

МВД России
Санкт-Петербургский университет

ПСИХОЛОГИЯ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Учебное пособие

Санкт-Петербург
2025

УДК 159.9

ББК 88.4

П86

П86 Психология служебной деятельности : учебное пособие /
под общ. ред. проф. Ю.А. Шаранова. – Санкт-Петербург : СПбУ
МВД России, 2025. – 208 с.

Авторский коллектив:

Шаранов Ю.А. (введ., гл. 1, закл.), Кобозев И.Ю. (гл. 2–3 (в соавт.), 4–7),
Золотенко В.А. (гл. 8), Кислова Н.А. (гл. 9), Бурцев А.О. (гл. 10),
Мартынов М.А. (гл. 2–3 (в соавт.)).

EDN: MSNGAL

Учебное пособие подготовлено в соответствии с программой дисциплины «Психология служебной деятельности» для адъюнктов и соискателей, обучающихся по научной специальности 5.3.9. Юридическая психология и психология безопасности.

Учебное пособие посвящено рассмотрению теоретико-методологических основ, общих задач, принципов организации психологической работы в органах внутренних дел. В учебном пособии рассматриваются принципы и вопросы организации и проведения профессионального психологического отбора в органах внутренних дел, принципы и вопросы организации и проведения морально-психологической подготовки сотрудников к служебной деятельности, принципы и вопросы организации и проведения мероприятий по оказанию психологической помощи сотрудникам в ходе служебной деятельности и другие актуальные вопросы психологии служебной деятельности в органах внутренних дел.

Предназначено для научно-педагогических работников, адъюнктов, курсантов и слушателей образовательных организаций высшего образования МВД России.

УДК 159.9

ББК 88.4

Рецензенты:

Лаврентьева И.В., кандидат психологических наук, доцент
(Рязанский филиал Московского университета МВД России
имени В.Я. Кикотя);

Павлова С.А., кандидат психологических наук, доцент
(Краснодарский университет МВД России)

© Санкт-Петербургский университет
МВД России, 2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
Глава 1. Психологическая модель служебной деятельности.....	8
1.1. Сущность служебной деятельности, ее психолого-юридические особенности.....	8
1.2. Служебная деятельность как объект научного исследования и морально-психологического обеспечения.....	13
1.3. Сущность модельного подхода к анализу психологического обеспечения профессиональной деятельности.....	32
1.4. Структурные элементы модели служебной деятельности	35
1.5. Функциональные связи элементов психологической модели служебной деятельности	39
Глава 2. Психологический ресурс субъекта служебной деятельности	47
2.1. Ресурсный подход в психологии профессиональной деятельности	47
2.2. Зависимость психотехнологий психологической работы от состояния целевого психологического ресурса субъектов.....	50
Глава 3. Психологическое обеспечение как технология управления психологическим ресурсом субъекта служебной деятельности.....	57
3.1. Система психологической работы в органах внутренних дел.....	57
3.2. Задачи и принципы психологической работы в органах внутренних дел.....	62
3.3. Критерии эффективности психологической работы. Компетенции психолога в области психологической работы.....	68

Глава 4. Профессиональный психологический отбор сотрудников	77
4.1. Теоретические основы профессионального психологического отбора.....	77
4.2. Принципы и методы профессионального психологического отбора.....	89
4.3. Психологическое обеспечение профессиональной адаптации молодых сотрудников.....	96
Глава 5. Психологическая подготовка сотрудников к служебной деятельности.....	105
5.1. Морально-психологическая и психологическая подготовка в органах внутренних дел.....	105
5.2. Основные направления и виды морально-психологической подготовки.....	111
5.3. Методы морально-психологической подготовки	114
Глава 6. Психологическое воздействие на целевые аудитории.....	125
6.1. Понятие и принципы психологического воздействия	125
6.2. Виды психологического воздействия	133
6.3. Защита сотрудников от негативного информационно-психологического воздействия.....	136
Глава 7. Психологическая помощь сотрудникам в ходе служебной деятельности.....	140
7.1. Экспресс-диагностика и психологическая помощь сотрудникам, выполняющим задачи в экстремальной обстановке	140
7.2. Психологическая реабилитация сотрудников в процессе служебной деятельности.....	145
Глава 8. Социально-психологическая реадаптация участников экстремальной служебной деятельности	154
8.1. Реадаптация участников экстремальной служебной деятельности: сущность и психологические механизмы.....	154
8.2. Составляющие социально-психологической реадаптации..	165
Глава 9. Место психологической работы в системе морально-психологического обеспечения служебной деятельности	171

9.1. Психологическая работа как элемент системы морально-психологического обеспечения служебной деятельности	171
9.2. Взаимовлияние элементов морально-психологического обеспечения служебной деятельности	180
Глава 10. Особенности психологического обеспечения различных видов служебной деятельности	186
10.1. Специфика психологического обеспечения различных видов служебной деятельности.....	186
10.2. Принципы и способы взаимодействия субъектов психологического обеспечения силовых ведомств	193
Заключение.....	198
Список рекомендуемой литературы	199

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время перед МВД России стоит ряд сложнейших задач по борьбе с преступностью и охране общественного порядка в условиях проведения специальной военной операции, организации оперативно-служебной деятельности в новых регионах Российской Федерации. Успешная реализация этих задач невозможна без построения системы эффективного морально-психологического обеспечения служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Необходимость постоянного совершенствования системы морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел определяется важностью решаемых задач и их высокой общественной значимостью.

Одним из ведущих направлений морально-психологического обеспечения является психологическая работа, представляющая собой комплекс (систему) диагностических, прогностических, аналитических, сопроводительных и реабилитационных мероприятий, направленных на формирование и развитие у сотрудников профессионально значимых личностных качеств, морально-психологической устойчивости и готовности к эффективному выполнению оперативно-служебных задач в повседневных и особых условиях. Возникает проблема повышения эффективности и надёжности оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел в особых условиях несения службы, в условиях деструктивного информационно-психологического воздействия. Одновременно с этим встаёт вопрос о формировании психологической культуры безопасности личности сотрудника органов внутренних дел.

В учебном пособии рассматриваются теоретико-методологические основы, общие задачи, принципы организации психологической работы и профессиональной деятельности психологов подразделений по работе с личным составом или лиц, на которых возложены обязанности проведения психологической работы.

В учебном пособии нашли отражение теоретические разработки различных вопросов морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел и опыт его реализации в профессиональной деятельности практических психологов органов внутренних дел.

ГЛАВА 1. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1.1. Сущность служебной деятельности, ее психолого-юридические особенности

Психология служебной деятельности в юридической психологии и психологии безопасности – это раздел науки, изучающий деятельность сотрудников правоохранительных органов, проблемы отбора, морально-психологической и профессиональной подготовки, психологические аспекты сопровождения личного состава в повседневных и экстремальных условиях деятельности.

Служебная деятельность является особым видом профессиональной деятельности. В федеральном законе от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»¹ служба определяется как профессиональная деятельность определенного контингента лиц – государственных служащих – по организации исполнения и практической реализации полномочий государственных, общественных и иных социальных структур. При этом система государственной службы включает в себя государственную гражданскую службу, подразделяющуюся на федеральную государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу субъекта Российской Федерации; военную службу; государственную службу иных видов (виды федеральной государственной службы).

Правоохранительная деятельность – это деятельность по обеспечению функционированию правовой системы государства, поддержанию правопорядка, предупреждению и пресечению правонарушений различного характера. Работа органов, которые осуществляют правоохранительную деятельность, регулируется специальными нормативными пра-

¹ Нормативные правовые акты приведены в соответствии с данными официального интернет-портала правовой информации pravo.gov.ru (дата обращения: 01.09.2025).

вовыми актами, например, законом Российской Федерации от 17.01.1992 № 22021 «О прокуратуре Российской Федерации», федеральными законами от 28.12.2010 № 403-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации», от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции» (далее – федеральный закон «О полиции») и др.

Система охраны правопорядка государства состоит из целого ряда институтов (важнейшую роль играют органы полиции). В системе государственного управления Российской Федерации полиция занимает одно из центральных мест среди прочих ее составляющих частей.

Термин «*полиция*» подразумевает под собой консолидированную систему специальных государственных органов для обеспечения защиты общественного и государственного строя, функционирования правовой системы государства, поддержания правопорядка, предупреждения и пресечения правонарушений различного характера.

Полиция как институт государства осуществляет как правоохранительные, так и правозащитные функции, что создает дополнительные условия для эффективного обеспечения защиты прав и свобод человека и гражданина, закрепленных в Конституции Российской Федерации¹. Служебная деятельность полиции направлена на исполнение функций, реализуемых органами государственной исполнительной власти и управления: поддержание обороноспособности, безопасности и правопорядка. Цели и задачи служебной деятельности определяют для сотрудников систему ценностей и идеалов, мотивированных профессиональным долгом (ответственностью). Служебная деятельность осуществляется разрешенными законом способами противоборства – с противником, преступником, чрезвычайными обстоятельствами, экстремальными условиями. В настоящее время служебная деятельность регулируется федеральным законом

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993; с изм., одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).

от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции» и иными нормативными правовыми актами.

Психологическая структура служебной деятельности органов правопорядка имеет сходство психологического содержания и существенные различия с другими видами деятельности по целям, мотивам, способам, условиям осуществления. Как правило, субъектом служебной деятельности выступает не отдельно взятый человек, а система «специалист – деятельность – среда»; положение отдельного сотрудника рассматривается в контексте служебной иерархии и степени его участия в работе с гражданами в юридически значимых ситуациях. Предметом служебной деятельности выступают закономерности психических процессов, состояния и свойства субъектов служебной деятельности, особенности выполнения служебной деятельности, а также условия, влияющие на процесс несения службы.

В настоящее время на границе предмета юридической психологии и предмета психологии безопасности сложилась сфера научных интересов психологов и юристов, связанная с концептуализацией полицейской деятельности и попытками создать общую теорию науки о полицейской (правоохранительной) деятельности (правоохране)¹. Поводом для актуализации научного интереса послужили возрастание террористических угроз и необходимость уточнения конституционного смысла (соотношения) свободы и безопасности, определения их пределов и оснований законодательной и социально-психологической коррекции. Согласно консолидированной точке зрения специалистов, в зависимости от уровней террористической опасности режим террористической опасности может быть усилен режимом контртеррористической операции. Кроме того, по решению Президента Российской Федерации сотрудники полиции могут участвовать не только в специальной военной операции, а также в деятельности по поддержанию или восстановлению меж-

¹ См.: Матвеев С.П. Полицейское право : учебник для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2021. – 269 с.

дународного мира и безопасности. Это принципиально новые концепты в структуре теории юридической психологии и психологии безопасности¹. Последние должны учитываться в процессе построения психологических моделей качественно различных видов деятельности. Как правило, сотрудниками осуществляется непосредственно или опосредованно (через документы, технические, виртуальные средства и технологии) взаимодействие с различными (индивидуальными или групповыми) партнерами (подчиненными, руководителями, сослуживцами, подозреваемыми, преступниками, пострадавшими, свидетелями и т. п.), что каждый раз меняет смыслы деятельности. Другими словами, качественно-количественная характеристика взаимодействующих сторон определяет выбор средств, методов взаимодействия, требования к групповым характеристикам и статусу партнеров по взаимодействию. Если это противостояние с квалифицированным преступником, настроенным на борьбу, то от сотрудника требуется наличие не столько адекватных ситуации психологических качеств, сколько эффективного профессионального взаимодействия за счет умелого привлечения ресурсов подразделения или службы. То есть от степени психологической совместимости, сплоченности, взаимовыручки сотрудников, содержания коллективного мнения и настроения в значительной мере зависит успешность решения служебных задач. Организованной системе противостояния должна соответствовать система более высокого уровня порядка.

Таким образом, психологическая структура служебной деятельности уполномоченных на то субъектов согласно действующему законодательству сопряжена с непосредственным гласным и негласным вторжением в права и свободы физических и юридических лиц, принимающим форму леги-

¹ См. Голикова А.В., Ковлагина Д.А. Изменения уголовного законодательства и тренды российской уголовной политики в условиях специальной военной операции // Пробелы в Российском законодательстве. Т. 16. № 7. 2024. С. 205.

тимного принуждения, управления и поощрения, оказывающим прямое или опосредованное влияние на психологические свойства субъектов правоохранительных органов, эффективность их правоохранительной деятельности. Следует подчеркнуть, что психическое возникает, существует и изменяется в процессе реального развития той системы, свойством которой оно является¹. Служебная деятельность принадлежит одновременно двум системам – правовой системе управления государства и системе органов правоохранительной деятельности. В этой связи любые мероприятия психологического обеспечения задач правоохранительной деятельности, степень их охвата, глубины и абстракции, а также их границы задаются потребностями правового регулирования процесса раскрытия и расследования преступлений, предупреждения и контроля преступности. При этом нормы, механизмы и результаты правового регулирования являются системообразующими по отношению к собственно психологическим, структурно-функциональным и другим характеристикам субъектов правоохранительной деятельности.

В ст. 2 федерального закона «О полиции» непосредственно закреплены основные направления правоприменительной деятельности полиции. Из этого документа логически вытекают сам термин «полицейская деятельность», а также ее объект и предмет; в нем постулируются законные способы достижения поставленных законодателем цели.

¹ См.: Принцип развития в психологии : сборник статей. – М. : Наука, 1978. – 368 с.

1.2. Служебная деятельность как объект научного исследования и морально-психологического обеспечения

В России сложилась традиция рассматривать проблемы деятельности через призму взглядов отечественных психологов Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева, А.Р. Лурии, В.С. Лазарева, С.Л. Рубинштейна, А.В. Брушлинского, В.В. Давыдова, В.П. Зинченко, Ф.Т. Михайлова, Э.Г. Юдина, а также зарубежных психологов и философов А. Бергсона, Э. Гуссерля, Дж. Баттерворта, А. Маслоу, М. Хайдеггера и многих других. Как оказалось, научный потенциал теории деятельностного подхода С.Л. Рубинштейна и психологической теории деятельности А.Н. Леонтьева в XXI в. не исчерпан, он и сегодня служит важным методологическим источником для продуктивного описания, понимания и объяснения сущности психики как деятельности. Имеется в виду, что психика в данной трактовке находится не только на службе адаптации, ориентирует субъекта, осуществляя его жизнедеятельность и в широком смысле его бытие, но обращается и во внутренний план субъекта, «обустраивая» его внутреннюю жизнь. По мнению А.Г. Асмолова, психика раздваивается на внутренний и внешний план потому, что, с одной стороны, она является инструментом деятельности, то есть работой по осуществлению жизнедеятельности, жизни, существования, бытия; а с другой стороны, психическая деятельность является инструментом становления человеческого в человеке, конструирования самоидентичности, творения себя, созидания истории личности¹. Тем самым автор, вполне в духе идей Л.С. Выготского, описывает механизмы двойного перехода – «психологии в жизнь» и «жизни в психологию» в интересах трансформации, преобразования, трансгрессии, творения личности, субъекта деятельности. При этом не должно вызывать сомнений тождество внутренней и внешней деятельности, так как нет отдельной внутренней, психической деятельности

¹ Асмолов А.Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека. – М. : Смысл, 2007. – 617с.

и отдельной внешней, даже при условии, что они связаны между собой.

С.Л. Рубинштейн, который одним из первых сформулировал основные идеи деятельностного подхода в психологии, выделял в структуре деятельности следующий основной ряд: движение – действие – деятельность. У него действие оказывается в центре всей структуры. Естественно, что каждому действию соответствуют цель и мотив. Действие состоит из отдельных звеньев – частных действий или операций. Состав частных действий определяется планом.

