

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ВСЕРОССИЙСКИЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ
МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

И. Е. Реуцкая, П. Е. Власов

**ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ СЛЕДОВАТЕЛЕЙ
(ДОЗНАВАТЕЛЕЙ) ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
К СОВРЕМЕННЫМ УСЛОВИЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Методические рекомендации

МОСКВА 2022

*Рекомендовано к опубликованию
редакционно-издательским советом ФГКУ «ВНИИ МВД России»*

Р е ц е н з е н т ы :

М. Р. Кангезов, кандидат юридических наук
(Краснодарский университет МВД России);

Л. Л. Курзямкина
(Следственный департамент МВД России)

А в т о р ы :

И. Е. Реуцкая, ведущий научный сотрудник НИЦ № 5,
кандидат психологических наук, доцент;

П. Е. Власов, начальник 2 отдела НИЦ № 5,
кандидат юридических наук, доцент

Реуцкая, И. Е.

Психологическая адаптация следователей (дознавателей) органов внутренних дел к современным условиям профессиональной деятельности : методические рекомендации / И. Е. Реуцкая, П. Е. Власов. – Москва : ФГКУ «ВНИИ МВД России», 2022. – 38 с.

Рассматриваются особенности психологических качеств следователей (дознавателей), влияющих на их адаптацию к профессиональной деятельности и предложены психотехники, способствующие развитию качеств, составляющих личностный адаптационный потенциал следователей (дознавателей).

Для сотрудников органов внутренних дел (полиции), научных сотрудников научных организаций, преподавателей, курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России.

УДК 351.74

ВВЕДЕНИЕ

Использование в оперативно-служебной деятельности законодательных новелл требует от следователей (дознавателей) дополнительных усилий и временных затрат не только на изучение новых нормативных правовых актов и анализ практики их применения, но также на выработку передовых механизмов их практической реализации.

Кроме того, например, интеграция новых компьютерных средств передачи и обмена данными (в том числе по служебным каналам связи), способствует более оперативному решению служебных задач, в то же время требует организационных изменений в части обработки увеличившихся объемов информации.

Обозначенные изменения, несомненно, требуют адаптации к службе в новых условиях, успешность которой зависит от психологических качеств следователя (дознавателя), составляющих их личностный адаптационный потенциал.

Способ реагирования человека на сложную, иногда стрессовую ситуацию зависит от его индивидуальных психологических особенностей, формируемых на протяжении всего жизненного пути. Такие качества развиваются на основе имеющихся от рождения задатков под влиянием социально-психологических факторов, способных оказывать корректирующее воздействие на личность.

Психологическая адаптация следователей (дознавателей) к профессиональной деятельности в настоящее время актуальна как для молодых сотрудников, имеющих стаж службы в должности до 1 года, так и сотрудников с большим опытом работы. Это обусловлено необходимостью для молодых сотрудников адаптироваться к социально-психологическим условиям несения службы в органах внутренних дел (социально-психологическая адаптация), а для сотрудников, имеющих более длительный стаж службы – адаптироваться к изменяющимся условиям служебной и профессиональной деятельности.

Процесс адаптации требует приложения сил как со стороны самих сотрудников, так и со стороны их руководителей, а обязанностями по осуществлению психологического сопровождения адаптации следователей (дознавателей) органов внутренних дел наделен психолог подразделения морально-психологического обеспечения.

Рекомендации предназначены для психологов подразделений морально-психологического обеспечения, руководителей и сотрудников подразделений по расследованию преступлений органов внутренних дел Российской Федерации, курсантов, слушателей, высших учебных заведений МВД России.

1. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ И СПЕЦИФИКА ЕЕ ПРОЯВЛЕНИЯ У СЛЕДОВАТЕЛЕЙ (ДОЗНАВАТЕЛЕЙ) ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Процесс вхождения человека в профессию (для молодого сотрудника) и гармонизация его взаимодействия с профессиональной средой¹, применительно к профессиональной деятельности следователей (дознавателей), является психологической адаптацией, включающей физиологические, личностно-психологические, поведенческие и социальные компоненты².

Приспособление к условиям профессиональной деятельности включает «овладение ценностными ориентациями, присущими для конкретной профессии, осознание мотивов и целей в ней, сближение ориентиров человека и профессиональной группы, принятие всех компонентов профессиональной деятельности (задач, предмета, способов, средств, результатов, условий)»³.

Любая профессиональная деятельность, в том числе и по расследованию преступлений, со временем претерпевает изменения, что требует адаптации к ним сотрудников, уже имеющих опыт работы. Это – адаптация к инновациям, нововведениям и новым социально-психологическим условиям службы.

Традиционным в психологии считается, что в процессе социальной адаптации человек приспособливается к социальной роли⁴. В то же время процесс социальной адаптации является постоянным, а не имманентным, в ходе него человек приспособливается к новым условиям социальной среды⁵. Однако находясь уже на определенной ступени профессионального развития, следователь (дознаватель) может

¹ См.: Анисенков Д.А. Современные теории адаптации к профессиональной деятельности // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2012. № 1. С. 205.

² См.: Адаптация к профессиональной деятельности // Физиология трудовой деятельности / А. Ж. Юревиц, В. С. Аверьянов, О. В. Виноградов [и др.]. СПб., 1993. С. 209–277.

³ Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996. С. 79.

⁴ См., напр.: Психологический лексикон. Энциклопедический словарь в шести томах / ред.- сост. Л.А. Карпенко; под общ. ред. А.В. Петровского. М., 2005. С. 31.

⁵ См.: Психология социальной работы: учебное пособие / О.А. Александрова, О.Н. Боголюбова, Н.Л. Васильева [и др.]; под общ. ред. М.А. Гулиной. СПб.: Питер, 2002. С. 9.

испытывать на себе изменение социальных условий (например, взаимоотношений в коллективе), необходимость нововведений, к которым он может относиться по-разному (как принимать, так и отвергать), но внедрение или освоение которых требует реализации профессиональных задач. Адаптация следователей (дознавателей) находится во взаимосвязи его отношения к коллективу (подразделению) и отношению коллектива (подразделения) к нему.

Анкетирование⁶ выявило появившиеся позитивные изменения во взаимоотношениях в служебных коллективах (отметили 38,7 % респондентов). Более детальное изучение причин указанных изменений показало, что оно связано с появлением в коллективе новых сотрудников (отметили 17,8 % респондентов), изменениями в групповой динамике коллективов (сплочением членов коллективов – отметили 9,7 % респондентов), улучшением взаимоотношений с руководством (отметили 9,7 % респондентов).

К общим показателям адаптивности относят удовлетворенность содержанием и условиями труда⁷, измеряемую соотношением величины стремлений человека достичь определенного профессионального уровня (уровнем притязаний), характером мотивов труда (внутренних побуждений) и реальными результатами профессиональной деятельности⁸.

С целью изучения данных факторов проведено психодиагностическое исследование следователей с применением тестов «Интегральная удовлетворенность трудом»⁹ и «Метод парных оценок»¹⁰.

Анализ результатов тестирования по методике «Интегральная удовлетворенность трудом» показал следующие результаты.

⁶ В ходе проведенного исследования, состоящего из анкетирования и психологической диагностики, были опрошены 62 респондента. Средний возраст сотрудников составил 32 года, средний стаж службы в органах внутренних дел – 12 лет, средний стаж службы по должности – 10,5 лет; 24,2 % составляют лица, находящиеся в должности менее одного года. Из лиц, принявших участие в исследовании: 69,5 % – мужчины, 30,5 % – женщины.

⁷ См.: Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб., 2001. С. 115.

⁸ См.: Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996. С. 69–72.

⁹ См.: Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., 2002. С. 470–473.

¹⁰ См.: Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб., 2001. С. 177–181.



Рис. 1. Сравнительный анализ результатов психологического тестирования по методике «Интегральная удовлетворенность трудом», общих для всех категорий следователей и следователей со стажем службы до 1 года

Опрошенные следователи (дознаватели) в целом удовлетворены своей профессиональной деятельностью: так, 90 % опрошенных удовлетворены условиями труда, 84 % отмечают интерес к работе, 83 % удовлетворены своими достижениями в профессиональной деятельности, 69,3 % устраивают взаимоотношения в коллективе; 52,8 % предпочитают выполняемую работу высокому заработку, менее половины (46,5 %) проявляют высокий уровень профессиональной ответственности. При этом, менее половины опрошенных удовлетворены взаимоотношениями с руководителем (43 %), отмечается низкий уровень притязаний в профессиональной деятельности (41,5 %).

Результаты тестирования по методике «Интегральная удовлетворенность трудом» выявили взаимосвязь неудовлетворенности в профессиональной деятельности с реализацией своих потребностей.

