структура, детерминанты	5
Глава 2. Факторы оценки психологического благополучия сотрудников органов внутренних дел	11
Глава 3. Особенности психологического благополучия сотрудников органов внутренних дел	17
Глава 4. Психолого-педагогическое сопровождение сотрудников органов внутренних дел в плане обеспечения их психологического благополучия	40
Заключение	51
Список использованных источников	53

РЯБОВА Мария Геннадьевна
ОТРАДНОВА Александра Сергеевна

Личностные детерминанты психологического благополучия сотрудников органов внутренних дел

Учебно-методическое пособие

Редактура и компьютерная верстка *И. Б. Бебих*

Подписано в печать 30.11.2020. Формат 60x84 1/16
Печать трафаретная. Бумага офисная
Усл. печ. л. 5,0. Уч.-изд. л. 4,0
Тираж 42 экз. Заказ № 66

Типография научно-исследовательского
и редакционно-издательского отдела
Уральского юридического института МВД России

620057, Екатеринбург, ул. Корепина, 66