В свою очередь, деятельность, если ее рассматривать как систему, обладает своими целями и мотивами, которые, в отличие от мотивов и целей отдельных действий, носят обобщенный, интегрированный характер. Следует подчеркнуть, что теория деятельности А.Н. Леонтьева почти идентична модели структуры деятельности С.Л. Рубинштейна.

А.Н. Леонтьев связывает в этой структуре два ряда: деятельность – действие – операция и мотив – цель – условие. При этом, в отличие от рубинштейновской, в этой структуре не выделяется движение; мотив соотносится только с деятельностью. Так, А.Н. Леонтьев начинает свой анализ именно с совместной деятельности, отметив при этом, что разделение труда приводит к решительному, коренному изменению самого строения деятельности индивидов-участников трудового процесса¹. Этот момент важно подчеркнуть, так как разные виды деятельности обладают своей организацией, формами, средствами; каждая деятельность располагает своим потенциалом влияния на процесс развития субъекта. Одновременно с этим индивидуально неповторима вся деятельность и любая ее часть – ориентировочная, исполнительная, оценочная и т. п.

¹ См.: Коптелов А.О. Категориальный анализ теории деятельности: критический аспект // Вестник НГТУ имени Р.Е. Алексеева. Серия: Управление в социальных системах. Коммуникативные технологии. № 2. 2012. С. 5–16.

В настоящее время теория деятельностного подхода и сама категория деятельности подвергаются обоснованной критике как со стороны философов, так и психологов¹. Ставятся под сомнение ее претензии на универсальность, наличие опасной тенденции рассматривать внутренний мир самого субъекта действия в качестве некоего инертного материала, выступающий предметом обработки в деятельности. Кроме того, указывается также на ее неготовность объяснять многочисленные феномены, имеющие непосредственное отношение к миру человека. Так, возникает настоятельная потребность в анализе мыследеятельностной предметности как нового ареала исследований и научных разработок, как совсем другого направления научного поиска, который касается проблемы мышления и языка (Г.П. Щедровицкий, Г.С. Батищев, В.С. Швырев, Ю.В. Громыко и др.). В юридической психологии это направление представлено психолингвистическими и трансдискурсивными исследованиями, исходящими из деятельностного подхода². В определенном смысле психосемантический подход к проблеме диагностики уровня профессионального развития также восходит к принципам деятельностного опосредования (Е.Ю. Артемьева, Е.Л. Доценко, В.Ф. Петренко, А.Г. Шмелев). Следует иметь в виду и другие формы трансформации феномена деятельности и деятельностного подхода в отечественной психологии. Это, например, разработка системно-деятельностного историко-эволюционного подхода в психологии и антропологии А.Г. Асмолова, идеи единства преадаптации и персистентно-

¹ См.: Коптелов А.О. Категориальный анализ теории деятельности: критический аспект.

² См.: Шаранов Ю.А. Трансдискурсивная методология исследования семантической природы субъекта правоохранительной деятельности // Актуальные проблемы психологии правоохранительной деятельности: концепции, подходы, технологии (Васильевские чтения – 2019) : материалы международной научно-практической конференции / под ред. Ю.А. Шаранова, В.А. Шаповала. – СПб. : СПбУ МВД России, 2019. С. 386–396.

сти, а также принцип избыточности в эволюции сложных систем Л.И. Анцыферовой и Я.А. Пономарева¹.

А.В. Петровский вводит понятие «деятельностное опосредствование» межличностных (внутригрупповых) отношений. Он позиционирует деятельность как способ объединения людей в возможности со-действия друг другу, в котором «люди приоткрывают друг другу свои миры порой неявно, но значительно шире, чем в самом доверительном разговоре²». В результате этого со-действия («шаг внутрь друг друга») появляется известный феномен ценностно-ориентационного единства, социально-психологической сплоченности группы, появляется совсем другая групповая психология – коллективный субъект, существование которого всецело задается присутствием личностей индивидуальных субъектов друг в друге. Собственно психология индивидуальной и коллективной деятельности составляет сущность организационной психологии, внутри которой психологами изучается значительный профессиогенетический континуум психологических проблем и направлений.

Точно такую же логику взаимодействия развивает и А.Н. Леонтьев применительно к сущности психики. «Мы рассматриваем психику, – пишет А.Н. Леонтьев, – как свойство материи. Но всякое свойство раскрывает себя в определенной форме движения материи, в определенной форме взаимодействия. Изучение какого-нибудь свойства и есть изучение соответствующего взаимодействия»³. Перед нами предстает известный методологический принцип, согласно которому научные определения сущности психических фе-

¹ См., напр.: Асмолов А.Г., Шехтер Е.Д., Черноризов А.М. Преадаптация к неопределенности: непредсказуемые маршруты эволюции // Вопросы психологии. 2017. № 4. С. 3–26; Асмолов А.Г. Преадаптациогенез как направление эволюции развивающихся систем: от парадигмы адаптации – к парадигме преадаптации // Психологическая газета. 2025. 25 сентября.

² См. Кудрявцев В. Вести образования. 2023. 14 мая.

³ Леонтьев А.Н. Проблемы развития психики. – М. : Изд-во МГУ, 1981. С. 35.

номенов надлежит искать не внутри исследуемого предмета, а в системе его отношений, во взаимодействии внутри некоторой более широкой целостности. При этом именно в целостности человеческой деятельности соединяются вместе познание, оценка и практика.

Согласно идеям Г. Гегеля и К. Маркса деятельность должна рассматриваться не как атрибут отдельного человека, а как исходная универсальная целостность, значительно более широкая, чем сами «люди». Не отдельные индивиды «создают и производят» деятельность, а наоборот: она сама «захватывает» их и заставляет «вести» себя определенным образом. Тем самым вводится принцип опосредствования, который стал конституирующим для общепсихологической теории деятельности. Отсюда следует положение о том, что каждый человек, когда он рождается, сталкивается с уже сложившейся и непрерывно осуществляющейся вокруг него и рядом с ним общественной деятельностью. Она ему еще не принадлежит, она ему еще чужда и зачастую враждебна, то есть «высшие и конечные формы» психического развития человека «вовсе не даны изначально, а только заданы, то есть существуют объективно в идеальной форме как общественные образцы¹. Человек должен овладеть определенными разновидностями деятельностей, научиться осуществлять их в кооперации с другими людьми. И только в меру овладения ими человек последовательно становится личностью, субъектом, индивидуальностью (Б.Г. Ананьев, А.Г. Асмолов, Е.И. Степанова). В этом процессе проявляется закономерная связь феноменов деятельности и психического развития личности.

Основные трудности в исследовании деятельности связаны с применением к ней хорошо разработанных в естественных науках категорий «вещи», «свойства», «процессы». Однако вещь имеет место, а где локализована деятельность? В человеке? Вокруг человека? Вещь однородна, а из каких

¹ Эльконин Д.Б. Избранные психологические труды. – М. : Педагогика, 1989. – 560 с.

частей состоит деятельность? Поэтому утверждают, что деятельность это – процесс. «Деятельность, – писал А.Н. Леонтьев, – должна быть понята как процесс, осуществляющий жизнь субъекта, процесс, направленный на удовлетворение предметных потребностей субъекта»¹. Фактически термин «деятельность» здесь используется в качестве обозначения реального взаимодействия субъекта с миром, то есть предельно широко. И это не может нас полностью удовлетворить, так как неясно, что имеется в виду: последовательность состояний предмета потребностей? Субъекта? Кроме того, деятельность постоянно превращается из сукцессивного процесса (развернутого и протекающего во времени) в симультанный, то есть происходящее в полной своей структуре одновременно. Другими словами, как справедливо утверждает, например, Г.П. Щедровицкий, «деятельность, взятая в своей минимальной объективной целостности, выступала как “размытая” во времени: разные ее части и элементы реализуются в разное время, и вместе с тем между ними существуют такие связи и зависимости, которые (благодаря каким-то специфическим механизмам) действуют все это время и объединяют все элементы в одну целостную структуру, чего не было в процессах изменения элементарных объектов»². Представление деятельности как процесса дает лишь весьма приблизительное представление о ее структуре, связях между элементами и способах их функционирования. В этом смысле деятельность (как процесс) остается до конца не понятой.

Самый главный вопрос возникает, когда деятельность рассматривается как процесс: каким образом, какими средствами происходит осуществление деятельности субъектом и чем данный процесс опосредуется.

¹ Леонтьев А.Н. Философия психологии: Из научного наследия / под ред. А.А. Леонтьева, Д.А. Леонтьева. – М. : Изд-во МГУ, 1994. С. 247.

² Щедровицкий Г.П. Избранные труды. - М. : Изд-во Школы культурной политики, 1995. С. 240.

Ответ содержится в самом понимании деятельности как активности со своим особым содержанием и направленностью на конечные результаты, удовлетворяющие потребности человека. По утверждению А.Н. Леонтьева, «удовлетворение потребности и есть сама деятельность»¹. Правда, следует оговориться, что как потребность может порождать целенаправленную активность (собственно деятельность в узком смысле слова), так и сама деятельность порождает потребность². Тем самым *деятельность может быть представлена в виде ситуации* (по К. Левину (K. Lewin)) синхронизации различного уровня процессов осмысления, переживания субъектом своей потребности, построения на этой основе внутреннего плана, образа деятельности и целенаправленных действий в реальных жизненных условиях.

Обращение к ситуативной, (собственно, наиболее динамичной и развивающейся) концепции отношений личности с окружающей действительностью вполне отвечает содержанию сложной деятельности, в которой велик удельный вес решений, предполагающих не только строго нормативную, но и ситуационно оправданную «логику действий» субъекта. По ситуационному (динамическому) принципу построена логика рассуждений о содержании категории деятельности авторов книги «Основы теоретической психологии»³ А.В. Петровского и М.Г. Ярошевского. В соответствии с жизненной ситуацией человека они последовательно рассматривают внутренний и внешний план организации деятельности, ее *мотивационную, целевую и инструментальную* основу. Перспективным является понимание мотивационных основ ак-

¹ Леонтьев А.Н. Философия психологии: Из научного наследия. С. 237.

² Братусь Б.С. Аномалии личности. Психологический подход. – М. : Мысль, 1988. - 304 с.

³ См. Петровский А.В., Ярошевский М.Г. Основы теоретической психологии. – М. : Инфра-М, 1998. – 528 с.; Шаранов Ю.А. Юридическая психология деятельности органов внутренних дел (Теория и методология управления развитием) : дис. ... д-ра психол. наук. – СПб., 2000. – 359 с.

тивности путем обращения к различным интерпретациям субъектности человека как деятеля в четырех его ипостасях: «индивидуальное Я» («я хочу», «я делаю для себя»), «Я другого во мне» (делаю в интересах и в соответствии с ожиданиями «другого»), «всеобщее Я» (действия продиктованы всеобщими ценностями совести, разума, добра, чести, красоты и свободы), «не Я» («оно», природное тело по З. Фрейду). Все эти многообразные формы – суть проявления полимодальной (и полиреферентной) сущности субъекта, которое связано «со всеобщими возможностями его деятельности как общественного существа»¹. Поэтому активность как деятельное состояние субъекта детерминируется внутренне (в виде образа деятельности, влечения, мотивационно-целевых и смысловых побуждений) и реализуется вовне в социально одобряемых образцах поведения. Представляется, что *деятельность как процесс подразумевает* динамику превращения форм активности из внутренне детерминированного во внешнее объективированное поведение, потребностного состояния в потребные для индивида реальные продукты активности. «Материальное становится идеальным, – утверждает Э.В. Ильенков, – а идеальное – реальным лишь в постоянно воспроизводящейся деятельности, осуществляющейся по схеме: вещь – действие – слово – действие – вещь. В этих постоянных переходах внутри человеческой деятельности только и существует идеальный образ вещи»². Каждый этап «превращений» не может быть автоматическим процессом и требует определенной готовности человека, особых интра- и интерсубъектных средств в виде сложившихся форм бытия, языка, общественно значимых эталонов, значений, смыслов, идеалов, творческого мышления, профессиональных способностей, компетенций, опыта деятельности. При этом пошаго-

¹ Давыдов В.В. Достижения Э.В. Ильенкова в материалистической диалектике и теоретической психологии // Э.В. Ильенков: личность и творчество / ред.-сост. И.П. Фарман. – М. : Языки русской культуры, 1999. С. 17.

² Там же. С. 19.

вое решение реальной профессионально значимой задачи предъявляет особые требования к технике выполнения отдельных действий и операций, технологии достижения конечного результата в целом. Другими словами, *для осуществления процесса нужна особая структура*, для которой характерны техническая проработанность связей и взаимных переходов, фрагментов, мелких деталей активности и одновременно избыточность нравственно-правовых, духовных и иных смыслов, как правило, запрашивающих целостную личность и неизбежно ставящих проблему переноса смыслов в деятельности субъекта.

Следующим шагом в фундаментальном представлении о деятельности является понимание ее как системы.

Рассуждения большинства ученых (Б.Г. Ананьев, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, Г.С. Никифоров, Б.Д. Парыгин, Ю.П. Платонов, А.В. Петровский, А.А. Реан, С.Л. Рубинштейн, Г.В. Суходольский, В.А. Якунин и др.) концентрируются вокруг основного вопроса: как относится «деятельность» к отдельному человеку? Как правило, ответ сводится к утверждению, что деятельность – атрибут отдельного человека (как то, что им производится, создается и осуществляется), а сам человек в соответствии с этим выступает как «деятель». Из этого, в общем-то, правильного суждения следует вывод, что деятельность безличной не может быть. Она всегда не только предметна, но и персонифицирована.

По мнению В.П. Зинченко, о деятельностном подходе как целостной теории говорить пока рано (ученый находит в ней слишком много противоречий и неясностей, а потому предлагает оценивать сделанное в этой области как психологический подход к деятельности, как попытку создания психологической проекции философской категории «деятельность» на психологию¹). Следует согласиться с тем, что на фоне высокой потребности в новых идеях ее интенсивного развития продвижение в разработке психологической теории деятельности дается с большим трудом. Теория деятельности пока

¹ См.: Зинченко В.П. Психологическая теория деятельности («воспоминания о будущем») // Вопросы философии. 2001. № 2. С. 83.

так и не стала полидисциплинарной теорией. По-прежнему господствуют две научные версии теории деятельности и деятельностного опосредствования С.Л. Рубинштейна и А.Н. Леонтьева, которые в свое время послужили основанием для институализации особой культуры деятельностного подхода в отечественной гуманитарной эпистемологии. Подчеркнем, что современная теория деятельностного подхода – это открытая и активно развивающаяся научная и образовательная платформа, без которой трудно представить себе не только юридическую психологию и психологию безопасности, но и философию, социологию, политологию, культурологию, филологию и историю, да и всю современную культуру в целом.

Однако эволюция теории деятельности продолжается, в том числе во многом благодаря представителям новых поколений «выготскианского» направления в теории деятельности. При этом старая теория не отбрасывается, а продолжает работать в своей сфере психологической науки, на своем уровне анализа. Во многом новые версии теории деятельности отождествляются с И. Энгелстромом, преимущественно с его собственной теорией деятельности, а также с работами многих других авторов, например, М. Коула, Дж. Верча, Г. Дэниелса, К. Хольцкампа, Г.П. Щедровицкого, В.В. Давыдова, Э.В. Ильенкова, Ф.Т. Михайлова, А.И. Мещерякова, В.П. Зинченко, В.В. Рубцова, Б.Д. Эльконина, Г.А. Цукерман, А.Г. Асмолова и многих других. Складывается ситуация, когда в разные периоды времени могут сосуществовать несколько теорий, что заставляет нас говорить о «хронотопе науки о деятельности» (А.И. Мещеряков)¹. Дело заключается в специфике науки о деятельности: не только требуемая от нее общая полидисциплинарная теория, но и она сама должна быть полидисциплинарной. На первый взгляд, практически она уже является таковой в связи с тем, что деятельность представлена на разных уровнях социокультурной действительности или,

¹ Мещеряков Б.Г. Хронотоп культурно-исторической науки о деятельности // Культурно-историческая психология. 2021. Т. 17. № 3. С. 24–30.