Потребность определяют как «устойчивую, длительно проявляющуюся нужду человека в чем-то»¹¹. Именно потребности побуждают человека к активным действиям. А. Маслоу создал теорию иерархии потребностей, согласно которой у человека существует пять ос-

¹¹ Прикладная юридическая психология: учебное пособие для вузов / под ред. проф. А.М. Столяренко. М., 2001. С. 163.

новых уровней потребностей: физиологические (в пище, воде, крыше над головой и т.д.), в безопасности (в стабильности работы, безопасности условий труда), социальные потребности (установление хороших отношений с окружающими, чувства духовности и т.д.), в уважении (самоуважении, признании, достижении определенного статуса (например, возможности продвигаться по службе), в самоутверждении (в самосовершенствовании, саморазвитии)¹² (рис. 2). Последние две потребности относятся к числу высших и их реализация возможна, если человек удовлетворил хотя бы частично другие потребности, расположенные на более низком иерархическом уровне¹³. Удовлетворение «высших» потребностей (метапотребностей), находящихся на более высоком уровне иерархии невозможно, если не удовлетворены потребности, находящиеся на более низком уровне.



**Рис. 2 Иерархия основных потребностей человека по А. Маслоу.
Разработано авторами по материалам¹⁴**

Согласно результатам тестирования по методике «Метод парных оценок» (рис. 3), материальные потребности следователей удовлетворены, но не в достаточной мере: полную удовлетворенность отметили 32,5 % респондентов, не удовлетворены частично – 60,4 % респондентов, не удовлетворены – 4,6 %.

¹² Maslow A. Motivation and Personality, N.Y., 1954. Цит. по: Карпов А.В. Психология менеджмента: учебное пособие. М., 2000. С. 472–473.

¹³ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р. Организационное поведение. Основы управления: учебное пособие для вузов / пер. с англ.; под ред. проф. Е.А. Климова. М., 2003. С. 87.

¹⁴ Там же. С. 473.

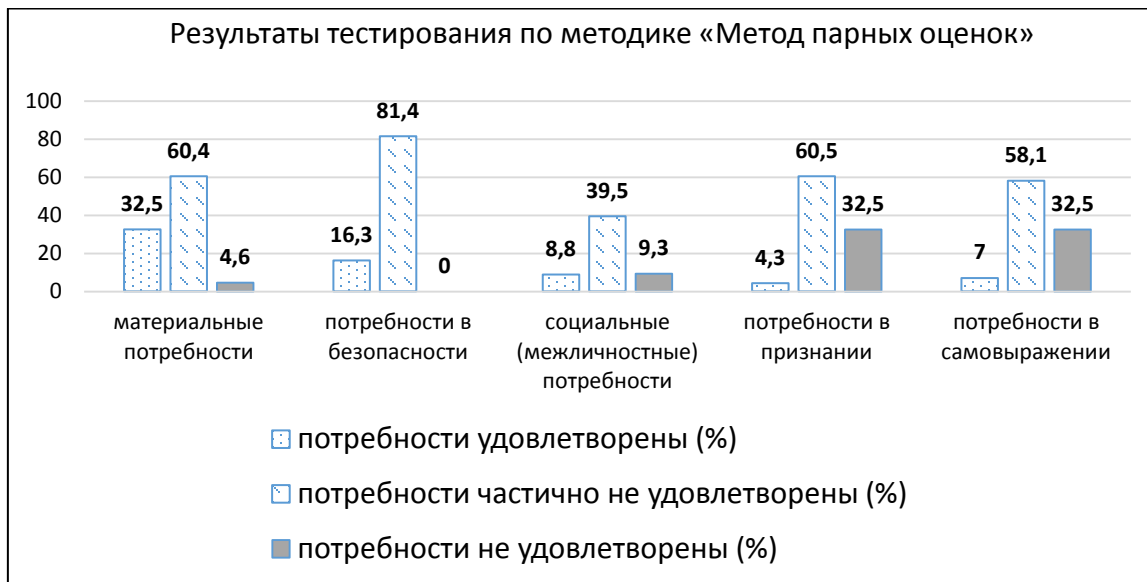


Рис. 3. Удовлетворенность потребностей следователей органов внутренних дел (по методике «Метод парных оценок»)

Потребности в безопасности полностью удовлетворены у 16,3 % респондентов, частично не удовлетворены у 81,4 % респондентов, среди следователей, принявших участие в исследовании, отсутствуют те, у которых указанные потребности были бы не удовлетворены полностью. Это свидетельствует о том, что потребности в безопасности частично не удовлетворены у большинства опрошенных следователей.

Социальные (межличностные) потребности или, иначе, потребности в общении следователей (дознавателей) полностью удовлетворены у 8,8 %, частично не удовлетворены у 39,5 %, не удовлетворены у 9,3 %. Низкий показатель удовлетворенности в межличностном общении (в коллективе) можно объяснить «подменой» («компенсацией») такого общения с большим количеством участников уголовного судопроизводства.

Потребности в признании удовлетворены у 4,3 % респондентов, частично не удовлетворены у 60,5 %, не удовлетворены у 32,5 %. Похожие показатели получены по шкале «потребности в самовыражении»: полностью удовлетворены потребности у 7 %, частично не удовлетворены у 58,1 %, не удовлетворены у 32,5 %. Таким образом, у следователей, принявших участие в исследовании, менее всего удовлетворены потребности в признании и самовыражении, относящиеся к разряду метапотребностей (высших потребностей). Особенно это имеет отношение к следователям, имеющим стаж службы в должности менее 1 года (рис. 4). В рамках профессиональной деятельности

следователей (дознавателей) возможности для самовыражения действительно не много. В связи с этим некоторые из них стремятся как можно лучше работать, чтобы завоевать авторитет среди коллег.

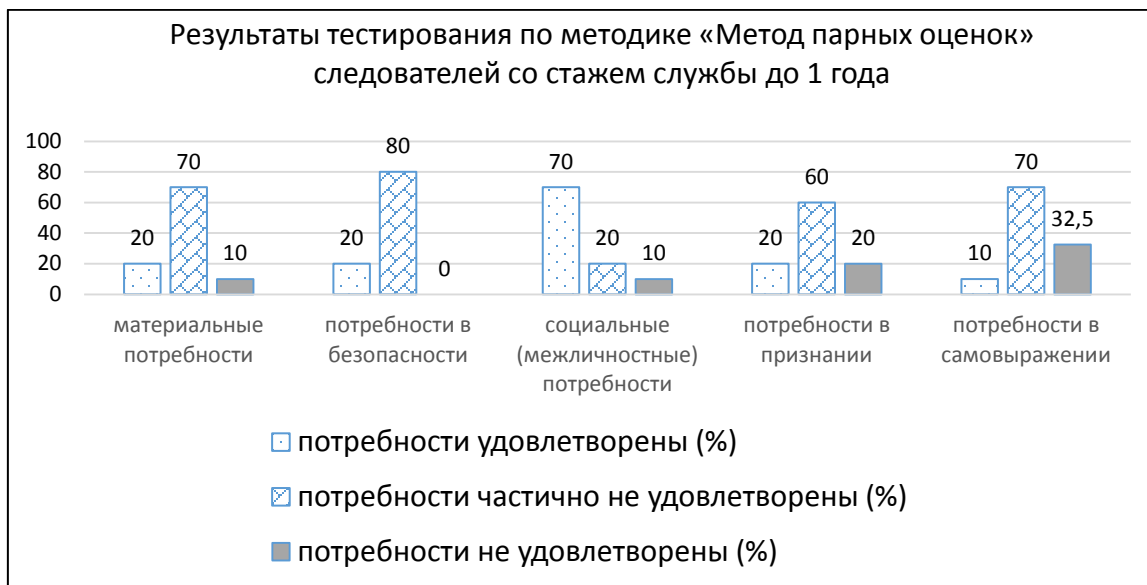


Рис. 4. Удовлетворенность потребностей следователей (дознавателей) органов внутренних дел со стажем службы в должности до 1 года (по методике «Метод парных оценок»)

Процесс психологической адаптации отличается динамичностью и его результат зависит от различных объективных и субъективных условий. К последним относятся: мотивация, адекватная самооценка, доминирование активной конструктивной модели преодоления трудных ситуаций. Глубинными основаниями адаптационных барьеров являются мотивация избегания неудач, избегание трудностей, низкий уровень притязаний, связанный с низкой самооценкой.

Мотивация – это то, что побуждает человека осуществить какое-то действие, в том числе заниматься определенной деятельностью. Мотивация включает в себя «внутренние побуждения, вызывающие активность человека и определяющие его направленность в профессиональном поведении, а также на разные стороны профессиональной деятельности или внешние стимулы (например, материальное, социальное вознаграждение, желание избежать наказания)»¹⁵, усилия человека и его настойчивость¹⁶.

¹⁵ См.: Словарь практического психолога / сост. С.Ю. Головин. Минск, 1997. С. 311; Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996. С. 69.