говоря иначе, понятие деятельности применяется к явлениям разного уровня, изучаемым целым спектром наук. Эту идею в наиболее четком виде отразили в своих исследованиях И. Энгестрём и Г.П. Щедровицкий. Вместе с тем В.В. Давыдов указывал, в первую очередь, на отсутствие достаточной фактической базы для построения такой теории. По его мнению, необходимо искать «пути создания подлинной современной теории деятельности, именно “создания”, а не простого повторения того, что нам осталось в наследство от прошлого. И вместе с тем это наследство весьма серьезное и большое, и отбрасывать его нельзя»¹. Как подчеркивал в свое время Л.С. Выготский, на одной практике «здание» общей психологии не построишь, а для хорошей практики нужна хорошая теория. Как представляется, в рамках науки о деятельности свое место должны занимать прикладные, практические и фундаментальные науки (или их части), нужен конструктивный научный синтез.

Психологи правоохранительных органов также активно используют достижения в области деятельностного подхода для построения научной системы отбора и подбора кадров, морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности и создания современных психотехнологий оказания высококвалифицированной психологической помощи сотрудникам. Главной особенностью деятельностного подхода является то, что последний опирается на основные положения и принципы диалектической психологии. В частности, известное положение о том, что не сознание определяет бытие, деятельность человека, а, наоборот, бытие, деятельность человека определяют его сознание.

В соответствии с представлениями А.Н. Леонтьева «деятельность в ее исходной и основной форме – это чувственная практическая деятельность, в которой люди вступают в практический контакт с предметами окружающего мира,

¹ Давыдов В.В. Последние выступления : сборник / сост. Л.В. Берцфаи, Б.А. Зельцерман. – Рига : Эксперимент, 1998. С. 54.

испытывают на себе их сопротивление и воздействуют на них, подчиняясь их объективным свойствам»¹.

Уже в самой телесной организации человека заключена необходимость того, что он вступает в активное отношение с внешним миром – чтобы существовать, он должен действовать, производить необходимые ему средства для жизни. Воздействуя на внешний мир, человек изменяет его, при этом он также изменяют и самого себя. Поэтому то, что человек представляют собой, определяется его деятельностью, обусловленной уже достигнутым уровнем развития средств и форм ее организации.

¹ Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М. : Смысл, Academia, 2005. – 352 с.

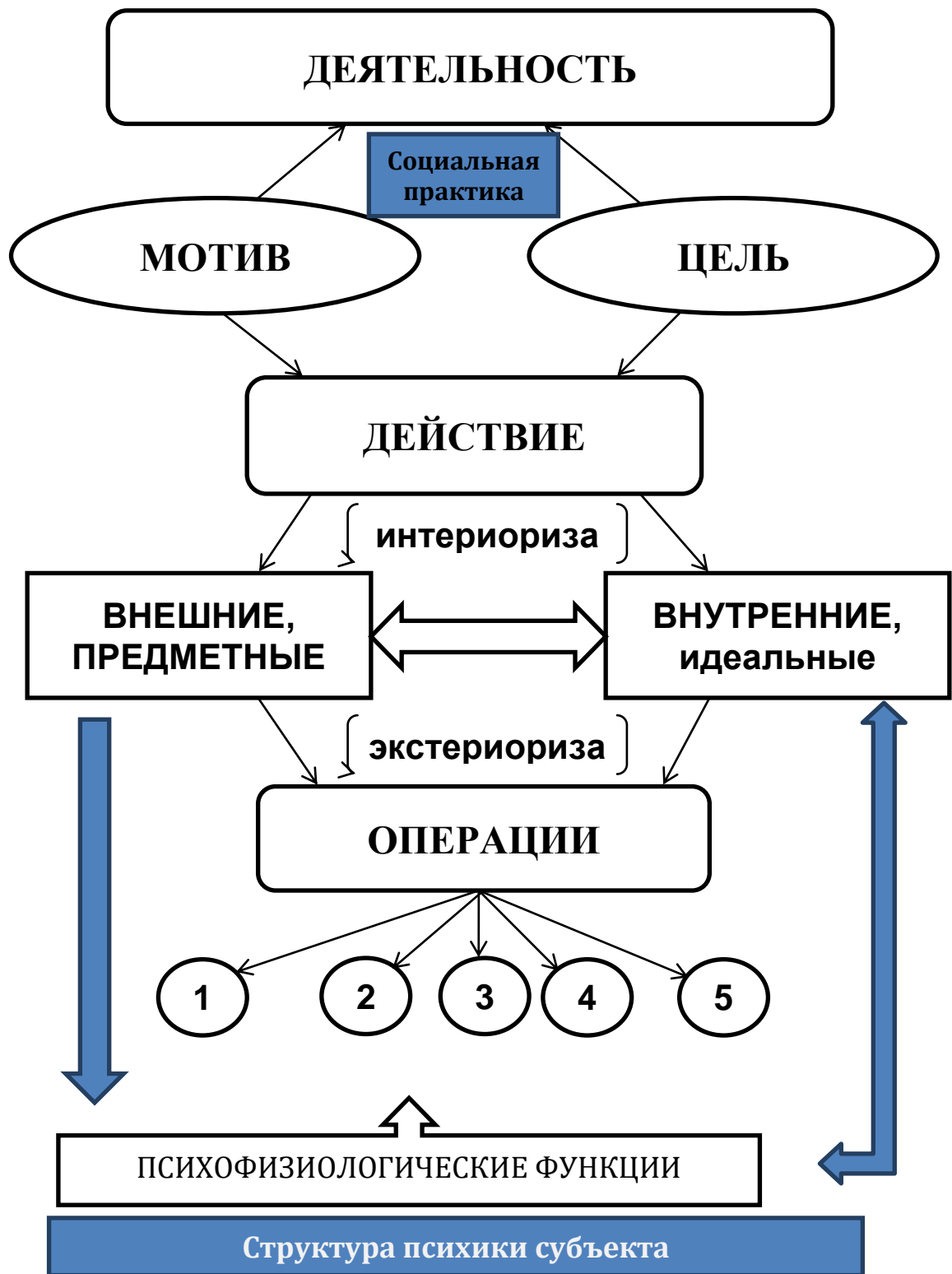


Рис. 1. Структурная схема деятельности

Побудительными причинами деятельности человека являются *мотивы* – совокупность внешних и внутренних условий, вызывающих субъективно значимую активность и направленность деятельности субъекта. Именно мотив, побуждая к деятельности, определяет ее направленность, то есть определяет ее цели и задачи.

Цель деятельности – это идеальное представление (образ) субъективно желаемого результата деятельности. Целью может быть явление, предмет, действие или состояние.

Задача – это конкретизация главной цели деятельности, заданной в определенных условиях; она должна быть достигнута путем преобразования этих условий согласно определенной процедуре или технологии. Задача состоит из следующих элементов: конечная цель; условия, в которых осуществляется деятельность; решение задачи – действия и операции, которые необходимо выполнить, чтобы достичь конечной цели. Наиболее простой задачей может быть конкретная цель, не требующая сложной последовательности действий, чтобы её достичь. Вместе с тем сложные виды деятельности предполагают достижение ряда промежуточных целей в ходе решения ряда простых задач, без успешного решения которых невозможно достичь основной цели. Например, для овладения какой-либо специальностью необходимо сначала получить соответствующие компетенции, что достигается в ходе решения учебных задач, и далее полученные знания надо использовать на практике, формируя практические навыки и умения.

Таким образом, человеческая деятельность – это сложное и многообразное явление (рис. 1). В её реализацию вовлечены все компоненты иерархической структуры человека: физиологический, психический и социальный. В деятельности можно выделить три уровня. Верхний уровень – это уровень видов деятельности, далее идёт уровень действий, за ним – уровень операций и последний – уровень психофизиологических функций.

Основной структурной единицей деятельности является действие. *Действие* – это процесс, направленный на реализа-

цию цели, которая, в свою очередь, может быть определена как образ желаемого результата (предмета потребности). Необходимо сразу обратить внимание на то, что цель в данном случае – это сознательный образ. Выполняя определенную деятельность, человек постоянно удерживает этот образ у себя в сознании. Таким образом, действие – это сознательное, мотивированное проявление активности человека. Исключениями являются случаи, когда у человека в силу определенных причин или обстоятельств нарушена адекватность психической регуляции поведения, например, при болезни или в состоянии аффекта.

Понятие «действие» характеризуют следующие четыре основных компонента:

1. Необходимым компонентом действия является сознательное действие, заключающееся в постановке и удержании цели.

2. Вместе с тем действие – это одновременно и акт поведения, обусловленное сознательной регуляцией движение. Из этих положений вытекает один из основополагающих выводов теории деятельности – о неразрывности сознания и поведения (деятельности).

3. Характер действия в теории деятельности выражается в понятиях активности и реактивности. Понятие «реактивность» предполагает ответное действие или реакцию на воздействие чего-либо. Понятие «активность» означает произвольное построение действия самим субъектом. При этом источник активности находится в самом субъекте (человеке) в форме мотива и цели, на достижение которой направлено действие.

4. Понятие «действие» распространяет человеческую деятельность на материальный и социальный мир. Цель действия может иметь не только биологический смысл (например, нахождение пищи), но также может быть направлена на установление социального контакта или создание предмета, не связанного с биологическими потребностями.

Само по себе действие не является элементом начального уровня, на основе которого строится деятельность. Действие –

это сложный составной элемент, состоящий из ряда более мелких элементов. Это связано с тем, что в основе каждого действия лежат цели. Цели деятельности могут быть разнообразными по содержанию и сложности, времени и пространству, масштабу и субъективной значимости. Например, могут быть сложные цели, для достижения которых необходимо реализовать ряд частных целей, а те могут включать в себя еще более мелкие цели и т. д. Любое действие может быть выполнено разными способами. Способ выполнения действия называется *операцией*. Для достижения одной и той же цели в различных условиях деятельности могут использоваться различные операции. Различными условиями деятельности могут являться как внешние обстоятельства, в которых осуществляется деятельность, так и внутренние обстоятельства, определяемые возможностями, способностями и внутренними ресурсами действующего субъекта. Поэтому в теории деятельности цель, реализуемая в заданных условиях, называется задачей. В зависимости от стоящей задачи (условий деятельности) операция может включать в себя разные действия, которые, в свою очередь, могут состоять из ещё более мелких (частных) действий – приемов. Поэтому можно утверждать, что операции могут представлять собой и более крупные единицы деятельности, чем действия.

Ведущим качеством операций является то, что они почти или совсем не осознаются. В этом заключается основное отличие операций от действий, предполагающих осознанную цель и сознательный контроль за выполняемыми действиями. Исходя из сказанного, операции относятся к уровню автоматических действий и навыков. В свою очередь, *навыки* – это автоматизированные компоненты сознательной деятельности, формирующиеся в ходе многократного выполнения одних и тех же действий.

На основании вышесказанного можно выделить два вида операций:

– операции *первого вида* формируются в ходе приспособления и адаптации к условиям, в которых протекает деятельность;

– операции *второго вида* относятся к сознательным действиям, ставшим навыками в ходе повторов и автоматизации, выполняющиеся в дальнейшем практически неосознанно.

На самом деле достаточно трудно провести чёткую грань между операциями и действиями. Например, при выпечке блинов блин переворачивается с одной стороны на другую – это операция. Но если вы при выполнении этой деятельности начинаете себя контролировать и стараться действовать осознанно, то сталкиваетесь с необходимостью выполнения целого ряда целенаправленных сознательных действий. Поэтому одним из наиболее информативных признаков, позволяющих дифференцировать действия и операции, является степень осознанности выполняемой деятельности.

В заключение охарактеризуем психофизиологические функции деятельности.

В психологической теории деятельности *психофизиологические функции* – это физиологические механизмы, лежащие в основе психических процессов. Протекание психических процессов неотделимо от физиологических процессов, являющихся их основой. Сами физиологические процессы определяются врождёнными конституциональными особенностями, способностями организма и нервной системы, иначе говоря, они генетически обусловлены. К ним относятся, в первую очередь, способности к ощущению, моторные способности, возможности различных видов памяти, а также врожденные механизмы, закрепленные в индивидуальных особенностях строения нервной системы и формируемые в первые месяцы жизни.

В основе реализации психических функций и способностей также лежат психофизиологические функции. Например, при заучивании какого-либо текста мы используем специальные мнемические приёмы для более быстрого и качественного запоминания необходимого объёма информации. Но запоминание невозможно без наличия у нас мнемических способностей, заключающихся в способности запоминать информацию. Некоторые мнемические способности являются врожденными. С момента рождения (по данным совре-

менных исследований, ещё и до момента рождения) ребенок может запоминать значительный объём информации. По мере развития ребёнка растёт не только количество запоминаемой им информации, но изменяются и качественные параметры запоминания. Поэтому психофизиологические функции составляют органический фундамент процессов деятельности. Без обращения к психофизиологическим функциям невозможны не только конкретные действия, но и постановка задач на их осуществление.

Таким образом, с позиций законов биологии деятельность как бы ограничена «снизу» физиологической системой. В то же время деятельность как социально детерминированное отношение оказывается в определенном смысле свободной от биологической детерминации, ориентированной на ценности и закономерности социальной жизни¹. В частности, содержание когнитивного компонента характеризуется не только адекватностью, относительным постоянством отражения пространственно-временной целостности, но и изменчивостью, подвижностью отражения в соответствии с культурно-историческими нормами. Например, радикальное изменение привычной политико-идеологической системы государства, как правило, влечет за собой подрыв доверия к идеалам. Становление новых идеалов как общезначимых ценностей определяется способностью субъекта в контексте деятельности переосмысливать, переоценивать и переформулировать картину мира.

Операциональный компонент деятельности также оказывается зависимым от правовых, этических и нравственных норм. Наконец, опыт человека также складывается не только из результатов собственной активности, но включает присвоенные результаты социальной практики. Если вспомнить в связи с этим известную теорию поэтапного действия П.Я. Гальперина о механизмах перехода познавательного

¹ Волков А.М., Микадзе Ю.В., Солнцева Г.Н. Деятельность: структура и регуляция: Психологический анализ. – М. : Изд-во МГУ, 1987. – 215 с.

действия из внешнего плана деятельности во внутренний идеальный план и доминирование в этом процессе внутреннего познавательного действия, то становится понятным ее основной недостаток: сужение социального смысла деятельности, попытка объяснить ее механизмы с позиции только индивидуальной деятельности. «Для нас сказать о процессе “внешний”, – писал Л.С. Выготский, – значит сказать “социальный”. Всякая психическая функция была внешней потому, что она была социальной раньше, чем стала внутренней, собственно психической функцией; она была прежде социальным отношением двух людей»¹. Именно поэтому развитие деятельности неизбежно приводит к возникновению психологического отражения и, соответственно к психологическому опосредствованию деятельности. Именно оно, психологическое опосредствование, управляет деятельностью. Однако «в этой своей функции психическое отражение проявляет себя объективно»². И только в отношении к психологическому отражению мира в голове человека деятельность есть предмет психологии, но только в этом отношении³. Именно в диалектике объективного отражения и субъективной (идеальной) активности заключен источник непрерывного развития психики – образов, идей, значений, смыслов, способов и средств деятельности субъекта.

¹ Выготский Л.С. Мышление и речь. Проблемы психологического развития ребенка // Избранные психологические произведения / под ред. и со вступ. статьей А.Н. Леонтьева, А.Р. Лурии. – М. : Изд-во Акад. пед. наук РСФСР, 1960. С. 197.

² Леонтьев А.Н. Философия психологии: Из научного наследия. С. 248.