¹⁶ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р. Организационное поведение. Основы управления: учебное пособие для вузов / пер. с англ; под ред. проф. Е.А. Климова. М., 2003. С. 77.

Компоненты мотивации: «потребности, интересы, стремления, влечения, убеждения, установки, идеалы, намерения, социальные роли, нормы, правила, жизненные цели и ценности, мировоззрение»¹⁷, при ведущей роли потребностей.

Субъективной формой потребностей являются эмоции, регулирующие деятельность человека. Эмоции – это «класс психических процессов и состояний, связанных с потребностями и мотивами, отражающих в форме непосредственно-чувственных переживаний значимость действующих на человека явлений и ситуаций»¹⁸.

Видами мотивации профессиональной деятельности являются «мотивация достижения успеха» и «мотивация избегания неудач». Последняя характеризуется стремлением человека любым способом не попасть в неприятную ситуацию, избежать неудач. Лица с такой мотивацией в своей профессиональной деятельности руководствуются не желанием чего-то достичь, сделать что-то полезное, а стремлением избежать неприятностей («как бы чего не вышло...»).

Введение инноваций в деятельность по расследованию преступлений сопряжено с необходимостью прилагать усилия для освоения новых способов реализации профессиональных задач. Однако это требует мотивированности следователей (дознавателей), то есть готовности к действиям при наличии достаточной мотивировки. Наличие мотивированности зависит не только от внешней мотивации, формируемой извне, но и от внутренней мотивации самого человека. Именно она определяет интерес к самому процессу профессиональной, в том числе следственной деятельности, поглощенность им. В таком состоянии человек чем больше занят любимой работой, тем больше ему хочется ее выполнять. В психологии различают формы внутренней мотивации: стремление к новизне, к наиболее эффективным способам профессиональной деятельности, приносящим наилучшие результаты, к самодетерминации и самоактуализации. Для актуализации внутренней мотивации следователям (дознавателям) целесообразно учитывать и использовать именно последние две из вышеназванных ее форм. Освоение всего нового, повышение своей компетентности способствует самоактуализации, самореализации

¹⁷ Карпов А.В. Психология менеджмента: учебное пособие. М., 2000. С. 146.

¹⁸ Слободчиков В.И., Исаев В.И. Основы психологической антропологии. Психология человека: Введение в психологию субъективности: учебное пособие для вузов. М., 1995. С. 267.

развитию личностного потенциала следователей (дознавателей), также являющихся факторами внутренней мотивации.

Материальные и моральные стимулы в психологии относят к категории внешней мотивации. Однако они оказывают влияние на внутренние побуждения следователей (дознавателей). Внешним мотивационным стимулом является также отношение коллектива к инновациям, влияющее на мнение конкретного сотрудника. Так, если коллектив солидарен в необходимости их внедрения, это позитивно отразится на мнении каждого его члена.

Результаты анкетирования следователей (дознавателей) позволяют утверждать, что для большинства из них стимулом успешной реализации профессиональной деятельности являются: самосовершенствование (72,6 %), стремление добиться наилучшего результата (64,5 %), стремление добиться повышения по службе (53,2 %), стремление получить внутреннее удовлетворение от работы (30,6 %), стремление получить поощрение (22,5 %).

Таким образом, более сильными стимулами, мотивирующими следователей (дознавателей) на адаптацию к новым условиям профессиональной деятельности, являются: материальные и моральные формы поощрения, личный вклад в общее дело, возможность профессионального и служебного роста, удовлетворенность своим трудом, ощущение самореализации.

Воля определяет «сознательное саморегулирование человеком своей профессиональной деятельности, обеспечивает преодоление трудностей и достижение целей»¹⁹. Достижение поставленных целей сопряжено с необходимостью приложения волевых усилий. Именно воля регулирует, сдерживает эмоции, когда они мешают выполнению служебных обязанностей. Для успешной адаптации важное значение имеют волевые качества следователей (дознавателей): целеустремленность, настойчивость, способность доводить начатое дело до конца. Мобилизация данных качеств сопряжена с умением самоорганизации и самодетерминации поведения. Благоприятное воздействие на волевые усилия оказывает эмоциональное состояние воодушевления.

Самооценка – это «оценка человеком самого себя, своих возможностей, своего места среди других людей»²⁰. Условно можно выделить три уровня самооценки человека: адекватная, завышенная, заниженная. Очевидно, что человек с неадекватной (завышенной, за-

¹⁹ Карпов А.В. Психология менеджмента: учебное пособие. М., 2000. С. 449.

²⁰ Словарь практического психолога / сост. С.Ю. Головин. Минск, 1997. С. 583.

ниженной) самооценкой будет испытывать трудности в межличностном общении. Лица с завышенной самооценкой хотят и стремятся быть на виду, всех подавлять, над всеми доминировать, «перетянуть» все внимание на себя. Они не воспринимают критику, не прислушиваются к чужому мнению, считают, что они всегда и во всем правы, не принимают помощь, в своих неудачах обвиняют других, пренебрежительно относятся к окружающим. Лица, обладающие заниженной самооценкой, зависят от мнения окружающих и постоянно нуждаются в одобрении, поддержке, нерешительны и сверх меры осторожны, проявляют излишнюю требовательность к себе и окружающим, мелочны и завистливы. Неадекватная самооценка является барьером, препятствующим социальной адаптации, изменить ее крайне сложно, так как она формируется еще в детстве.

С целью коррекции неадекватной самооценки следователей (дознавателей) руководителям подразделений следствия (дознания) рекомендуется отмечать успехи (даже незначительные) сотрудников со сниженной самооценкой и адекватно оценивать результаты профессиональной деятельности сотрудников, имеющих завышенную самооценку, не позволяя им «перетягивать» внимание всего коллектива на себя.

Уровень самооценки следователей (дознавателей), принявших участие в исследовании, изучался посредством анализа шкалы «Удовлетворенность достижениями» теста «Интегральная удовлетворенность трудом» (рис. 1). Выявлено, что 64,5 % следователей (дознавателей) со стажем службы в должности до 1 года считают себя успешными в профессиональной деятельности, при том, что 83 % следователей (дознавателей), имеющих большой стаж работы, удовлетворены своими профессиональными достижениями. Такие показатели говорят об адекватности самооценки.

Способность адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности зависит от стратегии преодоления трудных ситуаций (копинг-поведения). Это обусловлено тем, что любые изменения первоначально вызывают в организме стресс, и только затем наступает привыкание к ним.

Копинг – поведение преодоления, являющееся стабилизирующим фактором, способствующим поддерживать психосоциальную адаптацию во время стресса²¹. Преодолевающее поведение направлено на

²¹ См.: Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, А.М. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб., 2000. С. 311.

адаптацию человека к требованиям ситуации посредством «овладения, ослабления или смягчения этих требований»²². Цель данного поведения – ослабить стресс.

Природу преодоления стрессовой ситуации в психологии связывают с применением психологических защит, снижающих напряжение; с выработкой определенной модели поведения и применение ее в последующем; приложением определенных усилий для преодоления стрессовой ситуации²³. В последнем случае человек вначале воспринимает и оценивает сложность возникшей ситуации, затем оценивает свои возможности по преодолению сложившейся ситуации и выбирает стратегию совладания²⁴. Работа с неэффективными копинг-моделями поведения осуществляется с помощью психолога. Однако существуют психологические приемы, используя которые, следовательно (дознаватели) могут самостоятельно с ними справиться.

Защитные реакции не всегда обуславливают адекватную адаптацию человека, в некоторых случаях они способны блокировать возможность ее осуществления. Это связано с тем, что причиной появления таких реакций (механизмов психологической защиты²⁵) является страх и его социализированные формы: стыд, растерянность, чувство неполноценности, вины и др. Механизмы психологической защиты человек использует неосознанно. Указанные психологические механизмы могут в зависимости от ситуации как помогать человеку справиться с проблемой (например, избежать чувства неполноценности, которое может появиться от постоянной критики), так и мешать ему адаптироваться к новой социальной среде или изменениям в ней.

Преодолению психологических защит, мешающих профессиональной адаптации, способствует применение психологических приемов. Некоторые из них следователи (дознаватели) могут применять самостоятельно, а в отдельных случаях корректировке указанных психологических защит могут способствовать действия руководителя подразделения. Однако наиболее продуктивной является работа с психологом.

²² Там же. С. 311.

²³ См., напр.: Мальцева Т.В. Психологическое консультирование курсантов и слушателей высших образовательных учреждений МВД России в ситуациях внутриличностных конфликтов профессионального становления: монография. М., 2005. С. 75.

²⁴ См.: Шипилов А.И. Психологические основы взаимодействия офицеров в трудных межличностных ситуациях: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.05. М., 2000. С. 92.

²⁵ Механизмы психологической защиты были открыты и впервые описаны З. Фрейдом.