³ Там же. С. 257.

1.3. Сущность модельного подхода к анализу психологического обеспечения профессиональной деятельности

В современных научных исследованиях широко применяется модельный подход, предполагающий построение схемы, изображения или описания природного или общественного, естественного или искусственного процесса, явления или объекта. Под *моделью* понимается система объектов или знаков, воспроизводящих некоторые существенные свойства системы (объекта) оригинала. Психологическое моделирование предполагает создание модели психического феномена, то есть формализованной абстракции данного феномена, воспроизводящей его некоторые основные, ключевые свойства.

Несколько иное, более развёрнутое определение психологического моделирования даёт «Википедия»: «*психологическое моделирование* – создание формальной модели психического или социально-психологического процесса, то есть формализованной абстракции данного процесса, воспроизводящей его некоторые основные, ключевые, по мнению данного исследователя, моменты с целью его экспериментального изучения либо с целью экстраполяции сведений о нём на то, что исследователь считает частными случаями данного процесса»¹.

В начале XX в. в психологии широко использовались модели «гидравлического типа», основанные на принципе компенсации – «в одном месте убавилось, в другом прибавилось» (на этом же устаревшем принципе основана так называемая Модель А, используемая в соционике). Подобного рода модели до сих пор используются в популярной психологии (например, модель трёх состояний Эго, предложенная Э. Берном).

В настоящее время в психологии всё чаще используются модели, основанные на вероятностно-статистической оценке явлений и алгоритмическом подходе.

¹ Психологическое моделирование // Википедия. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/> (дата обращения: 26.05.2025).

Можно выделить две разновидности психологических моделей¹:

1. Внутренние, субъективизированные психологические модели (как совокупность образов) человека, которые отражают субъективную картину мира (психологические модели-представления о профессии, профессиональной среде, деятельности, Я-концепции). Эти модели (образы) обеспечивают деятельность человека, определяют его отношение к миру и к себе.

2. Внешние, объективизированные психологические модели как системы объектов, символов или знаков, воспроизводящих наиболее существенные свойства системы-оригинала (вербальные и знаковые модели профессии, профессиональной среды, деятельности, самосознания). Такие модели – как своеобразные дидактические средства – важны для обеспечения профессиональной подготовки и формирования профессионала.

В психологии традиционно представление о том, что человек формирует некоторую систему *психических образов*, которая лежит в основе регуляции его поведения. У каждого человека есть свой уникальный образ мира и окружающих людей, и человек действует и чувствует себя, как отмечал Э. Берн (E. Berne) в 1972 г., не в соответствии с действительными фактами, а в соответствии со своими представлениями об этих фактах². Специфика формируемой в голове человека картины мира определяет глубину и границы познания, эмоциональное отношение и готовность активного действия в нем.

Трудовая и профессиональная деятельность занимает существенное место в человеческой жизнедеятельности. Она сопровождается субъективным отражением человеком объективной реальности, а возникшее отражение (в форме

¹ Дружилов С.А. Концептуальная модель профессиональной деятельности как психологическая детерминанта профессионализма // Психологические исследования. 2013. Т. 6. № 29. С. 4. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 26.05.2025).

² Берн Э. Введение в психиатрию и психоанализ для непосвящённых. – М. : Попурри, 2012. – 528 с.

образов) регулирует поведение. Чем более полно, глубоко и адекватно субъект отражает окружающую действительность, чем более адекватны его субъективные образы условиям объективной реальности, тем большими возможностями в выполнении деятельности он обладает.

Становление профессионала можно рассматривать как процесс и результат *интериоризации* человеком психологической модели профессии¹. В рамках изучения процессов становления профессионализма человека, разработана трехкомпонентная психологическая модель профессии, включающая в себя следующие компоненты (или субмодели):

а) модель профессиональной *среды*;

б) модель профессиональной *деятельности*;

в) модель *субъекта* деятельности (как совокупность образов, отражающих систему свойств и отношений человека как члена профессионального сообщества), – профессиональная Я-концепция.

Таким образом, профессиональную деятельность можно рассматривать как деятельность человека в рамках конкретной профессиональной модели. Построение моделей профессиональной деятельности позволяет дифференцировать профессионала, эффективно осуществляющего профессиональную деятельность, и дилетанта (или пассивного исполнителя), не усвоившего в полной мере всех профессиональных ценностей и мотивов, характерных для успешного представителя данной профессии, «механически» выполняющего ту же профессиональную деятельность, но в отрыве от профессиональной среды и свойственной ей профессиональной культуры.

¹ Дружилов С.А. Обобщенный (интегральный) подход к обеспечению становления профессионализма человека. Психологические исследования. 2012. № 1, 2. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 26.05.2025).

1.4. Структурные элементы модели служебной деятельности

Существующие в настоящее время подходы к организации психологического обеспечения профессиональной и служебной деятельности органов внутренних дел, в основном, строятся на основе *аналогии* (опыта решения подобных задач в своем и других силовых ведомствах), *подбора* (выбора соответствующих конкретной задаче мероприятий из общего перечня направлений психологического обеспечения) и *предположения* (исходя из представлений о том, какие мероприятия будут способствовать повышению эффективности решения задачи)¹.

Однако эти подходы во многом фрагментарны, бессистемны, их применение ведет к обеднению содержания, направлений, технологий психологического обеспечения. Иногда упускаются психологические факторы, оказывающие существенное влияние на эффективность служебной деятельности. Одним из самых серьезных недостатков при организации психологического обеспечения служебной деятельности является отсутствие учёта этнопсихологических, конфессиональных, боевых качеств, актуальных психических состояний объектов профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел (преступников, террористов), населения, проживающего на территории, обслуживаемой отделом полиции.

Игнорирование значимых аспектов психологической реальности решения служебных задач существенно снижает эффективность их психологического обеспечения. Для решения этой проблемы необходимо использовать модельный подход к служебной деятельности и системе её психологического обеспечения.

¹ Караяни А.Г. Психологическая модель служебной деятельности как инструмент создания системы ее психологического обеспечения // Вестник ЮУрГУ. Серия: Психология. 2013. № 4. Т. 6. С. 92–98.

Психологическая работа осуществляется на двух уровнях – на уровне понимания психологических явлений и на уровне управления психологическими явлениями¹.

На первом уровне конкретное психологическое явление выделяется из целостной реальности, описывается посредством психологических терминов, называется, классифицируется, объясняется и представляется в виде модели. На втором уровне оно подвергается целенаправленной коррекции. Попытки управления тем или иным психологическим явлением без предварительного построения его модели практически невозможны².

Исходя из вышесказанного, можно сформулировать определение психологической модели служебной деятельности сотрудников.

Психологическая модель служебной деятельности – мысленный образ (аналог, схема, карта) психических процессов и явлений, имеющих место в конкретной служебной деятельности.

Служебная деятельность – многообразная, обладающая разной спецификой реальность. Так, следственная, оперативно-розыскная, административная, пенитенциарная, спасательная и другие виды служебной деятельности в значительной степени различаются по психологическим условиям их осуществления, поэтому психологическая модель любого из перечисленных видов служебной деятельности будет иметь свою специфику.

Исходя из того, что служебная деятельность сотрудника органов внутренних дел заключается в непосредственном или опосредованном (через документы, технические средства) взаимодействии с различными (индивидуальными или групповыми) партнерами (подчиненными, руководителями,

¹ Бархаев Б.П. Введение в профессию: от социальной роли к профессиональной субъектности / Б.П. Бархаев, И.В. Сыромятников. – М. : МВУ, 2003. С. 88.

² Караяни А.Г. Прикладная военная психология / А.Г. Караяни, И.В. Сыромятников. – СПб. : Питер, 2006. – 480 с.

сослуживцами, подозреваемыми, преступниками, пострадавшими, свидетелями и т. п.), то для построения соответствующей психологической модели можно воспользоваться разработанной в военной психологии моделью взаимодействия.

Опираясь на предложенную в военной психологии структурно-логическую схему и усовершенствуя её, можно предложить *психологическую модель служебной деятельности, состоящую из следующих элементов:*

1. *Предмет взаимодействия (мотив деятельности каждой стороны)*¹. Системообразующим элементом психологической модели профессиональной деятельности является ее предмет – действующий мотив. Так, при розыске и задержании преступника предметом взаимодействия является воля противоборствующих сторон. Цель оперативного сотрудника – сломить волю преступника к сопротивлению, подчинить ее требованиям правовых норм, обеспечить его требуемое поведение. Цель преступника – противостоять воле оперативного сотрудника, заставить его отказаться от выполнения своих функциональных обязанностей или существенно снизить эффективность его деятельности. При взаимодействии с сослуживцами предметом вступает взаимопонимание партнеров. Предмет определяет качественно-количественные параметры всех остальных элементов модели.

2. *Взаимодействующие стороны – коммуниканты* (партнеры, оппоненты, противники) с сформировавшимся у них ресурсом взаимодействия (образы ситуации взаимодействия, установки, цели, мотивы, эмоциональный настрой, навыки эффективных действий в различных ситуациях, психофизиологические возможности, уровни профессионализма). Наличие сильной мотивации определяет настрой и силу воли стороны к овладению предметом взаимодействия. От профессионализма зависит степень психофизиологической вовлеченности сотрудника в ситуацию профессиональной дея-

¹ Караяни А.Г. Психологическое обеспечение служебной деятельности: элементы концепции // I Всероссийский съезд психологов силовых структур Российской Федерации : сборник материалов. – М. : НЦКУС МЧС России, 2013. С. 16–23.

тельности, ее «психофизиологическая цена». Качественно-количественная характеристика взаимодействующих сторон определяет выбор средств, методов взаимодействия, требования к групповым характеристикам и статусу партнеров по взаимодействию. Так, противоборство с высокомотивированным, профессионально подготовленным, настроенным на борьбу противником требует иногда не только аналогичных психологических кондиций сотрудника правоохранительных органов, но и эффективного профессионального взаимодействия с сослуживцами, подключения более высокостатусных сил.

3. *Групповые психологические феномены* – влияющие на достижение цели взаимодействия групповые мнения, настроения, традиции, совместимость, сплоченность, авторитетность руководства взаимодействующих сторон. По существу, эти феномены так или иначе включены в предмет взаимодействия. Поэтому нередко, например, для пресечения противоправной деятельности преступной группы требуется нарушение ее сплоченности, подрыв авторитета «вожака», разрушение криминальных традиций. Служебная деятельность сотрудника правоохранительных органов – деятельность коллективная. От степени психологической совместимости, сплоченности, взаимовыручки сотрудников, содержания коллективного мнения и настроения в значительной мере зависит успешность решения служебных задач.

4. *Способы действий* – стратегии, тактика, формы, виды, приемы взаимодействия сторон. В зависимости от характеристик предмета взаимодействия и взаимодействующих сторон ими могут использоваться такие способы действий, как сотрудничество, противоборство (конкуренция), согласие (консенсус), подчинение, избегание.

5. *Средства взаимодействия* – вербальные и невербальные коммуникативные средства, средства рукопашного боя, боевое оружие, специальная техника и др. Идеальной является ситуация, когда сотрудник достигает цели служебной деятельности (овладевает предметом) с использованием исключительно коммуникативных средств (вербальных или невербальных).

6. *Среда деятельности* – совокупность условий взаимодействия, подразделяемых на оперативные (специфика оперативной ситуации – захват преступника, освобождение заложников и т. д.), социальные (состояние общественного и группового мнения, настроения, сплоченности и т. д.), эколого-эргономические (природно-географические, погодноклиматические и технико-технологические обстоятельства выполнения служебной задачи).

Таким образом, в структурном плане психологическая модель служебной деятельности состоит из качественно различных элементов, оказывающих прямое или опосредованное влияние на психику сотрудников правоохранительных органов. Однако простая совокупность этих элементов не может быть названа моделью.

1.5. Функциональные связи элементов психологической модели служебной деятельности

Психологическая модель служебной деятельности и функциональные связи её элементов должны обладать следующими свойствами:

1. Модель должна отражать все существенные и значимые психические явления, имеющие место в служебной деятельности. Например, при планировании операции по восстановлению конституционного порядка в Чеченской республике зимой 1995 г. из психологической модели предстоящих действий «выпал» такой элемент, как социальная среда, в частности, возможность сопротивления правоохранительным органам и воинским частям со стороны местного населения. В результате были неправильно представлены такие элементы модели, как способы и средства решения служебно-боевых задач и рассчитаны временные характеристики антитеррористической операции. Следовательно, при организации и планировании психологического обеспечения служебной деятельности необходимо учиты-

вать состояние, видеть динамику развития и планировать оптимизацию каждого элемента ее психологической модели.

2. Модель должна отражать характер взаимосвязи психических явлений в служебной деятельности – изменение одного влечет изменение всех остальных. Например, состояние общественного мнения о правоохранительной или преступной деятельности способно повлиять на вид средств, используемых для обеспечения правопорядка, на способы действий и психологическое состояние личного состава и т. д. Таким образом, влиять на ход и исход служебной деятельности можно путем изменения состояния любого из элементов модели. То есть в каждом элементе модели служебной деятельности потенциально содержится психологический ресурс решения конкретной задачи. Даже противник (преступник) может стать ресурсом эффективной деятельности, когда он психологически истощен, подавлен, дезориентирован, дезорганизован. В этой связи искусство психологов, руководителей, сотрудников состоит в том, чтобы перевести психологический ресурс из потенциального состояния в актуальное.

3. Модель позволяет прогнозировать динамическое изменение каждого элемента в ходе профессиональной деятельности. Владение информацией об изменении того или иного элемента модели позволяет предугадывать характер, силу и направленность изменения других элементов. Например, усиление разобщенности в преступной среде может служить основанием для предположения о возможной активизации преступников, усилении агрессивности и жестокости индивидуальных преступлений.

4. Модель позволяет создавать действенные системы психологического обеспечения профессиональной деятельности личного состава правоохранительных органов. *То есть использование модели дает возможность на практике осуществить системный подход к планированию служебной деятельности сотрудников: осуществлять комплексную оценку профессиональных ситуаций, учитывать актуальное состоя-*

ние каждого элемента, осуществлять влияние на предмет служебной деятельности с различных сторон¹.

Выделенные структурные элементы психологической модели служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел важны, но излишне обобщены для практического использования. Их операционализация может быть достигнута путем разложения каждой составляющей модели на элементы, доступные для измерения, оценки, изменения. Необходимо выделить факторы (причины, движущие силы, важные обстоятельства), определяющие действия сотрудников при выполнении служебных задач, более детально характеризующие каждый элемент психологической модели служебной деятельности.

Предложенная психологическая модель служебной деятельности позволяет выделить следующие группы психологических факторов служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел:

1. *Оперативные факторы*: вид взаимодействия с оппонентами (сотрудничество, противоборство, консенсус, подчинение, избегание), виды и способы действий (переговоры, задержание, засада и т. п.); вид используемых средств взаимодействия (коммуникативные, технические, оружие, спецсредства); наличие фактов или угрозы насилия, гибели и ранений людей; продолжительность непрерывного участия в выполнении задач служебной деятельности; выполнение задач в отрыве от основных сил; наличие информационно-психологического противоборства.

2. *Эколого-эргономические факторы*: природно-географические (горы, пустыня, лес, районы крайнего Севера и т. д.); погодно-климатические (жара, холод, гипоксия, осадки); технико-технологические (непереносимый шум, вибрация, запахи, воздействия химических веществ и т. п.).

¹ Караяни А.Г. Психологическая модель служебной деятельности как инструмент создания системы ее психологического обеспечения. С. 92–98.

3. *Социальные факторы:* отношение общества (особенно населения в районе выполнения задачи) к правоохранительной деятельности и противоправной деятельности; сплоченность противоборствующих групп; авторитетность руководства противоборствующих групп.

4. *Психофизиологические факторы:* чрезмерное физическое напряжение, дистресс; усталость; монотония; сильная «задолженность» сна и отдыха; сенсорная депривация; голод, жажда; боль.

5. *Первичные психологические факторы:* психологическая готовность к выполнению служебных задач и психологическая устойчивость к стресс-факторам служебной деятельности. Обе эти переменные состоят из одних и тех же компонентов, но находящихся в различных иерархических отношениях¹.

Важнейшими компонентами психологической готовности к выполнению служебных задач и психологической устойчивости к стресс-факторам служебной деятельности являются:

– *когнитивный* (знание особенностей индивидуальной и групповой психологии противоборствующей стороны, ее сильных и слабых сторон, привычных паттернов и схем действий; представление о социальном фоне и эколого-эргономических обстоятельствах выполнения задачи; знание того, какую задачу, во взаимодействии с кем, в какой последовательности, в каком временном интервале, с помощью каких средств выполнить и т. д.);

– *мотивационный* (наличие широких социальных, коллективно-групповых и индивидуальных мотивов качественного выполнения задачи);

– *эмоционально-волевой* (настрой на выполнение задачи; стеничные эмоциональные состояния; умение сотрудников оказывать взаимную психологическую поддержку; владение

¹ Караяни А.Г. Психологическая модель служебной деятельности как инструмент создания системы ее психологического обеспечения. С. 92–98.

сотрудниками приемами эмоционально-волевой саморегуляции);

– *операциональный* (мастерское владение оружием, спецтехникой, приемами рукопашного боя и т. д.).

Уровень сформированности у сотрудников первичных психологических качеств выступает своеобразным «фильтром», сквозь который осуществляется влияние на их поведение всех перечисленных выше факторов. Именно от состояния психической готовности и устойчивости зависит характер реакции сотрудника на *вторичные психологические факторы* (опасность для собственной жизни (здоровья) и жизни (здоровья) близких людей; новизна, неожиданность, внезапность наступления экстремальной ситуации; участие в жестокое насилие по отношению к противнику; крайне высокая ответственность за результаты своей деятельности; противоречивость, острая нехватка или чрезмерный излишек жизненно важной информации; сочетание нескольких видов деятельности; предельно высокий темп работы).

Приведённые факторы, вытекающие из психологической модели служебной деятельности, определяют уровень активности, успешности и эффективности действий сотрудников правоохранительных органов. Так, недостаточный и некачественный сон в условиях интенсивной служебной деятельности – главная причина развития деструктивного стресса. Согласно исследованиям, проведенным в США и Великобритании, отсутствие сна в течение 48 часов и более практически полностью деморализует людей, которые начинают страдать психическими отклонениями, в частности, слуховыми и зрительными галлюцинациями. При этом страдают память и способность к принятию решений, повышается беспокойство, нарушаются биоритмы организма.

Руководители всех уровней и психологи должны прогнозировать и учитывать специфику влияния факторов служебной деятельности на поведение сотрудников и стремиться придать им положительный мобилизующий, активизирующий характер.

Оперативные, социальные, эколого-эргономические, физиологические и психологические факторы служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел действуют в разное время с разной силой, в различных комбинациях. Опасная для жизни обстановка будет по-разному восприниматься сотрудниками, действующими в коллективах, различающихся общественным мнением, настроением, имеющих разный опыт служебной деятельности и т. д. Очевидно, что если сотрудник знает привычки и тактические схемы действий преступников, набор их ухищрений, то они не станут для него неожиданными или новыми. А это значит, что не будет места удивлению, информационным перегрузкам и недогрузкам и, как следствие, ситуация не будет ощущаться как избыточно опасная.

Перечисленные факторы могут быть как непреодолимой преградой на пути сотрудника, причиной его психотравматизации, так и психологическим ресурсом, расширяющим его возможности.

Психология не ограничивается выявлением закономерностей функционирования психики сотрудника в условиях служебной деятельности. Она разрабатывает технологию применения выработанных научных рекомендаций в практике решения служебных задач.

В разных отраслях психологии (психологии стресса, психологии труда, психология служебной деятельности, психологии оперативно-розыскной деятельности, спортивной психологии и др.) установлено, что:

– сотрудники, имеющие одинаковый уровень психологической готовности к экстремальной деятельности и психологической устойчивости к стресс-факторам этой деятельности, будут по-разному реагировать (в силу индивидуальных различий и разного когнитивного восприятия ситуации) и действовать с различной эффективностью при решении служебных задач;

– на психологическое состояние людей и на их поведение можно влиять как непосредственно, так и опосредованно (через среду и деятельность);

– психологическое обеспечение служебной деятельности не может сводиться только к формированию профессионально важных качеств и компетенций сотрудников органов внутренних дел.

Исходя из вышесказанного, эффективность служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел можно повышать следующими способами:

а) путем оптимизации и развития психологических возможностей сотрудников (психологическая и профессиональная подготовка, тренинги и тренировки, информирование, своевременная диагностика негативных психических состояний и др.);

б) путем формирования партнёрской среды в отношениях полиции с обществом (своевременное и быстрое обезвреживание преступников, формирование положительного общественного мнения, рациональная расстановка сотрудников по этапам выполнения служебных задач с учётом их индивидуально-психологических особенностей и др.);

в) путем использования наиболее адекватного в конкретных условиях вида воздействия на преступников (психологическое, информационное, огневое, специальное и др.).

Опираясь на предложенную психологическую модель служебной деятельности, можно сформулировать определение *психологического обеспечения служебной деятельности* как технологии (совокупности форм, методов, приемов, алгоритмов) поиска, изучения, создания, сохранения, поддержания и восстановления психологического ресурса, необходимого для её эффективного выполнения.

Содержательно психологическое обеспечение служебной деятельности представляет собой целенаправленный, научно обоснованный, организованный перевод психологического ресурса из состояния потенциального в актуальное. Такое понимание психологического обеспечения служебной деятельности предполагает, что руководители и психологи при подготовке к выполнению служебных задач должны опираться на психологическую модель предстоящей деятельности, тщательно анализировать психологические аспекты каждого ее

элемента, вести целенаправленный поиск психологических ресурсов в каждом из них, планировать и осуществлять «многоканальное» влияние на все элементы модели в интересах достижения поставленной цели¹.

Таким образом, модельный подход к исследованию психологических аспектов служебной деятельности позволяет выделить и подвергнуть анализу, оценке и (в последующем) коррекции все важнейшие психологические явления, имеющие существенное значение для решения служебных задач. Без моделирования психологической феноменологии служебной деятельности нельзя создавать эффективные системы его психологического обеспечения. Руководители правоохранительных органов, психологи, планируя и организуя любое мероприятие психологического обеспечения, должны его реализовывать с учётом психологической модели конкретного вида служебной деятельности.

Контрольные вопросы:

1. Назовите основные положения психологической теории деятельности А.Н. Леонтьева.

2. Дайте определения понятий «мотив», «цель», «деятельность», «действие», «операция».

3. В чём заключается сущность модельного подхода к анализу психологического обеспечения профессиональной деятельности?

4. Для чего необходима психологическая модель служебной деятельности?

5. Дайте характеристику структурных элементов модели служебной деятельности.

6. В чём заключаются функциональные связи элементов психологической модели служебной деятельности?

7. Перечислите психологические факторы служебной деятельности.

¹ Караяни А.Г. Психологическая модель служебной деятельности как инструмент создания системы ее психологического обеспечения. С. 92–98.

ГЛАВА 2. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ РЕСУРС СУБЪЕКТА СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Ресурсный подход в психологии профессиональной деятельности

В последние годы широкое распространение в психологии приобрел ресурсный подход, зародившийся в гуманистической психологии, в рамках которой важное место заняло изучение конструктивного компонента личности, позволяющего преодолевать трудные жизненные ситуации.

Э. Фромм выделял три психологических категории, обозначаемых как ресурсы человека в преодолении трудных жизненных ситуаций¹:

– *надежда* – то, что обеспечивает готовность к встрече с будущим, саморазвитие и видение его перспектив, что способствует жизни и росту;

рациональная вера – осознание существования множества возможностей и необходимости вовремя эти возможности обнаружить и использовать;

– *душевная сила (мужество)* – способность сопротивляться попыткам подвергнуть опасности надежду и веру и разрушить их, превратив в «голый» оптимизм или иррациональную веру, способность сказать «нет» тогда, когда весь мир хочет услышать «да».

В современной психологии содержание понятия «ресурсы» разрабатывается в рамках развития теории психологического стресса. В.А. Бодров определяет его следующим образом: «Ресурсы являются теми физическими и духовными возможностями человека, мобилизация которых обеспечивает выполнение его программы и способов (стратегий) поведения для предотвращения или купирования стресса»².

¹ Фромм Э. Искусство быть : сборник. – М. : АСТ, 2013. – 348 с.

² Бодров В.А., Журавлёв А.Л. Актуальные проблемы психологии труда инженерной психологии и эргономики. – М. : Институт психологии РАН, 2012. – 400 с.

К. Муздыбаев определяет ресурсы как средства к существованию, возможности людей и общества; как все то, что человек использует, чтобы удовлетворить требования среды; как жизненные ценности, которые образуют реальный потенциал для совладания с неблагоприятными жизненными событиями¹.

Н.Е. Водопьянова дает следующее определение ресурсов: это «внутренние и внешние переменные, способствующие психологической устойчивости в стрессогенных ситуациях; это эмоциональные, мотивационно-волевые, когнитивные и поведенческие конструкты, которые человек актуализирует для адаптации к стрессогенным/стрессовым трудовым и жизненным ситуациям», это «средства (инструменты), используемые им для трансформации взаимодействия со стрессогенной ситуацией»².

Выделяют два основных вида психологических ресурсов человека – личностные и средовые (иначе – психологические и социальные):

– *личностные ресурсы* (психологические, профессиональные, физические) представляют собой навыки и способности человека;

– *средовые ресурсы* отражают доступность личности помощи (инструментальной, моральной, эмоциональной) со стороны членов семьи, друзей, сослуживцев в социальной среде и материальное обеспечение жизнедеятельности людей.

Личностные ресурсы выступают как системная, интегральная характеристика личности, позволяющая преодолевать трудные жизненные ситуации, актуализирующаяся и проявляющаяся в процессах самодетерминации личности. Актуальным направлением исследования личностных ресурсов является изучение их психологической структуры,

¹ Муздыбаев К. Психология ответственности. – М. : Либроком, 2010. – 248 с.

² Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. – СПб. : Питер, 2009. – 336 с.

механизмов функционирования, динамических характеристик, а также разработка исследовательских методик, адекватных содержанию исследуемой проблемы.

В ресурсной концепции стресса С. Хобфолла ресурсы определяются как то, что является значимым для человека и помогает ему адаптироваться в сложных жизненных ситуациях. В рамках ресурсного подхода рассматриваются различные виды ресурсов (как средовых, так и личностных). С. Хобфолл к ресурсам относит:

- материальные объекты (доход, дом, транспорт, одежда, объектные фетиши) и нематериальные (желания, цели);

- внешние (социальная поддержка, семья, друзья, работа, социальный статус) и внутренние интраперсональные переменные (самоуважение, профессиональные умения, оптимизм, самоконтроль, жизненные ценности, система верований и др.);

- психические и физические состояния;

- волевые, эмоциональные и энергетические характеристики, которые необходимы (прямо или косвенно) для выживания или сохранения здоровья в трудных жизненных ситуациях либо служат средствами достижения лично значимых целей¹.

Одним из оснований ресурсного подхода является принцип «консервации» ресурсов, который предполагает возможность человека получать, сохранять, восстанавливать, приумножать и перераспределять ресурсы в соответствии с собственными ценностями. Посредством такого распределения ресурсов человек имеет возможность адаптироваться к вариативному ряду условий жизненной среды. В концепции С. Хобфолла потеря ресурсов рассматривается как первичный механизм, запускающий стрессовые реакции. Когда происходит потеря ресурсов, другие ресурсы выполняют функцию ограничения инструментального, психологического и социального воздействия ситуации.

¹ Калашникова С.А. Личностные ресурсы как интегральная характеристика личности // Молодой ученый. 2011. № 8. Т. 2. С. 84–87.

Потеря внутренних и внешних ресурсов влечет за собой потерю субъективного благополучия, переживается как состояние психологического стресса, негативно сказывается на состоянии здоровья личности.

Таким образом, в качестве *предмета психологического обеспечения профессиональной* деятельности специалистов выступают либо психологические возможности сотрудников, либо (более подходящий термин) – психологический ресурс.

Понятие психологического ресурса в последнее время широко используется в гуманистической психологии, нейролингвистическом программировании, психосоциальной работе. Оно обозначает осознаваемые и неосознаваемые актуальные и потенциально доступные психологические возможности человека, содержащиеся в его настоящем, прошлом и будущем.

2.2. Зависимость психотехнологий психологической работы от состояния целевого психологического ресурса субъектов

Психологи подразделений по работе с личным составом выполняют большой круг задач в рамках проводимой психологической работы, но все они направлены, прежде всего, на поддержание, формирование и при необходимости восстановление целевого психологического ресурса субъектов служебной деятельности органов внутренних дел.

Целевой психологический ресурс субъектов служебной деятельности органов внутренних дел – это физические и духовные возможности сотрудника полиции, мобилизация которых обеспечивает эффективное исполнение профессиональных обязанностей в любых условиях деятельности, включая экстремальные.

Целевой психологический ресурс (ЦПР) сочетает в себе следующие *компоненты*:

– *персональный* (индивидуальная психологическая готовность к осуществлению профессиональной деятельности) включающий в себя когнитивный, эмоционально-

мотивационный, операциональный элементы и психическое здоровье;

– *межперсональный* (мотивирующее, компенсирующее и психотерапевтическое влияние коллег), включающий в себя референтность лиц, находящихся рядом, механизм подражания, взаимодействие с сотрудниками, компенсирующими недостатки работника в профессиональном опыте, наличие прямой психологической и деятельностной поддержки;

– *надперсональный* (стеническое влияние коллективного мнения, настроения, традиций), включающий в себя групповое мнение, традиции, внутригрупповые санкции, возможности психологического воздействия со стороны других объектов;

– *психоэргономический* (рациональная организация пространственно-временных, технико-технологических, экологических параметров деятельности), включающий в себя привычность условий деятельности, степень адаптированности к ним, соответствие технического оснащения решаемым задачам деятельности, уровень работоспособности, утомляемости, интенсивность и структурированность решаемых задач.

Элементы ЦПР находятся в отношениях взаимного дополнения и частичной компенсации. Например, недостаток индивидуальной психологической готовности может быть в определенной степени компенсирован посредством правильной расстановки людей, создания эффекта «психологического заражения», групповым настроением и др.

Состояние ресурса определяет ту конкретную технологию психологического обеспечения, которую необходимо реализовать в конкретной ситуации.

В основе **технологий психологического обеспечения служебной деятельности** лежат различные психотехнологии – технология решения практических проблем психической деятельности людей; система базовых психотехник, принципов, методов и средств воздействия на человеческое поведение посредством воздействия на человеческую психику; технологические приемы, используемые для экспериментального исследования, наблюдения и тестирования психического поведения и деятельности человека.

Таким образом, технологии психологического обеспечения служебной деятельности – это система базовых принципов, методов, психотехник, приёмов, методик и средств воздействия на поведение сотрудника органов внутренних дел посредством воздействия на его психику с целью повышения эффективности его служебной деятельности.

Психологи органов внутренних дел реализуют технологии психологического обеспечения служебной деятельности в процессе выполнения своих профессиональных обязанностей (функций).

Психологическое обеспечение (работа) в МВД России организационно оформлено и функционирует в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 06.12.2012 № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации», приказами МВД России от 27.08.2024 № 500 «Об утверждении положения о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» и от 02.09.2013 № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации».