Преодолению механизма психологической защиты «вытеснение» («отрицание»), заключающегося в забывании всего того, что вызывает дискомфортные переживания, способствует использование методов «ведение дневника», «получение обратной связи». Основная задача данных методов – не позволить вытеснить негативные переживания в зону бессознательного и управлять поведением человека на этом уровне.

Метод «ведение дневника» основывается на принципе честности его автора с самим собой. Это обусловлено тем, что его читателем является только его автор. Стиль, язык, построение и стройность фраз при ведении дневника не важны. Не имеет значения также хорошо или плохо то, что записано в дневнике, главное, чтобы было записано все, что хочет его владелец. В ходе описания чего-либо следует также отмечать переживаемые при этом чувства, состояния.

Суть метода «получение обратной связи» заключается в получении следователем (дознавателем) от другого человека ответов относительно своего поведения в затруднительных ситуациях. Информацию, полученную от собеседника, ее реципиенту целесообразно внимательно выслушать и проговорить как он ее воспринял, что при этом ощущал, чувствовал. Слушателем в данном случае может быть любой человек, которому следователь (дознатель) доверяет и рассказывает о своих проблемах. При этом следует учитывать, что психологи обладают профессиональными навыками слушания могут более качественно предоставить обратную связь.

Лица, которые используют механизм психологической защиты «вытеснение» («отрицание»), могут обладать акцентуацией характера²⁶ по типу «демонстративность». Внешне это проявляется в привлечении внимания к себе любыми способами (громким голосом, отдельными деталями одежды, прической и т.д.). Для налаживания дружеских взаимоотношений в коллективе с сотрудниками с указанными чертами характера рекомендуется отмечать их достоинства и подчеркивать достижения. Однако если демонстративные качества выражены чрезмерно, они требуют коррекции. С этой целью руководителю рекомендуется обращать внимание на эгоцентричное, демонстративное поведение сотрудника и достижения других членов коллектива.

²⁶ Типология акцентуаций характера разработана К.+ Леонгардом. (См., напр.: Психологические портреты персонала: типология и диагностика: учебное пособие / под ред. Ю.П. Платонова. СПб., 2005. С. 108).

Следствием действия механизма психологической защиты «вытеснение» («отрицание») может стать появление психологической защиты «проекция», которая искажает познавательные процессы человека и тем самым препятствует осознанию неприятной или неприемлемой для него информации. Таким образом, человек теряет способность адекватно оценивать себя, замечать свои недостатки, но при этом он начинает все чаще замечать недостатки других и открыто говорить о них, что обуславливает возникновение барьеров общения и конфликтов.

Для преодоления «проекции» рекомендуется проводить самоанализ с использованием следующих вопросов: «что мне не нравится в людях (их качества, поступки)?», «что больше всего я осуждаю в людях?», «в чем я их обвиняю?», «зачем я это делаю, какая мне от этого выгода?», «что во мне присутствует, что мне страшно осудить в себе?». Это позволит осознать те качества, которые человек, проецируя на другое лицо и осуждая в нем, боится заметить в себе. Однако такое поведение неблагоприятно сказывается на межличностных взаимоотношениях в коллективе. Выявление, нахождение указанных качеств следователями (дознателями) в себе позволит прекратить проецировать их на других сотрудников.

Лицам с механизмом психологической защиты «проекция» свойственна недоверчивость, негибкость, сопротивление всему новому, обидчивость, стремление все контролировать. Стрессогенным фактором для лиц с такими чертами характера являются ситуации неопределенности, нарушения планов. Следователи (дознатели), для которых характерно подобное поведение, испытывают трудности в адаптации к профессиональной деятельности и изменениям, которые в ней происходят. Особенно трудно им адаптироваться к новому коллективу и новым сотрудникам в нем. Это обусловлено тем, что лицам с данным механизмом психологической защиты свойственно проецировать свои отрицательные качества на других людей и таким образом бессознательно избегать неприятия самих себя.

Руководителям подразделений следствия (дознания) при работе с такими сотрудниками рекомендуется заранее и постепенно готовить их к каким-либо переменам в профессиональной деятельности. Самим же сотрудникам с указанными чертами характера рекомендуется проанализировать свое отношение к коллегам и в случае неприятия кого-то подумать, нет ли таких качеств у них самих. Это позволит им улучшить взаимоотношения.

«Перенос», являющийся механизмом психологической защиты, проявляется в следующих защитных реакциях: «вымещении» («замещении»), «уходе», «трансфере».

В норме «вымещение» («замещение») может проявляться в таких характерологических особенностях человека, как импульсивность, раздражительность, вспыльчивость, грубость, реакции протеста в ответ на критику, «отсутствие» чувства вины²⁷. В зависимости от наличия (отсутствия) более «слабого» (подчиненные, дети, животные и т.д.) объекта «вымещения» («замещения») и моральной способности (неспособности) осуществить его на другом человеке различают агрессию по отношению к другому и аутоагрессию, то есть агрессию, направленную на себя.

Следователи (дознаватели), использующие данный механизм психологической защиты, с удовольствием и успешно занимаются боевыми искусствами, боксом, смотрят фильмы, содержащие сцены насилия. С целью преодоления «вымещения» («замещения») целесообразно проводить самоанализ. Например, если следователь (дознаватель) кричит на кого-то незаслуженно («безмотивно»), чтобы дать выход своим эмоциям, следует проанализировать, по отношению к кому он их испытывает в действительности, понять, до кого на самом деле он хотел бы их донести и почему. При этом, для осознания своего поведения, рекомендуется провести анализ ответов на следующие вопросы: «На кого я кричу?», «На кого я хотел бы сейчас кричать?», «Кого заменяет мне сейчас человек на которого я кричу?», «Почему я испытываю такие эмоции по отношению к нему?».

«Уход» проявляется в избегании вызывающих неприязнь ситуаций, страха, опасений и переключении на что-то другое. Так, следователь (дознаватель), сталкиваясь с необходимостью решать профессиональные задачи с использованием новых способов или решать новые, ранее для него не свойственные профессиональные задачи, может почувствовать себя некомпетентным и предпочесть решать проблему не полностью, а лишь в той части, которую он способен (привык) решать. Таким образом, сохраняется контроль над реальностью, но остается нерешенной часть задачи. В данной ситуации для разрешения проблемы необходимо ее, прежде всего, осознать, а далее рационально находить пути преодоления, исходя из объективных возможностей.

²⁷ См.: Романова Е.С., Гребенников Л.Р. Механизмы психологической защиты. Генезис. Функционирование. Диагностика. Мытищи, 1990. С. 69.

«Трансфер» – перенос в новые группы, коллективы взаимоотношений, сложившихся в группах, в которых человек находился ранее. Так, например, если следователь (дознатель), для которого характерен данный механизм психологической защиты, перевелся из другого подразделения, где у него не складывались взаимоотношения с членами коллектива, и он будет относиться к новым коллегам так же, как и к прежним, ему не стоит ожидать к себе хорошего отношения с их стороны. Преодоление выработанного стереотипа поведения сопряжено с осознанием того, что реакция членов коллектива в вышеназванной ситуации является ответной.

Лица с указанными формами психологической защиты требовательны к себе и окружающим, способны быстро принимать решения, авторитарны, не восприимчивы к советам и просьбам окружающих. Для установления дружеских отношений с ними рекомендуется подчеркивать их достижения и успехи. Следователи (дознатели), которым свойственны указанные черты характера, успешны в руководстве коллективом (например, следственно-оперативной группой).

Применение механизма психологической защиты «рационализация» способствует снятию напряжения и дискомфорта, возникших у лица, находящегося в сложной ситуации, но не помогает в ее разрешении. Распознать проявление у следователей (дознателей) данного вида психологической защиты можно с помощью анализа их речи (как они говорят), обращая внимание на быстроту объяснений, оценок, дачу советов. Для самостоятельного преодоления такого типа реагирования следователям (дознателям) рекомендуется спрашивать себя о том, насколько быстро они объясняют для себя и окружающих те или иные события, уверены ли в своих выводах. При утвердительных ответах рекомендуется не торопиться с объяснениями, оценками и интерпретацией поведения своего и особенно других людей, в том числе коллег по службе.

Вышеназванные механизмы психологической защиты различаются способом изменения информации, вызывающей стресс: «интеллектуализация» – переосмысление, «рационализация» – оправдание, «сублимация» – трансформация, «аннулирование» – отмена, перечеркивание.

Следователи (дознатели), использующие такие типы психологических защит, как «рационализация», «интеллектуализация», «сублимация», «аннулирование», могут иметь следующие черты характера: повышенная склонность к самоанализу, добросовестность, испол-

нительность, аккуратность, рассудительность, серьезность. Однако наличие в их характере мелочной принципиальности, сознательного формализма, нерешительности, тревожности обуславливает сложности их адаптации к новым условиям профессиональной деятельности. Руководителям подразделений следствия и дознания при работе с сотрудниками, обладающими указанными чертами характера, рекомендуется ясно формулировать задачи, давать четкие инструкции для выполнения профессиональных обязанностей, обеспечивая возможность сотрудникам с таким характером реализации действий, не отклоняясь от намеченного плана.

«Регрессия» – это механизм психологической защиты, посредством которого личность в своих поведенческих реакциях стремится избежать тревоги путем перехода на более ранние стадии развития. При этой форме защитной реакции человек под действием фрустрирующих²⁸ факторов, заменяет решение субъективно более сложных задач на относительно более простые и доступные в сложившихся ситуациях. Наиболее естественным способом самостоятельно снять напряжение от стресса в данном случае – это заняться какой-то физической, двигательной активностью (например, физическими упражнениями или трудом).

Лицам с данной психологической защитой характерны: внушаемость, податливость чужому мнению, легкая смена настроения, импульсивность. В стрессовых ситуациях они отличаются поведением, включающим произвольные действия (потирание рук, кручение пуговиц), детскость речи. Для успешного взаимодействия с ним необходимы большое терпение и такт, без этого им будет сложно адаптироваться к любым изменениям. Следует отметить, что деятельность по расследованию преступлений накладывает отпечаток на характер лиц, ее осуществляющих. Для следователей (дознавателей) с указанными особенностями характера она будет психокорректирующим фактором, способствующим их нивелированию. Это обусловлено тем, что следователь (дознаватель) обязан быть стрессоустойчивым, ответственным. Если он не сможет измениться в соответствии с требованиями профессиональной деятельности, то будет испытывать профессиональные трудности.

²⁸ Фрустрация – психическое состояние переживания неудачи, возникающей при наличии реальных или мнимых непреодолимых препятствий на пути к цели. (См.: Словарь практического психолога / сост. С.Ю. Головин. Минск, 1997. С. 734).

Преодолевающее поведение человека в зависимости от его индивидуальных копинг-ресурсов может носить активный или пассивный характер. В первом случае – это «деятельная форма адаптации субъекта к ней, активное преобразование среды»²⁹. При этом, если активность конструктивная, повышается уровень поисковой деятельности, расширяется вариативность решения проблемы, происходит мобилизация сил для решения задачи. При деструктивной активности из-за спонтанности и импульсивности при поиске выхода из затруднительной ситуации возникает дезорганизация деятельности, саморазрушение и разрушительные действия в отношении окружающих, в том числе членов служебного коллектива.

Во втором случае человек обычно либо «приспосабливается» к ситуации, либо «уходит» из нее. Для «приспособления» характерны отказ отстаивать свои интересы и цели, снижение уровня притязаний, эффективности деятельности до уровня, соответствующего изменившимся условиям. «Уход» от ситуации характеризуется избеганием взаимодействия, отказом от выполнения задачи, уходом в фантазии, употреблением алкоголя и т.д.

Адаптации человека к требованиям ситуации, совладанию с нею или приспособлению к ней, и одновременно снижению действия стрессогенных факторов, в том числе через «фокусирование на проблеме, на разрушении стрессовой связи личности и среды, а также фокусирование на эмоциях, направленных на управление эмоциональным дистрессом»³⁰ помогает использование конструктивной модели преодолевающего поведения. Неконструктивная модель преодолевающего поведения вызывает дезадаптацию человека, усиливая восприятие действия стрессогенных факторов.

Исследование моделей преодолевающего поведения следователей (дознавателей) по методике, разработанной С. Норманом, Д.Ф. Энделером, Д.А. Джеймсом, М.И. Паркером в адаптации Т.А. Крюковой³¹ (рис. 6) позволило определить, что для следователей, принявших участие в исследовании, является наиболее приемлемым способом разрешения сложной ситуации, решение задачи. Ина-

²⁹ Шипилов, А.И. Психологические основы взаимодействия офицеров в трудных межличностных ситуациях: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.05. М., 2000. С. 92.

³⁰ Там же.

³¹ См.: Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., 2002. С. 442–444.

че – активная позиция, направленная на разрешение возникающих трудностей.

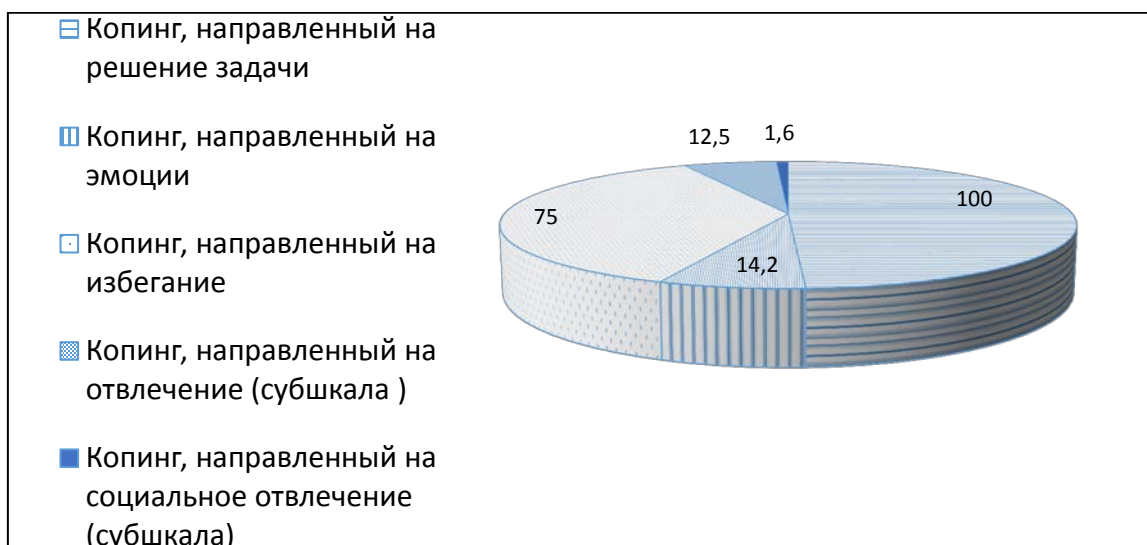


Рис. 6. Результаты тестирования по методике, разработанной С. Норманом, Д.Ф. Энделером, Д.А. Джеймсом, М.И. Паркером в адаптации Т.А. Крюковой³²

Анализ результатов показал преобладание у всех следователей (дознавателей) копинга направленности на решение задач (100 %). Однако 75 % следователей также при возникновении сложных ситуаций, вызывающих фрустрацию, стараются их избегать, используя при этом различные объекты отвлечения. При этом эмоциональное решение проблемы характерно для 12,5 % опрошенных следователей; социальное отвлечение (межличностное общение) использует 1,6 % респондентов.

Таким образом, для принявших участие в исследовании наиболее характерен активный (решение задачи) тип преодолевающего поведения, что свидетельствует о наличии у них хороших адаптационных возможностей.

Применение активной конструктивной модели преодолевающего поведения сопряжено с наличием у следователя (дознавателя) психологических ресурсов: «Я-концепции», «локус контроля», «эмпатии».

«Я-концепция» – это осознанная система представлений человека о себе, являющаяся основой для его взаимодействия с другими людьми и отношения к самому себе. Данное психологическое образование

³² Примечание: сумма приведенных данных > 100 %, так как человек может использовать несколько видов копинг-моделей поведения.

имеет сложную структуру, состоящую из следующих компонентов: самосознания (представление о себе и отношение к себе), эмоционального отношения к себе (самоуважения, себялюбия и т.д.), стремления повысить самооценку, завоевать уважение и т.д.

Большое влияние на «Я-концепцию» следователей (дознавателей) оказывают профессиональная деятельность по расследованию преступлений и взаимоотношения, складывающиеся в коллективах органов предварительного следствия и дознания. Таким образом, одним из необходимых условий для адаптации следователей (дознавателей) к профессиональной деятельности является благоприятный социально-психологический климат в подразделениях следствия (дознания). Формирование такого климата является задачей руководителей подразделений следствия и дознания.

«Локус контроля» – психологическое качество человека, демонстрирующее его свойство приписывать ответственность за результаты своей деятельности либо внешним (экстернальный локус контроля), либо внутренним – своим способностям и усилиям (интернальный локус контроля) факторам. При экстернальном локусе контроля человеку свойственны такие психологические качества, как неуверенность в себе, неуравновешенность, стремление откладывать намеченное на неопределенный срок, тревожность, подозрительность, конформность (действительное и показное подчинение мнению других людей), агрессивность³³. Во втором – человек обладает следующими психологическими качествами: уверенность в себе, последовательность и настойчивость в достижении целей, склонность к самоанализу, уравновешенность, общительность, доброжелательность, независимость³⁴. Формирование локуса контроля происходит на протяжении всей жизни человека в ходе его социализации, в том числе и в процессе профессионализации на всех стадиях развития профессиональной карьеры.