Исходя из вышеназванных нормативно-правовых актов, в рамках осуществления психологической работы психологи органов внутренних дел выполняют следующие функции:

- исследовательскую;
- диагностическую;
- информационную;
- профилактическую;
- экспертную;
- консультационную;
- коррекционные.

Исследовательская функция психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности направлена, в первую очередь, на проведение исследований по совершенствованию психологического обеспечения и повышение эффективности в целом служебной деятельности сотрудников полиции.

Диагностическая функция психологической службы заключается, прежде всего, в изучении индивидуально-психологических особенностей личности кандидатов, поступающих на службу в органы внутренних дел, стажеров, сотрудников, перемещаемых по службе на другие должности в системе МВД России, прогнозирование успешности их профессиональной деятельности. При этом могут быть использованы следующие методы: наблюдение, интервью, психологический анализ документов, психологический анализ результатов деятельности, опрос, обследование, тестирование, социометрия, эксперимент.

Информационная функция психологической службы заключается в подготовке материалов и проведении занятий в системе морально-психологической подготовки сотрудников по развитию профессионально важных психологических качеств, повышению морально-психологической устойчивости при выполнении оперативно-служебных задач в экстремальных условиях; организации обучения личного состава органов внутренних дел, образовательных учреждений МВД России методам самодиагностики, психической саморегуляции и психологической взаимопомощи.

Профилактическая функция психологической службы заключается в проведении комплекса мероприятий, направленного на предупреждение развития у сотрудников полиции социально-психологической и личностной дезадаптации, заболеваний и их обострений. Различают первичную (предупреждение развития негативных психических состояний и расстройств), вторичную (для предотвращения рецидивов заболеваний) и третичную (реабилитация при серьезных заболеваниях) профилактику.

Экспертная функция. В работе психолога органов внутренних дел по обеспечению служебной деятельности сотрудников при соответствующей подготовке специалиста и наличии допуска предусматривается проведение в ходе процесса дознания и следствия *психологической экспертизы*.

В настоящее время в системе МВД России отсутствуют правовые основания, регламентирующие проведение психологом

подразделения психологической экспертизы. Это направление деятельности специалистов психологической службы органов внутренних дел требует разработки правового, организационно-методического обеспечения, подготовки соответствующих кадров¹.

Для психологов органов внутренних дел наиболее значимыми являются психологические экспертизы, осуществляемые в уголовном процессе:

- экспертиза аффективных состояний у обвиняемого (физиологического аффекта или иного эмоционального состояния, оказавшего существенное влияние на сознание и поведение обвиняемого в момент совершения правонарушения);

- экспертиза индивидуально-психологических особенностей обвиняемого и степени их влияния на поведение в период совершения правонарушения;

- экспертиза способности свидетеля (потерпевшего) правильно воспринимать обстоятельства, имеющие значение для дела, и давать о них показания;

- экспертиза способности потерпевшего по половым преступлениям понимать характер и значение совершаемых с ним действий или оказывать сопротивление;

- экспертиза психического состояния лица в период, предшествовавший самоубийству, и возможной причинно-следственной связи с действиями обвиняемого;

- экспертиза психического состояния матери, обвиняемой в убийстве новорожденного ребенка.

Психологическое консультирование – особый вид межличностного взаимодействия, при котором клиентам (сотрудникам и работникам, членам их семей) оказывается профессиональная психологическая помощь в форме прове-

¹ Петров В.Е. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности в МВД России (генезис, концепция, организация, критерии) : монография. – Домодедово : ВИПК МВД России, 2009. – 221 с.

дения специальной беседы при решении возникающих у них психологических проблем или затруднений¹.

Характер психологического консультирования в органах внутренних дел отличается от подобного направления, осуществляемого психологами-консультантами в специализированных психологических консультациях: психолог органов внутренних дел зачастую сам является инициатором встречи с сотрудником – клиентом; работая в одном коллективе, психолог должен думать о сохранении доверия с сотрудником; консультирование осуществляется по различной проблематике (служебной, учебной, семейной, кризисной) и различных формах (индивидуальной и групповой).

Функция коррекции (психокоррекции) негативных психических состояний сотрудников органов внутренних дел осуществляется психологами органов внутренних дел и может включать в себя психокоррекцию социально-психологической деформации, коррекцию негативных стереотипов обыденного сознания и неадекватных механизмов психологической защиты, формирование профессиональной мотивации и адаптивных механизмов саморегуляции.

Таким образом, технологии психологического обеспечения служебной деятельности реализуются в ходе выполнения психологами органов внутренних дел своих функций в соответствии с нормативными актами, регламентирующими данное направление деятельности.

¹ Кубышко В.Л., Крук В.М., Вахнина В.В., Федотов А.Ю. К проблеме психологического обеспечения профессиональной надежности специалиста силовых структур // Психология и право. 2020. Т. 10. № 4. С. 18–32.

Контрольные вопросы:

1. Дайте характеристику ресурсного подхода в психологии профессиональной деятельности.
2. Что такое целевой психологический ресурс субъекта деятельности?
3. Что означает персональный компонент целевого психологического ресурса субъекта деятельности?
4. Охарактеризуйте межперсональный компонент целевого психологического ресурса субъекта деятельности.
5. Дайте характеристику надперсонального компонента целевого психологического ресурса субъекта деятельности.
6. Что означает психоэргономический компонент целевого психологического ресурса субъекта деятельности?
7. Охарактеризуйте замещающий компонент целевого психологического ресурса субъекта деятельности.

ГЛАВА 3. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАК ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ РЕСУРСОМ СУБЪЕКТА СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1. Система психологической работы в органах внутренних дел

С точки зрения ресурсного подхода система психологической работы представляет собой систему, направленную на создание, актуализацию, сохранение и восстановление целевого психологического ресурса (ЦПР), необходимого для решения служебных задач.

К основным направлениям психологической работы относятся¹:

- профессиональный психологический отбор кандидатов на службу в органы внутренних дел;
- психологическое сопровождение выполнения оперативно-служебных задач;
- психологическая помощь сотрудникам и членам их семей;
- психологическая подготовка в системе морально-психологической подготовки.

Исходя из указанных направлений, основной целью психологической работы можно считать обеспечение качественного комплектования органов внутренних дел, формирование и развитие у сотрудников профессионально значимых личностных качеств, морально-психологической устойчивости и готовности к эффективному выполнению оперативно-служебных задач в повседневных и особых условиях.

В целом психологическая работа носит сквозной характер и осуществляется постоянно в течении всего периода службы сотрудника в органах внутренних дел (от «входа» до «выхода»), что схематически представлено на рис. 2.

¹ Приказ МВД России от 27.08.2024 № 500 «Об утверждении Положения о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

Вход	Психологическое сопровождение	Выход
<ul style="list-style-type: none"> - прогнозирование психологических условий предстоящей деятельности и выявление ее требований к ЦПР; - оценка актуального ЦПР; - создание необходимого ЦПР: психологический отбор, расстановка, сплочение группы, психологическая подготовка и др. 	<ul style="list-style-type: none"> - мониторинг состояния ЦПР; - психологическая поддержка; - психологическая реабилитация; - психологическая защита от воздействия внешних факторов 	<ul style="list-style-type: none"> -социально-психологическая реадaptация; - психологический карантин - создание реадaptирующей социальной среды; - психореабилитация лиц с ПТСР

Рис. 2. Общая структура психологического обеспечения служебной деятельности

Исходя из приведённой схемы, психологическая работа нами будет рассматриваться как технология управления психологическим ресурсом субъекта служебной деятельности.

Технология (от др.-греч. τέχνη – искусство, мастерство, умение + λόγος – слово; мысль, смысл, понятие) – совокупность методов и инструментов для достижения желаемого результата; способ преобразования данного в необходимое.

Технология управления отражает содержание управления, характеризуется процессами обмена и обработки информации и определяется составом и порядком выполнения управленческих работ, в ходе которых эта информация преобразуется и оказывает воздействие на управляемый объект. Отсюда вытекает основное назначение технологии управления психологическим ресурсом субъекта служебной деятельности – установление рациональной схемы взаимодействия структурных элементов психологической модели служебной деятельности с целью перевода психологического ресурса субъекта служебной деятельности из состояния потенциального в актуальное.

Технология управления психологическим ресурсом субъекта служебной деятельности – система операций и процедур, выполняемых руководителями всех уровней и психологами в определённой последовательности с использованием необходимых для этого методов и технических средств.

Целью технологии управления является оптимизация управленческого процесса, рационализация его путём исключения таких видов деятельности и операций, которые не являются необходимыми для достижения результата.

Таким образом, технология управления психологическим ресурсом субъекта служебной деятельности – система регламентированной деятельности, направленной на сохранение и приумножение психологических ресурсов сотрудников органов внутренних дел (субъектов служебной деятельности), выполняемой руководителями подразделений, сотрудниками подразделений по работе с личным составом и психологами в последовательности и с использованием методов и технических средств, регламентируемых нормативными правовыми актами МВД России.

Ниже на рис. 3 представлена организационная структура психологической службы в органах внутренних дел. Эта структура включает в себя три уровня, начиная с уровня центрального аппарата, на котором находятся центр психофизиологической диагностики федерального казенного учреждения здравоохранения «Центральная медико-санитарная часть Министерства внутренних дел Российской Федерации» и отдел организации психологической работы ГУРЛС МВД России; на следующем уровне находятся центры психофизиологической диагностики при медико-санитарных частях (далее МСЧ) территориальных органов МВД России, подразделения психологической работы территориальных органов и образовательных организаций МВД России; на третьем уровне находятся непосредственно психологи подразделений по работе с личным составом образовательных организаций и территориальных органов МВД России.

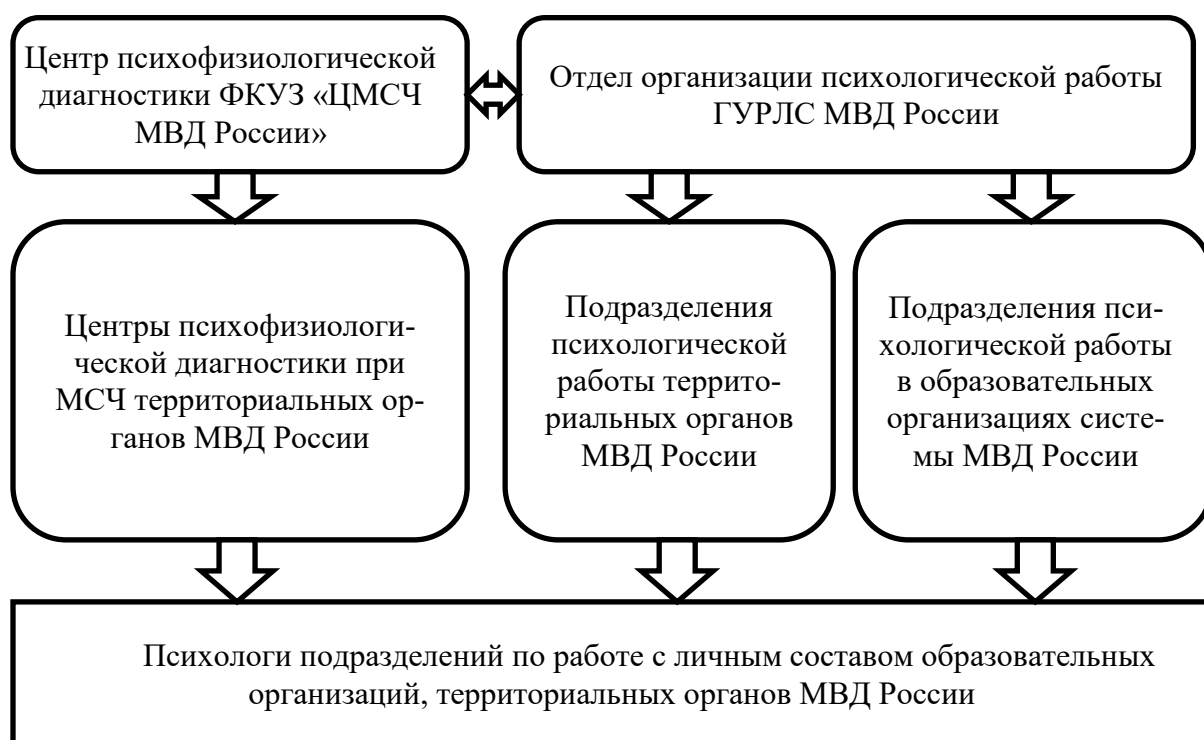


Рис. 3. Организационная структура психологической службы органов внутренних дел

Помимо вышеуказанных подразделений, при МВД России создан и функционирует Координационно-методический совет по психологическому обеспечению работы с личным составом органов, организаций, подразделений системы МВД России.

Основными задачами координационно-методического совета являются:

- выработка рекомендаций руководству МВД России при определении приоритетных направлений развития и совершенствования психологической работы с личным составом;

- участие в пределах компетенции в рассмотрении единых методологических подходов, принципов, разработке компетенций, программ психологической работы с личным составом;

- оказание научно-методической и практической помощи подразделениям морально-психологического обеспечения органов, организаций и подразделений системы МВД России и региональным координационно-методическим советам.

Исходя из общей структуры психологического обеспечения служебной деятельности и организационной структуры пси-

психологической службы в органах внутренних дел, остановимся на основных направлениях деятельности подразделений, входящих в неё.

Основными направлениями деятельности центров психофизиологической диагностики при МСЧ территориальных органов МВД России являются мероприятия входного и выходного (на службу и со службы в органах внутренних дел) контроля:

- психофизиологический отбор кандидатов на службу, на учебу в органы внутренних дел;
- психофизиологическая диагностика при сопровождении деятельности сотрудников в экстремальных условиях;
- психофизиологическая диагностика при перемещении сотрудников по службе с изменением категории предназначения и назначении на вышестоящие руководящие должности;
- психофизиологическая диагностика при увольнении со службы по состоянию здоровья.

Основными направлениями деятельности психологов подразделений по работе с личным составом территориальных органов и образовательных организаций МВД России являются все этапы психологической работы:

- психологическое сопровождение работы с кадрами органов внутренних дел;
- психологическое сопровождение служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел;
- психологический отбор кандидатов на службу и обучение в образовательные организации МВД России;
- психологическое сопровождение учебно-воспитательного процесса.

Таким образом, психологическая работа в органах внутренних дел реализуется в форме технологии создания, поддержания, восстановления и актуализации целевого психологического ресурса субъектов служебной деятельности через структурные элементы организационной структуры психологической службы органов внутренних дел.

3.2. Задачи и принципы психологической работы в органах внутренних дел

Психологическая служба в органах внутренних дел играет существенную роль в обеспечении эффективной служебной деятельности органов внутренних дел. Необходимость осуществления психологического сопровождения оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел связана со сложностью и многообразием решаемых задач, физическими и психологическими нагрузками на личный состав, признанием особой значимости и важности правовых, нравственных основ в работе стражей правопорядка.

Основные направления деятельности психологической службы с момента образования нацелены на поддержание на высоком уровне и приумножения психологических ресурсов у сотрудников органов внутренних дел путём качественного комплектования подразделений, формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в служебных коллективах, оказание психологической помощи руководителям и личному составу, повышение уровня профессиональной психологической подготовленности сотрудников.

Общей целью психологической работы в органах внутренних дел является формирование и развитие у сотрудников профессионально значимых личностных качеств, морально-психологической устойчивости и готовности к эффективному выполнению оперативно-служебных задач в повседневных и особых условиях¹.