«Эмпатия» – способность понять и почувствовать переживания другого человека. Развитие данной способности прямо пропорционально жизненному опыту человека. Умение воспринимать поддержку окружающих свидетельствует о степени открытости человека, о его доверительном отношении к окружающим. Последнее зависит как от личностных особенностей самого реципиента социальной поддержки, так и от окружения, которое оказывает данную поддержку.

³³ Словарь практического психолога / сост. С.Ю. Головин. Минск, 1997. С. 271.

³⁴ Там же. С. 271.

2. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРЕОДОЛЕНИЮ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ БАРЬЕРОВ АДАПТАЦИИ СЛЕДОВАТЕЛЕЙ (ДОЗНАВАТЕЛЕЙ) К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Рекомендации по преодолению психологических барьеров адаптации следователей (дознавателей) к инновациям в служебной деятельности

Проблемы психологической адаптации к инновациям в деятельности подразделений следствия (дознания) органов внутренних дел связаны с наличием психологических барьеров, которые появляются в виде сопротивления переменам. Причины сопротивления могут носить экономический, личностный, социальный характер³⁵. Последние две наиболее актуальны для следователей (дознавателей).

К личным причинам, блокирующим принятие нововведений, можно отнести: 1) обиды в ответ на критику используемых методов работы; 2) опасение, что имеющиеся профессиональные навыки окажутся не нужными; 3) нежелание осваивать новые технологии, получать новые знания; 4) боязнь увеличения интенсивности и количества работы; 5) боязнь неопределенности из-за непонимания сути нововведений, последовательности их внедрения, возможностей и способов использования новых технологий, необходимых умений и навыков для их применения. Таким образом, основу личных барьеров составляет психологическое состояние человека – страх, основу которого, как отмечено выше, составляют механизмы психологической защиты.

Иррациональной причиной индивидуальной неадаптивности человека могут быть его привычки – «предпочтительный вариант выполнения знакомых действий и реакций на события»³⁶. Преодолевать привычки крайне сложно.

³⁵ См.: Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: учебное пособие. СПб., 2000. С. 159.

³⁶ См.: Джоурж Дж.М., Джоунс Г.Р. Организационное поведение. Основы управления: учебное пособие для вузов / пер. с англ; под ред. проф. Е.А. Климова. М., 2005. С. 391.

Социальными барьерами, препятствующими принятию инноваций, являются: 1) отсутствие желания приспособливаться к изменившемуся социально-психологическому климату; 2) желание сохранить сложившиеся ранее, привычные социальные связи и взаимоотношения; 3) негативное отношение к лицам, внедряющим нововведения³⁷.

Преодолению указанных барьеров может способствовать реализация рекомендаций руководителями подразделений следствия и дознания, заключающихся в положительной оценке сотрудника, его стараний в освоении чего-то нового (например, прохождение курсов повышения квалификации, на которых были получены новые знания, умения), поддержке его морально, а при необходимости в ходатайстве о поощрении с целью активизации внутреннего желания (мотивационного потенциала) преодолеть трудности и достигать более высоких результатов, создании и поддержании благоприятного социально-психологического климата в подразделении и пр.

Стимулирующие средства рекомендуется применять с учетом имеющихся заслуг конкретного сотрудника, его положения (авторитета) в коллективе, рекомендуется учитывать вклад каждого в исполнение того или иного задания и распределять стимулирование пропорционально этому вкладу.

Создавая благоприятный настрой следователей (дознавателей) на принятие инноваций в профессиональной деятельности необходимо отмечать возможную выгоду и пользу от их применения на практике.

Внедрению инноваций должна предшествовать оценка степени психологической готовности к ним подразделения (коллектива). При этом следует учитывать, что инновации могут быть восприняты как положительно, так и негативно, а если нововведения отрицательно сказались на интересах кого-либо из членов коллектива, в нем возможны противостояния и конфликты, профилактика которых заключается в постоянном мониторинге ситуации в коллективе с целью выявления факторов, которые могут стать причиной их возникновения. Знание причины является первым шагом для разрешения конфликта. Поскольку взаимоотношения внутри коллективов между его членами не могут постоянно находиться на одном уровне, избеганию межгрупповых конфликтов может способствовать отсутствие открытой демонстрации руководителем различий по отношению к подчиненным. «Снижению межгрупповой напряженности способствует

³⁷ См.: Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: учебное пособие. СПб., 2000. С. 150.

уменьшение ингруппового фаворитизма, выражающегося в благоприятствовании членами группы своей группе»³⁸.

С целью конструктивного разрешения межличностных и межгрупповых конфликтов руководителю рекомендуется применять следующие методы³⁹.

«Предупреждение развития и накопления различий в оценках, взглядах членов коллектива». Использование данного метода эффективно вначале развития конфликта, когда противоборство проявляется еще в скрытой, косвенной форме. Например, сотрудник, говорит: «Почему я должен работать за других». В данном случае рекомендуется выяснить причины разногласий и в зависимости от их характера принять меры к устранению противоречий.

«Воздействие на интеллект конфликтующих сторон» рекомендуется применять в активной стадии конфликта при наличии признаков открытого противоборства. Для этого рекомендуется предложить сторонам провести переговоры, используя технику условного дробления противоречий на составные части (пункты) и детальное обсуждение каждого из них. Это позволит найти «точки соприкосновения», то есть отдельные элементы, по которым можно достичь согласия, как правило, они касаются того, что не очень сильно затрагивает участников конфликтов.

«Перевод конфликта с эмоционального на рациональный (интеллектуальный) уровень». В ситуации эскалации конфликта при сильной эмоциональной вовлеченности в него может наблюдаться эффект «сужения сознания» (когда человек из-за эмоций никого не слышит и не понимает своего оппонента). В этом случае рекомендуется использовать технику переключения внимания сторон на что-то нейтральное, а далее (когда успокоятся) рационализировать конфликт, то есть предложить провести переговоры с применением предложенной ранее техники.

Для адаптации к инновациям профессиональной деятельности следователям (дознавателям) рекомендуется использовать приведенные выше рекомендации для руководителей, включая методы саморегуляции психоэмоционального состояния, а также самодетерминации.

Для этого необходимо, например, находить позитивные моменты, связанные с введением в подразделении инноваций, изучать новые

³⁸ Там же. С. 165.

³⁹ Пономарев И.Б. Избранные труды: Юридическая психология, конфликтология и психология управления, практическая психология в органах внутренних дел. М., 2002. С. 66.

нормативные правовые акты, анализировать свою деятельность в целях разработки плана действий, который позволит лучше самоорганизоваться и сосредоточиться на выполнении служебных задач.

2.2. Рекомендации сотрудникам подразделений морально-психологического обеспечения органов внутренних дел (психологам) по осуществлению психологической работы по адаптации к профессиональной деятельности следователей (дознавателей)

Психологическая работа по адаптации к профессиональной деятельности следователей (дознавателей) органов внутренних дел осуществляется на основании пп. 5.3, 5.7, 5.8 приказа МВД России от 2 сентября 2013 г. № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации»⁴⁰ (далее – приказ № 660).

В соответствии с указанным нормативным правовым актом психологи органов внутренних дел наделены функциями по оказанию психологической помощи вновь принятым сотрудникам (п. 5.3 приказа № 660), осуществлению работы с сотрудниками, имеющими низкие адаптационные способности к условиям оперативно-служебной деятельности (п. 5.7 приказа № 660) и психологической коррекции сотрудникам с нарушениями в адаптации (п. 5.8 приказа № 660).

Оказание психологической помощи в адаптации следователям (дознавателям) требует проведения оценки их индивидуальных психологических особенностей с применением различных психодиагностических методов, в том числе нетестовых (полагаем, что в данном случае наиболее приемлемы наблюдение и беседа). Однако в случае необходимости выявления индивидуально-личностных барьеров, препятствующих адаптации следователя (дознавателя) к профессиональной деятельности, рекомендуется использовать психологические тесты⁴¹.

⁴⁰ См.: СПС КонсультантПлюс, 2021.

⁴¹ Тест психологический – система специальных заданий, позволяющих изменить уровень развития или состояние определенных психологических качеств или свойств отдельного индивида. (См.: Словарь практического психолога / сост. С.Ю. Головин. Минск, 1997. С. 684).

Детерминантом затруднений в адаптации к профессиональной деятельности является низкий адаптационный потенциал, состоящий, как указано выше, из определенных психологических качеств. Выбор метода для индивидуальной психологической диагностики данных качеств у следователей (дознавателей) органов внутренних дел необходимо осуществлять с учетом психологических методик, установленных ДГСК МВД России на основании рекомендаций Координационно-методического совета по психологическому обеспечению работы с личным составом органов, подразделений, учреждений системы МВД России (п. 9 приказа № 660).

Однако в рамках данной работы в качестве примера представляется целесообразным привести комплекс психологических методик⁴², направленных в совокупности на выявление уровня адаптационного психологического потенциала личности.

«Интегральная удовлетворенность трудом»⁴³ – опросник, состоящий из 18 утверждений на которые респонденту предлагается дать один из трех возможных вариантов ответа. Указанная методика позволяет оценить общую удовлетворенность трудом и ее компоненты: «интерес к работе», «удовлетворенность достижениями», «удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками», «удовлетворенность взаимоотношениями с руководителем», «уровень притязаний в профессиональной деятельности», «предпочтение выполняемой работы высокому заработку», «удовлетворенность условиями труда», «профессиональная ответственность».

Кластерный анализ результатов тестирования следователей по данной методике показал, что шкалы № 1 и 12 имеют особое мотивационное содержание, в связи с чем их целесообразно использовать в ходе экспресс-диагностики мотивации сотрудников органов внутренних дел.

«Метод парных оценок»⁴⁴ – тест, позволяющий определить степень удовлетворенности 5-и видов потребностей у сотрудников: материальных, потребностей в безопасности, социальных (межличностных), в признании, в самовыражении. Опросник состоит из 15 утверждений, отвечая на которые следует сравнивать одно утверждение с

⁴² Приведенные методики показали свою эффективность в рамках исследования, проведенного при подготовке данных методических рекомендаций.

⁴³ См.: Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., 2002. С. 470–473.

⁴⁴ См.: Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, А.М. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб., 2000. С. 177–181.

последующим и предыдущими (например, 1-е вначале со вторым, потом с 3-м и так до 15-го), выбирая наиболее предпочтительное для респондента.

«Диагностика социальной эмпатии»⁴⁵ – опросник, состоящий из 33-х утверждений, направленный на получение индекса эмпатийности. Респонденту, отвечающему на тест, предлагается вспомнить либо предположить, какие чувства, переживания, мысли возникают или возникали ранее у него в ответ на описанные в утверждениях ситуации. Если они совпадают с указанными в утверждениях, респондент отвечает «да», если не совпадают – «нет».

Тест «Кто я есть в этом мире»⁴⁶, направлен на определение интегральной самооценки личности. Респонденту предлагается оценить свои качества (здоровье, ум, доброта, честность, общительность, принципиальность, искренность, смелость, привлекательность, счастье) по семибалльной шкале, где 1 – низкие показатели, 7 – высокие показатели. Результаты обработки данного теста позволяют определить уровень самооценки респондента: адекватная, имеет тенденцию к завышению или к занижению, явно завышена или занижена. Знание данного уровня позволяет прогнозировать поведение обладателя той или иной самооценки.

Тест «Самооценка психологической адаптивности»⁴⁷ позволяет определить, насколько следователь (дознаватель) хорошо адаптируется к новым условиям профессиональной деятельности. Данная методика включает опросник, состоящий из 15-и утверждений. Десять из них относятся к группе «А», пять – к группе «Б». Респондент, отвечая на утверждения, отмечает «да», если он безусловно согласен с утверждением, если не согласен – отмечает «нет». Для оценки результата требуется сложить все положительные утверждения отдельно в каждой группе, а затем из первой суммы вычесть вторую. Результат показывает степень гибкости респондента в профессиональной деятельности.

Опросник Т. Элерс позволяет определить выраженность стремления к самозащите и уровень мотивации избегания неудач⁴⁸. Респондентам предлагается выбрать по одному из трех утверждений в 30-и

⁴⁵ См.: Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., 2002. С. 21–23.

⁴⁶ См.: Там же. С. 51–53.

⁴⁷ См.: Там же. С. 466–467.

⁴⁸ См.: Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, А.М. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб., 2000. С. 216.

строчках, имеющие к ним отношение в большей степени. Интерпретация результатов данного теста осуществляется на основе смыслового анализа и группировки выбранных респондентами утверждений и соотнесения их количества в каждой группе.

Тест LIFE STYLE INDEX (в модификации Е.С. Романовой)⁴⁹ – опросник, состоящий из 97 утверждений, на которые существует два варианта ответа: «да» и «нет». Данный тест позволяет определить тип психологической защиты респондента и степень ее выраженности при затруднениях в адаптации к профессиональной деятельности.

Опросник С. Хобфолла «Стратегии преодоления стрессовой ситуации» (SACS)⁵⁰, состоящий из 54 утверждений, на которые существует 5 вариантов ответов:

- 1) «нет», «это совсем не так»;
- 2) «скорее нет»;
- 3) «затрудняюсь ответить»;
- 4) «скорее да, чем нет»;
- 5) «да, совершенно верно».

Указанный опросник направлен на выявление особенностей поведенческих стратегий и моделей преодолевающего поведения.

Опросник С. Нормана, Д.Ф. Энделера, Д.А. Джеймса, М.И. Паркера в адаптации Т.А. Крюковой⁵¹ состоит из 48 утверждений, отражающих типы поведения и реакций в стрессовых ситуациях. Респондентам предлагается ответить, как часто для них бывают характерны те или иные типы поведения или реакции: «никогда», «редко», «иногда», «чаще всего», «очень часто». Данный тест направлен на выявление стратегий преодолевающего поведения (копинг-стратегий)⁵².

Психологическая помощь вновь принятым сотрудникам может включать такие формы работы, как информирование об особенностях служебной деятельности, психологические тренинги, направленные

⁴⁹ См.: Романова Е.С., Гребенников Л.Р. Механизмы психологической защиты. Генезис. Функционирование. Диагностика. Мытищи, 1990. С. 97–99.

⁵⁰ См.: Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, А.М. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб., 2000. С. 313–321.

⁵¹ Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., 2002. С. 442–444.

⁵² Приведенный перечень методик не носит исчерпывающего характера. Психологи могут использовать и иные психодиагностические методики, направленные на выявление составляющих психологического адаптационного потенциала личности.

на «вхождение в профессию» и развитие профессионально важных качеств личности.

Психологическое информирование осуществляется в виде лекций, предназначенных для группы молодых следователей (дознавателей) и индивидуальных бесед. Данные занятия могут проводиться на следующие темы: «Профессионально важные качества в профессиональной деятельности следователя (дознавателя)», «Психологические особенности профессиональной деятельности следователя (дознавателя) и профессионально-личностного развития», «Культура профессионального общения следователя (дознавателя) и разрешения конфликтов», «Использование психологических особенностей потерпевших, свидетелей, обвиняемых, подозреваемых в работе следователя (дознавателя)» и др.

Психологический тренинг представляет собой метод, позволяющий осуществлять практическую отработку определенных психологических качеств и умений с целью их развития. Тренинг может содержать элементы деловых игр. Количество участников психологического тренинга ограничено и может включать от 3-х до 10–12-и человек. Содержание психологического тренинга зависит от тематики, обуславливающей цели и задачи занятий, например, для молодых следователей (дознавателей) рекомендуется проводить тренинги, направленные на развитие их профессионально важных качеств.

На основании заключения психолога подразделения или Центра психодиагностики МВД России, составленного по результатам психологического обследования и информации, предоставленной непосредственным руководителем сотрудника, указанные сотрудники включаются в группу психолого-педагогического внимания. С сотрудниками, у которых выявлены низкие адаптационные способности к условиям оперативно-служебной деятельности, психологическая работа проводится не менее трех месяцев. Данная работа может включать мероприятия по психодиагностике и психокоррекции. Такие же психологические мероприятия осуществляются с сотрудниками, имеющими признаки нарушений психической адаптации.

Психодиагностика указанных категорий сотрудников должна быть направлена на выявление причин, обуславливающих трудности в адаптации и включать методики, направленные на изучение не только уровня психологического адаптационного потенциала личности, но и их индивидуальных психологических и интеллектуальных особенностей. С этой целью используются следующие методики:

Миннесотский многомерный личностный опросник (ММРП) и его адаптированные варианты (СМИЛ, ММИЛ, Мини-мульти); индивидуально-типологический опросник (ИТО); методика «Матрицы Равена» (шкала прогрессивных матриц); методика «Толкование пословиц»; методика «Словарь»; методика исследования особенностей мышления (МИОМ).

Психокоррекция относится к одному из видов психологической помощи и представляет собой «деятельность по исправлению (корректировке) тех особенностей психического развития, которые по принятой системе критериев не соответствуют оптимальной модели»⁵³. В узком смысле психокоррекция является «совокупностью психологических приемов, используемых психологом для исправления недостатков психологии или поведения психически здорового человека с помощью специальных психологических средств воздействия»⁵⁴. Основная цель проведения психокоррекционных мероприятий – изменение поведения и развитие личности. Таким образом, проведение психокоррекционных мероприятий со следователями (дознавателями), имеющими затруднения в адаптации к профессиональной деятельности, направлено на изменение их поведения.