Психологическая работа в органах внутренних дел строится на следующих принципах:

научности – предполагающего опору в своей деятельности на наиболее передовые и эффективные достижения психологической науки;

¹ Приказ МВД России от 27.08.2024 № 500 «Об утверждении Положения о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

целенаправленности – предполагающего достижение чётко поставленных в нормативных правовых актах целей;

непрерывности психологического сопровождения сотрудников – предполагающего, что любой сотрудник органов внутренних дел имеет возможность в любое время обратиться за психологической помощью;

оперативности и своевременности психологических мероприятий – предполагающего, что психологические мероприятия осуществляются в кратчайшие сроки по мере возникновения в них необходимости;

компетентности при выборе методов и методик общей и специальной направленности – предполагающего назначение на должности психологов органов внутренних дел сотрудников, имеющих психологическое образование и обладающих необходимыми профессиональными компетенциями;

объективности оценки результатов проводимых мероприятий – предполагающего использование психологами органов внутренних дел в своей работе только проверенного и научно верифицированного инструментария для подготовки заключений и рекомендаций;

конфиденциальности полученной информации – предполагающего защиту от разглашения и распространения личных данных сотрудников, полученных в ходе осуществления психологических мероприятий;

взаимодействия и сотрудничества с субъектами морально-психологического обеспечения – предполагающего взаимодействие между всеми субъектами морально-психологического обеспечения – руководителями, психологами, сотрудниками подразделений по работе с личным составом, сотрудниками, осуществляющими социальную работу;

соблюдения норм профессиональной этики – предполагающего чёткое следование этическим нормам и принципам, принятым в психологическом сообществе и регламентированным для сотрудников органов внутренних дел.

Профессионально-этические принципы психологического обеспечения служебной деятельности органов внутренних дел базируются на профессионально-этических принципах

и нормах деятельности психолога органов внутренних дел, изложенных в Кодексе профессиональной этики психолога органов внутренних дел¹, и включают в себя:

– общие гуманистические ценности: уважение к личности, защиту прав человека, чувство ответственности, чуткость, доверие, компетентность и корректность в применении методов изучения и воздействия на личность;

– направленность на гуманизацию служебной деятельности органов внутренних дел, на безусловное оказание квалифицированной психологической помощи в служебных и личных вопросах;

– объективность и конфиденциальность, корректное психопрофилактическое изложение результатов психодиагностической и психокоррекционной работы с сотрудниками подразделений органов внутренних дел;

– профессиональную компетентность психологов, стремление к творчеству, саморазвитию и профессиональному совершенствованию.

В соответствии с приказом МВД России от 27.08.2024 № 500 «Об утверждении Положения о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» основными направлениями психологической работы являются:

1. Профессиональный психологический отбор кандидатов на службу в органы внутренних дел.

2. Психологическое сопровождение выполнения оперативно-служебных задач.

3. Психологическая помощь сотрудникам и членам их семей.

4. Психологическая подготовка в системе морально-психологической подготовки.

¹ URL: <https://psy.su/content/files/Кодекс%20профессиональной%20этики%20психолога%20органов%20внутренних%20дел.pdf?ysclid=mf27bu6kf5891219436> (дата обращения: 25.02.2025).

Для реализации вышеназванной цели, принципов и направлений психологической работы необходимо выполнение следующих задач:

- определение категорий профессиональной психологической пригодности кандидатов на службу в органы внутренних дел с целью прогнозирования их способности по своим личностным и деловым качествам выполнять служебные обязанности по должности, выявление факторов риска;

- формирование и поддержание благоприятного социально-психологического климата в служебных коллективах, высокой психологической готовности сотрудников к выполнению оперативно-служебных задач;

- психологическая профилактика нарушений служебной дисциплины, законности и чрезвычайных происшествий среди личного состава, анализ факторов, оказывающих негативное влияние на морально-психологическое состояние сотрудников, выработка предложений по их устранению;

- формирование морально-психологической готовности личного состава к выполнению оперативно-служебных задач в особых условиях и поддержание надлежащего морально-психологического состояния сотрудников;

- анализ и прогнозирование успешности сотрудников, в том числе руководителей всех уровней, при назначении на иные должности;

- психологическая помощь сотрудникам, находящимся в неудовлетворительном морально-психологическом состоянии, содействие в её предоставлении членам их семей;

- формирование и развитие у сотрудников профессионально значимых психологических качеств, а также знаний, навыков и умений в рамках морально-психологической подготовки;

- психологическая реадаптация и реабилитация сотрудников, выполнявших служебные обязанности в повседневных и особых условиях, сопряженных с риском для жизни;

- изучение, обобщение и внедрение в практику положительного опыта проведения психологической работы с личным составом, современных психологических технологий.

Общенаучную методологию психологического обеспечения определяют диалектические идеи о взаимосвязи теории и практики в развитии; современные научные представления о закономерностях развития человеческого сознания, психики и поведения.

Основными методами психологической работы являются:

1. Психологическое просвещение – формирование у сотрудников представления о психологических особенностях личности, межличностного взаимодействия с различными категориями граждан в ходе выполнения оперативно-служебных задач, о социально-психологических процессах и явлениях, способах противодействия негативному информационно психологическому воздействию, саморегуляции эмоционального состояния и поведения.

2. Психологическая диагностика – изучение индивидуально-психологических особенностей личности сотрудников и лиц, поступающих на службу в органы внутренних дел, с целью определения категорий психологической пригодности к службе и возможности назначения сотрудников на иные должности, включения в кадровые резервы, направления в командировку для выполнения оперативно-служебных задач в особых условиях, определение актуального эмоционального состояния сотрудников.

3. Психологическое консультирование – оказание помощи сотрудникам при наличии проблем личного или профессионального характера (затруднения в адаптации к служебной деятельности, реализация управленческих полномочий и другие) с целью определения способов их решения и выбора стратегии поведения, способствующей личностному и профессиональному росту

4. Психологическая коррекция – совокупность приемов, направленных на минимизацию негативных психоэмоциональных состояний и поведенческих особенностей, восстановление профессиональной работоспособности и сохранение психического здоровья сотрудников.

5. Психологическая профилактика – комплекс мероприятий, направленных на своевременное выявление признаков

социально-психологической дезадаптации, снижение влияния негативных факторов профессиональной служебной деятельности на личность сотрудника, предотвращение чрезвычайных (в том числе суицидальных) происшествий.

Объектом психологической работы являются сотрудники подразделений органов внутренних дел, осуществляющие основные виды служебной деятельности.

Предметом психологической работы являются психологические закономерности, методы, средства, принципы, психотехнологии, а также мероприятия психологической работы, включающие в себя выполнение психологом функций специалиста, эксперта, консультанта по основным видам служебной деятельности органов внутренних дел.

Субъектами, осуществляющими психологическое обеспечение, являются психологи подразделений территориальных органов МВД России.

В настоящее время психологи органов внутренних дел сосредоточены в подразделениях по организации работы с личным составом и в рамках морально-психологического обеспечения занимаются психологической работой с сотрудниками органов внутренних дел. Это направление работы с личным составом получило достаточно глубокое развитие. Оно нацелено на сотрудников на различных этапах служебной карьеры, улучшение качественного состава и уровня их подготовленности, принятие психологически обоснованных правовых, организационных мер, кадровых решений.

3.3. Критерии эффективности психологической работы. Компетенции психолога в области психологической работы

Конечным результатом деятельности психологической службы является достижение общественно приемлемого результата деятельности органов внутренних дел. Оценивать эффективность психологической работы в органах внутренних дел можно на основе ряда показателей и характеристик, прежде всего, связанных с достижением поставленных целей и реализацией задач, с минимальными затратами временных и материальных ресурсов, при высоком качестве проводимых мероприятий. К основным группам критериев эффективности деятельности психологической службы относятся¹:

1) практико-результативные критерии, позволяющие определить зависимость и влияние проводимых мероприятий психологической работы на конкретные позитивные изменения, характеризующиеся совершенствованием объективных показателей личностного и профессионального развития сотрудников органов внутренних дел;

2) оптимально-деятельностные критерии, которые оценивают соответствие целей, задач, содержания, принципов, форм и средств психологической работы возрастным, гендерным, социально-психологическим особенностям личности и группы, а также требованиям к профессиональной деятельности специалистов правоохранительной сферы;

3) мотивационно-прогностические критерии, определяющие готовность субъектов психологической работы к успешному решению профессиональных задач, использованию конкретных путей повышения эффективности служебной деятельности.

¹ Касперович Ю.Г., Виноградов М.В., Ульянина О.А. Ведомственная оценка эффективности психологической работы с сотрудниками органов внутренних Российской Федерации // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2021. № 2 (90). С. 222–229.

Исходя из выделенных групп критериев, можно выделить группы показателей системы оценки эффективности психологической работы¹:

1) *нешние показатели* эффективности психологической работы отражают психологическую готовность сотрудников органов внутренних дел к осуществлению служебной деятельности, результативность этой деятельности, степень сформированности у сотрудников личностных и деловых качеств, текучесть кадров, уровень самоубийств среди личного состава, индивидуальные траектории профессиональной карьеры и служебного роста сотрудников;

2) *внутренние показатели* эффективности психологической работы характеризуют прогностические возможности результатов психодиагностических обследований (оцениваются через количественные показатели уволенных сотрудников по отрицательным мотивам, а также по собственному желанию, нарушений служебной дисциплины и законности); учитывают объём проведённых мероприятий по поддержанию профессиональной работоспособности сотрудников органов внутренних дел, а также работу с категорией лиц, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, и др.;

3) *показатели эффективности организации психологической работы* характеризуют правовой статус подразделения, отражают штатную численность психологов, рабочую нагрузку, приходящуюся на одного специалиста при проведении мероприятий психологической работы, уровень правового, научно-методического и материально-технического обеспечения деятельности психологов;

4) *показатели кадрового обеспечения* подразделения психологической работы учитывают укомплектованность должностей в подразделении психологической работы, образовательный уровень психологов, опыт работы (оценивается через стаж службы в занимаемой должности, психологической работы, стаж службы в органах внутренних дел).

¹ Там же.

Помимо вышеназванных групп критериев и показателей, можно выделить отдельные частные показатели, также позволяющие оценивать эффективность психологической работы:

- состояние текучести кадров в первые годы службы;
- состояние дисциплины и законности в подразделении;
- назначение на должности психологов лиц, имеющих требуемое образование;
- привлечение психологов к выполнению несвойственных функций;
- регулярное прохождение психологами подразделений переподготовки и повышения квалификации;
- учёт рекомендаций психологов руководителями при принятии решений;
- эффективность и качество проводимого психологами профессионального психологического отбора;
- оценка социально-психологического климата в служебных коллективах;
- общий уровень материально-технического оснащения и оснащения специальным психологическим оборудованием.

Ещё одним важным критерием оценки эффективности психологической работы является эффективность применяемого психологического инструментария (психодиагностического, коррекционного, методик психологической подготовки личного состава, развития психолого-педагогической и управленческой компетентности должностных лиц).

Рассматривая конкретные оценочные показатели психологической работы, необходимо разграничивать, к какому из четырёх направлений оценивания они относятся:

- 1) уровню развития тех или иных качеств у сотрудников, их психологической устойчивости и готовности к решению поставленных задач, состоянию социально-психологического климата в служебных коллективах;
- 2) эффективности деятельности психологов;
- 3) объёму проделанной ими работы;

4) состоянию самих органов внутренних дел, включая материально-технические условия проведения психологической работы и, возможно, штатному обеспечению, то есть наличию необходимого количества должностей психологов¹.

Возможные объекты оценки этим перечнем могут не ограничиваться. В целях изучения первого показателя осуществляются социально-психологические исследования, которые носят анонимный характер.

Что касается второго и третьего показателей, применяются две утверждённые методики оценки: одна – для территориальных органов внутренних дел, другая – для образовательных организаций. По своему содержанию они схожи и включают от 7 до 10 индикаторов². В их числе:

- удельный вес реализованных предложений, выработанных психологами, по поддержанию и восстановлению морально-психологического состояния личного состава и оптимизации социально-психологического климата в служебных (учебных) коллективах;

- количество фактов отмены Центральной комиссией по профессиональному психологическому отбору МВД России заключений комиссий по профессиональному психологическому отбору по вине подразделений по работе с личным составом (здесь также необходимо сказать о наличии либо отсутствии жалоб со стороны граждан, поступающих на службу, которым было отказано в приёме на службу в связи с наличием у них негативных личностных качеств или выявлением факторов риска девиантного (общественно опасного) поведения);

- количество фактов откомандирования сотрудников и курсантов (слушателей), принимавших участие в мероприятиях по обеспечению правопорядка в особых условиях или в период проведения крупномасштабных общественно-политических или спортивных мероприятий, к постоянному

¹ Касперович Ю.Г., Виноградов М.В., Ульянина О.А. Ведомственная оценка эффективности психологической работы с сотрудниками органов внутренних Российской Федерации.

² Там же.

месту службы (учёбы) с признаками психологической дезадаптации;

– удельный вес психологических обследований сотрудников и курсантов (слушателей), проведённых при назначении на должности руководящего состава, командиров учебных групп (взводов), а также сотрудников, планируемых к включению в кадровые резервы;

– удельный вес сотрудников и курсантов (слушателей), нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, с которыми в установленном порядке проводились необходимые мероприятия психологической работы (учитывая особую значимость работы с первокурсниками ведомственных образовательных организаций при оценке их деятельности в качестве дополнительного индикатора определён удельный вес курсантов первого курса, с которыми в установленном порядке проводились необходимые мероприятия психологической работы по адаптации к учебной (служебной) деятельности¹);

– удельный вес проведённых мероприятий, направленных на профилактику суицидальных происшествий, реализованных специалистами подразделений психологической работы в соответствии с Инструкцией об организации работы по профилактике суицидальных происшествий в органах внутренних дел;

– наличие в территориальных органах суицидальных происшествий среди сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании; в образовательных организациях с учётом их специфики в качестве индикатора определён сам факт такого происшествия.

Подводя итоги рассмотрения критериев оценки эффективности психологической работы, необходимо отметить, что без них невозможно эффективное управление данным направлением деятельности, вместе с тем данные критерии

¹ Ульянина О.А. Состояние и перспективные направления психологической практики в органах внутренних дел // Психологическая наука и образование. 2017. Т. 22. № 5. С. 77–84.

нуждаются в постоянном совершенствовании, выявлении показателей, которые наиболее полно и всесторонне отражают содержание психологической работы, необходима также разработка общей методологии оценивания, позволяющей объективно оценивать сущность рассматриваемой деятельности.

Приведённый перечень критериев не является исчерпывающим и охватывает лишь основные, наиболее значимые направления деятельности психолога органов внутренних дел.

Одним из основных требований к психологам подразделений по работе с личным составом является высшее (послевузовское) психологическое (по специальностям «Психология», «Психология служебной деятельности», «Клиническая психология») или медицинское (по специальности «Психиатрия») образование¹.

Если говорить о критериях личной профессиональной пригодности психолога к осуществлению психологической работы в органах внутренних дел, то здесь, помимо соответствия формальным требованиям наличия психологического или медицинского образования, необходимо учитывать уровень сформированности профессиональных компетенций в области психологического обеспечения служебной деятельности. Именно наличие соответствующих компетенций будет служить критерием профессиональной пригодности психолога.

Компетенции психолога в сфере психологического обеспечения служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел регламентируются приказом Минобрнауки России от 31.08.2020 № 1137 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – специалитет по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности». В соответствии с указанным

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

приказом Минобрнауки России специалист (психолог) должен обладать рядом универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций.

Среди них можно выделить группы компетенций в области:

- ценностно-мотивационной ориентации;
- экспертно-диагностической деятельности;
- консультационной деятельности;
- психологической интервенции (развитии, коррекции и реабилитации);
- организационно-управленческой деятельности.

К отдельным профессиональным компетенциям психолога органов внутренних дел в области психологической работы, исходя из задач деятельности, можно отнести:

1. Владение специальными знаниями, умениями и навыками. Способность решать основные задачи психологической работы.