В психокоррекции применяются различные методы работы, имеющие отношение к разным ее теоретическим направлениям (психоаналитическому, бихевиоральному, когнитивному, гуманистическому, гештальт-терапии и др.). Психокоррекция может осуществляться индивидуально и в группе. Примером групповой психокоррекционной работы является психокоррекционный тренинг. Выбор методов и приемов работы зависит от выявленных затруднений в профессиональной адаптации следователя (дознавателя) и предпочтений психолога, применяющего инструментальный, разработанный в рамках кого-либо одного или нескольких психологических направлений.

⁵³ Словарь практического психолога / сост. С.Ю. Головин. Минск: Харвест, 1997. С. 246.

⁵⁴ Осипова А.А. Общая психокоррекция: учебное пособие для студентов вузов. М., 2000. С. 7.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное среди следователей (дознавателей) органов внутренних дел психологическое исследование подтвердило то, что для успешной реализации профессиональных навыков необходимо обладать способностью адаптироваться к условиям прохождения службы, которые в последнее время претерпели значительные изменения.

Опрошенные респонденты отметили увеличение нормативной правовой базы, которую они ежедневно используют в профессиональной деятельности: по мнению 66, 1 % из них, значительно увеличилось количество новых нормативных правовых актов, а также количество изменений, внесенных в уже действующие.

Успешность профессиональной адаптации, как показало проведенное исследование, во многом зависит от руководителя подразделения. В связи с этим в данной работе приводятся рекомендации для руководителей подразделений следствия и дознания органов внутренних дел по оптимизации введения инноваций в коллективе.

В методических рекомендациях выявлены особенности психологических качеств следователей (дознавателей), влияющих на их адаптацию к профессиональной деятельности и предложены психотехники, способствующие развитию качеств, составляющих личностный адаптационный потенциал следователей (дознавателей). Указанные техники, следователи (дознаватели) могут применять самостоятельно с целью саморазвития.

Для достижения положительных результатов в адаптации следователей (дознавателей) необходимо определить и изучить их адаптационный потенциал, включающий определенные психологические качества, мотивацию к профессиональной деятельности. Для этого, с использованием психодиагностических методик было проведено исследование, позволившее выявить особенности адаптационного потенциала, заключающиеся в следующем:

наиболее часто встречающимися стимулами успешной реализации профессиональной деятельности являются: самосовершенствование, стремление добиться наилучшего результата в работе, стремление добиться повышения по службе;

удовлетворенность профессиональной деятельностью, которая выражается в удовлетворенности условиями труда, своими профессиональными достижениями, взаимоотношениями с сослуживцами, интересом к работе;

удовлетворенность потребностей в межличностном общении (социальных потребностей), потребностей в признании и самовыражении;

наличие адекватной самооценки результатов своей профессиональной деятельности;

доминировании копинг-стратегии, направленной на решение задач.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 2 сентября 2013 г. № 660 // СПС КонсультантПлюс, 2021. – Текст : электронный.
2. Адаптация к профессиональной деятельности / Физиология трудовой деятельности : монография / А. Ж. Юревиц, В. С. Аверьянов, О. В. Виноградов [и др.]. – Санкт-Петербург : Наука, 1993. – Текст : непосредственный.
3. **Анисенков, Д. А.** Современные теории адаптации к профессиональной деятельности / Д. А. Анисенков – Текст : непосредственный // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. – 2012. – № 1. – С. 205–208.
4. **Вахнина, В. В.** Диагностика и формирование мотивационной готовности сотрудника к службе в органах внутренних дел : научно-методическое пособие / В. В. Вахнина, В. П. Трубочкин. Москва : ЦОКР МВД России, 2005. – 156 с. – Текст : непосредственный.
5. **Джордж, Дж.М.** Организационное поведение. Основы управления : учебное пособие для вузов / пер. с англ. под ред. проф. Е. А. Климова; Дж.М. Джордж, Г. Р. Джоунс. Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 463 с. – Текст : непосредственный.
6. **Карпов, А. В.** Психология менеджмента : учебное пособие. – Москва : Гардарики, 2000 – 584 с. – Текст : непосредственный.
7. **Кричевский, Р. Л.** Если Вы руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе / Р. Л. Кричевский. Москва : Дело, 1993. – 352 с. – Текст : непосредственный.
8. **Мальцева, Т. В.** Психологическое консультирование курсантов и слушателей высших образовательных учреждений МВД России в ситуациях внутриличностных конфликтов профессио-

- нального становления : монография / Т. В. Мальцева. – Москва : Изд-во УРАО, 2005. – 144 с. – Текст : непосредственный.
9. **Маркова, А. К.** Психология профессионализма / А. К. Маркова. – Москва : Знание, 1996. – 308 с. – Текст : непосредственный.
10. **Осипова, А. А.** Общая психокоррекция : учебное пособие для студентов вузов / А. А. Осипова. – Москва : ТЦ «Сфера», 2000. – 508 с. – Текст : непосредственный.
11. **Пономарев, И. Б.** Избранные труды: Юридическая психология, конфликтология и психология управления, практическая психология в органах внутренних дел / И. Б. Пономарев. – Москва : ИМЦ ГУК МВД России, 2002. – 376 с. – Текст : непосредственный.
12. **Почебут, Л. Г.** Организационная социальная психология : учебное пособие / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. – Санкт-Петербург : Речь, 2000. – 298 с. – Текст : непосредственный.
13. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – Санкт-Петербург : Речь, 2001. – 448 с. – Текст : непосредственный.
14. Прикладная юридическая психология : учебное пособие для вузов / под ред. проф. А. М. Столяренко. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 639 с. – Текст : непосредственный.
15. Психологические портреты персонала: типология и диагностика : учебное пособие / под общ. ред. Ю. П. Платонова. – Санкт-Петербург : Речь, 2003. – 416 с. – Текст : непосредственный.
16. Психологический лексикон. Энциклопедический словарь./ ред.-сост. Л. А. Карпенко; под общ. ред. А. В. Петровского. – В 6 т. – Москва : ПЕР СЭ, 2005. Т. 1. – 251 с. – Текст : непосредственный.
17. Психология социальной работы / О. А. Александрова, О. Н. Боголюбова, Н. Л. Васильева [и др.]; под общ. ред. М. А. Гулиной. – Санкт-Петербург : Питер, 2002. – 352 с. – Текст : непосредственный.
18. **Романова, Е. С.** Механизмы психологической защиты. Генезис. Функционирование. Диагностика / Е. С. Романова, Л. Р. Гребенников. – Мытищи : Изд-во «Талант», 1990. – 144 с. – Текст : непосредственный.

19. **Слободчиков, В. И.** Основы психологической антропологии. Психология человека: Введение в психологию субъективности : учебное пособие для вузов / В. И. Слободчиков, В. И. Исаев. – Москва : Школа-Прересс, 1995. – 384 с. – Текст : непосредственный.
20. Словарь практического психолога / сост. С. Ю. Головин. Минск : Харвест, 1997. – 800 с. – Текст : непосредственный.
21. **Фетискин, Н. П.** Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – Москва, 2002. – 490 с. – Текст : непосредственный.
22. **Шипилов, А. И.** Психологические основы взаимодействия офицеров в трудных межличностных ситуациях : специальность 19.00.05 «Социальная психология (психологические науки)» : диссертация на соискание ученой степени доктора психологических наук / Шипилов Анатолий Иванович. – Москва, 2000. – 370 с. – Текст : непосредственный.

ОГЛАВЛЕНИЕ

<i>Введение</i>	3
1. Профессиональная психологическая адаптация и специфика ее проявления у следователей (дознавателей) органов внутренних дел	5
2. Рекомендации по преодолению психологических барьеров адаптации следователей (дознавателей) к профессиональной деятельности	23
2.1. Рекомендации по преодолению психологических барьеров адаптации следователей (дознавателей) к инновациям в служебной деятельности.....	—
2.2. Рекомендации сотрудникам подразделений морально-психологического обеспечения органов внутренних дел (психологам) по осуществлению психологической работы по адаптации к профессиональной деятельности следователей (дознавателей).....	26
Заключение	32
<i>Список литературы</i>	34

Ирина Евгеньевна Реуцкая
Павел Евгеньевич Власов

**ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ СЛЕДОВАТЕЛЕЙ
(ДОЗНАВАТЕЛЕЙ) ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
К СОВРЕМЕННЫМ УСЛОВИЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Методические рекомендации

Редактор *Е. С. Волкова*
Компьютерная верстка *С. В. Первой*

Подписано в печать 31.05.2022	Тираж 150 экз.		
Формат 60X84 ¹ / ₁₆	Печ. л. 2,5	Уч.-изд. л. 2,0	Заказ № 15

Издатель: ФГКУ «ВНИИ МВД России»
121069, Москва, ул. Поварская, д. 25, стр. 1

Группа ОП ФГКУ «ВНИИ МВД России»