2. Умение устанавливать психологический контакт. Способность проявлять взаимное понимание и уважение при общении с коллегами и гражданами.

3. Гибкость в общении. Умение учитывать состояние собеседника в ходе общения, готовность импровизировать и реагировать согласно ситуации.

4. Владение коммуникативными техниками. Способность организовать беседу для достижения цели с моделированием ситуации.

5. Стрессоустойчивость. Способность сохранять стабильность, работая в условиях дефицита времени и/или конфликта, сопротивления.

6. Стремление к достижению успеха. Стремление к достижению высокого качества решения служебных задач, уверенность в своих силах, способность целенаправленно добиваться результатов и делать правильные выводы о проделанной работе.

7. Конфликтоустойчивость. Умение своевременно выявить конфликт и способствовать его решению.

8. Эмпатийные способности. Способность очно оценивать эмоциональное состояние сотрудника по внешним признакам, проявлять внимание к состоянию другого человека, стремление выяснить причины негативного состояния.

9. Обучаемость и стремление к саморазвитию. Желание и способность к постоянному профессиональному и личностному росту, освоению и внедрению в свою работу новых технологий.

10. Способность организовывать и планировать свою деятельность. Способность ориентироваться во времени и грамотно распределять объём работ, способность на основе объективной оценки профессиональной ситуации принимать обоснованные решения с учётом временных рамок.

Таким образом, профессиональная деятельность психолога органов внутренних дел требует от него владения большим количеством компетенций, позволяющих выполнять достаточно обширный круг профессиональных задач. Характер деятельности психолога органов внутренних дел предполагает универсализм, связанный с выполнением всех возможных направлений психологической работы, деятельностью в различных условиях окружающей обстановки и условиях высокой персональной ответственности, необходимости установления контактов и организации взаимодействия между разными подразделениями, осуществляющими морально-психологическое обеспечение.

Контрольные вопросы:

1. Перечислите принципы психологического обеспечения служебной деятельности.

2. Как строится система психологического обеспечения служебной деятельности органов внутренних дел?

3. Назовите и дайте характеристику структурных элементов системы психологического обеспечения служебной деятельности органов внутренних дел.

4. Какие полномочия предоставляются психологу органов внутренних дел?

5. Какие нормативные документы регламентируют морально-психологическое обеспечение в органах внутренних дел?

6. Перечислите основные критерии эффективности психологической работы.

7. Каким нормативным правовым актом определяются компетенции, которыми должен обладать психолог органов внутренних дел?

ГЛАВА 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ОТБОР СОТРУДНИКОВ

4.1. Теоретические основы профессионального психологического отбора

Обеспечение кадрового состава органов внутренних дел квалифицированными специалистами, соответствующими установленным государственным требованиям, способными по своим профессионально-нравственным и психологическим качествам эффективно защищать права и свободы граждан, противодействовать преступности, обеспечивать охрану общественного порядка – одно из приоритетных направлений кадровой политики МВД России¹.

Служба в органах внутренних дел – это федеральная государственная служба, представляющая собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях в органах внутренних дел. Претенденты на эти должности должны соответствовать требованиям федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и приказа МВД России от 02.02.2024 № 44 «Об утверждении порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации», включая требования к состоянию здоровья, уровню физической подготовки, личным и деловым качествам, и быть готовыми соблюдать законодательно устанавливаемые ограничения и запреты. Поэтому один из принципов службы в органах внутренних дел предполагает *обязательный профессиональный отбор* при равном доступе граждан к службе в органах внутренних дел и создание возможностей для продвижения по службе независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, мес-

¹ Котенёв И.О. Концептуальные основы развития ведомственного профессионального психологического отбора // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2014. № 1 (56). С. 117–121.

та жителя, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами сотрудника органов внутренних дел¹.

Профессиональный отбор в органы внутренних дел – процедура, в результате которой принимается решение о годности кандидата к службе. Он состоит, как правило, из нескольких последовательных этапов, на каждом из которых по определенным критериям отбора решается вопрос о годности кандидата. Решение о непригодности кандидата, принятое на любом этапе, как правило, прекращает дальнейшую процедуру обследования, то есть каждый этап профессионального отбора является вполне самостоятельным в отношении принятия решения о пригодности кандидата к службе. В свою очередь, профессиональный психологический отбор является одним из этапов профессионального отбора.

Ответы на вопрос о том, какими качествами должен обладать полицейский и какие качества являются противопоказанием для полицейской работы, давались по-разному в разные исторические эпохи и в разных общественно-экономических условиях.

Одна из первых попыток дать научно обоснованный ответ на этот вопрос в рамках только зарождавшейся тогда психодиагностики была предпринята американским психологом Л. Терменом – автором модификации интеллектуального теста Стэнфорд – Бине. Проводя измерения интеллекта кандидатов на службу в полицию в начале XX в. с целью отбора наиболее подходящих, он пришел к выводу, что для работы в полиции не нужен высокий интеллект. Достаточно иметь средний уровень интеллектуального развития, но обладать добропорядочностью, хорошо знать нравы улицы и «понимать язык» площадей, вокзалов и подворотен. Говоря

¹ См. ч. 2 ст. 4 федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

современным языком, речь идет о практическом интеллекте, коммуникативных качествах, честности и неподкупности. Также кандидат должен обладать безупречной репутацией в глазах соседей, вызывать доверие у окружающих¹.

На сегодняшний момент в большинстве развитых стран мира профессиональный психологический отбор как часть общего профессионального отбора получил достаточно широкое распространение. Мероприятия профессионального психологического отбора осуществляют психологи, решающие задачи в сфере организационной (индустриально-организационной) психологии. В большинстве стран психологи, занимающиеся профессиональным психологическим отбором, объединены в различные ассоциации и иные общественные организации. Например, в США существуют Американская психологическая ассоциация (АРА) и Общество индустриально-организационной психологии (SIOP). (Информацию об этих обществах можно найти на сайтах www.ara.org и www.sior.org.) Подобные общественные организации существуют в Великобритании и других европейских странах.

Ассоциации и общества решают проблемы распространения знаний и опыта в решении задач индустриальной психологии, формируют банк наиболее надёжных и валидных методик, накапливают информацию, содержащую описание профессий, и пр.

В отечественной психологии проблемы профессионального психологического отбора исследуются в рамках психологии труда и организационной психологии. Отечественная психологическая наука накопила достаточно большой опыт в области профессионального психологического отбора и обладает разработками, которые по своему уровню не только не уступают, но и превосходят аналогичные разработки зарубежных исследований. Наибольшее распространение профессиональный психологический отбор нашёл в вооружён-

¹ Котенёв И.О. Концептуальные основы развития ведомственного профессионального психологического отбора.

ных силах и силовых министерствах, а также в некоторых государственных структурах.

С развитием теории и практики профессионального психологического отбора вопрос о критериях психологической пригодности для службы в органах внутренних дел (полиции) в нашей стране стал решаться в рамках трех основных концептуальных моделей, которые можно обозначить как профессиологическую, социально-психологическую и медико-психологическую¹.

В рамках первой модели были выделены и подвергнуты профессиографическому описанию 9 основных видов профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел, разработаны психogramмы, психодиагностические критерии и правила определения профессионально-психологической пригодности кандидатов². Модель не получила значительного развития из-за своей жёсткой структуры и малой гибкости, благодаря чему быстро устаревала, требовала для своей реализации достаточно много ресурсов и в связи с этим мало применялась на практике.

Напомним, что *профессиограмма* (от лат. *professio* – специальность и *грамма* – запись) – это описание особенностей конкретной профессии, раскрывающее специфику профессионального труда и требований, которые предъявляются к специалисту. Включает в себя описание производственно-технических, социально-экономических условий трудовой деятельности, а также психофизиологических требований, предъявляемых профессией к человеку.

Профессиограмма включает в себя *психogramму* – портрет идеального или типичного профессионала, сформулированный в терминах психологически измеримых свойств.

¹ Котенёв И.О. Концептуальные основы развития ведомственного профессионального психологического отбора.

² Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел : справ. пособие / под ред. Б.Г Бовина, Н.И. Мягких, А.Д. Сафронова. – М. : Б. и., 1997. – 156 с.

Вторая модель связана с социально-психологическим изучением кандидатов на службу, с выявлением личностных качеств, значимых при взаимодействии с другими людьми и адаптации в служебных коллективах (коммуникативные способности, уживчивость, совместимость). Частично она нацелена и на выявление нравственно-психологических качеств (ответственность, честность, добросовестность), определение нравственно-психологической устойчивости.

Третья модель наиболее известна и реализована в подходах, методах и технологиях, применяемых в основном специалистами центров психофизиологической диагностики. Она представлена концепцией экспертизы профессиональной психологической пригодности¹.

Эти модели не являются взаимоисключающими, скорее, они дополняют друг друга, что должно обеспечивать высокую надежность результатов отбора.

Если говорить об общем определении то, *профессиональный психологический отбор (ППО)* – это комплекс мероприятий, направленных на обеспечение качественного отбора персонала организации на основе оценки соответствия уровня развития необходимых психофизиологических (индивидуальных) качеств и свойств личности требованиям профессиональной деятельности.

Мероприятия профессионального психологического отбора проводятся не только с целью качественного комплектования организации персоналом, но и для отбора кандидатов на обучение по соответствующей специальности.

Целесообразность использования ППО в организации учебного процесса в образовательных организациях высшего профессионального образования обусловлена следующими причинами:

¹ Мягких Н.И. Генезис профессионального психологического отбора в органах внутренних дел (концептуальные подходы, принципы, критерии, технологии) : монография. – Домодедово : ВИПК МВД России, 2005. – 176 с.

1. Успешность овладения профессией во многом определяется способностью человека усвоить требуемый объем знаний и сформировать навыки, необходимые для успешной профессиональной деятельности, поэтому профессиональный психологический отбор позволяет прогнозировать успешность обучения конкретного кандидата в образовательной организации.

2. Подготовка профессионала всегда означает существенные финансовые расходы, которые могут быть не всегда оправданы. Наибольший ущерб наносит тот кандидат, который после двух-трех лет обучения отказывается от продолжения учёбы, поскольку не в состоянии успешно усвоить учебный материал. Ещё больший ущерб может нанести человек, который закончил обучение с низкими показателями и получил формальное право работать по соответствующей специальности.

3. Средний балл по ЕГЭ и результаты вступительных испытаний не всегда позволяют достоверно прогнозировать успешность обучения, поскольку некоторые из абитуриентов имели возможность получить хорошую общеобразовательную подготовку, проходя обучение в престижных школах и гимназиях, другие – нет, несмотря на то, что они могут быть более способны в отношении будущей профессиональной деятельности. Поэтому первая группа кандидатов по сравнению со второй будет иметь больше преимуществ при поступлении в учебное заведение. Обучение в образовательной организации высшего профессионального образования существенно отличается от обучения в школе, гимназии или колледже. Очень часто именно психологические качества и личностные свойства оказываются наиболее прогностичным критерием.

Поэтому основными задачами профессионального психологического отбора в образовательных организациях являются:

– оценка развития необходимых для успешного обучения и деятельности по выбранной специальности индивидуально-психологических качеств и свойств личности кандидата;

– вынесение заключения о пригодности к обучению или практической деятельности по соответствующей специальности.

Профессиональный психологический отбор базируется на последних достижениях психологической науки. Научную основу исследований проблемы профессионального психологического отбора в настоящее время составляют работы в области дифференциальной психологии, а также разработки современных методов исследования психики человека. В большинстве подобных работ рассматриваются:

- вопросы теории индивидуальных различий;
- вопросы социально-биологической сущности человека и соотношение его врожденных и приобретенных качеств;
- свойства личности, формирующие профессиональные способности;
- свойства нервной системы и их проявление в профессиональной деятельности;
- проблемы надежности и валидности тестов и многое другое.

Методология профессионального психологического отбора разрабатывается в рамках психологии труда. Исходя из современных требований, предъявляемых к сотруднику-профессионалу, профессиональный психологический отбор должен включать в себя следующие виды исследований:

– *психодиагностическое (тестирование)* – для определения уровня развития интеллектуальных (познавательных процессов), индивидуально-психологических качеств и особенностей личности;

– *психофизиологическое* – для определения уровня развития и состояния основных свойств центральной нервной системы и функционального состояния (память, функции внимания, состояние сердечно-сосудистой системы, выносливость);

– *социально-психологическое* – для изучения условий воспитания и развития личности, ее социально-профессиональной направленности, организаторских спо-

собностей, особенностей общения и поведения в коллективе, образовательной и профессиональной подготовленности;

– *специальное психофизиологическое* с применением полиграфных устройств – для выявления неблагоприятных для правоохранительной деятельности социально-биографических данных (немедицинского потребления, злоупотребления психоактивными веществами, совершения в прошлом асоциальных и криминальных действий, девиантных форм поведения).

– *иные исследования* для выявления немедицинского употребления (злоупотребления) психоактивных веществ (алкоголь, наркотические и психотропные средства, токсические вещества).

Профессиональный психологический отбор является частью целого комплекса мероприятий, направленных на формирование кадрового состава органов внутренних дел. Комплексный подход к формированию кадрового состава органов внутренних дел основывается на отборе граждан, пригодных по своим индивидуально-психологическим, нравственным и физическим качествам к несению военизированной службы, к деятельности, сопряженной с риском для жизни.

Впервые в истории органов внутренних дел порядок реализации профессионального психологического отбора был регламентирован постановлением Правительства Российской Федерации от 06.12.2012 № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации». Реализация постановления правительства, утвердившего правила профессионального психологического отбора, создает необходимую концептуальную и организационную основу для уравнивания профессиологической, социально-психологической и медико-психологической составляющих отбора.

В соответствии с п. 1 ст. 17 федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «на службу в органы внутренних дел вправе поступать граждане ... способные по своим личным и деловым качествам, физической подготовке и *состоянию*

здоровья выполнять служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел».

Клинико-психологическая и психофизиологическая (адаптационные ресурсы) составляющие отбора наиболее эффективно могут быть реализованы лишь в рамках специализированных учреждений и в тесном партнерстве с военно-врачебными комиссиями. Оценка состояния психического здоровья кандидатов, выявление скрытой нервно-психической патологии и характерологических изъянов, чреватых в будущем дезадаптацией и отклонениями в поведении, были и останутся необходимыми составляющими профессионального отбора. Но не следует эти функции целиком отождествлять с отбором профессионально-психологическим, основанном на иных методологических подходах и принципах¹.

Постановление разработано во исполнение требований ч. 5 ст. 9 федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», в соответствии с которой на Правительство Российской Федерации возложена обязанность по определению порядка профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел.

Постановлением определены категории профессиональной пригодности к службе, установлен перечень личных и деловых качеств, подлежащих изучению в ходе комплексных обследований²:

а) уровень общего интеллектуального развития, способностей к логическим суждениям и умозаключениям, а также

¹ Котенёв И.О. Концептуальные основы развития ведомственного профессионального психологического отбора.

² Постановление правительства Российской Федерации от 06.12.2012 № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации».

к четкому изложению информации в устной и письменной формах;

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

в) уровень волевой регуляции поведения, выдержки, смелости, решительности, настойчивости, целеустремленности, работоспособности;

г) внутренняя организованность, исполнительность, дисциплинированность, ответственность за порученное дело;

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

е) зрелость личности, способность брать на себя ответственность за свои решения, действия и поступки, умение определять приоритеты и последовательность в решении проблем, самостоятельность, уверенность в своих силах и уровень самокритичности;

ж) самооценка, особенности мотивационной сферы личности, а также список факторов риска, являющихся противопоказаниями для приема на службу. Это:

– злоупотребление алкоголем или токсическими веществами;

– потребление без назначения врача наркотических средств или психотропных веществ;

– участие в незаконном обороте наркотических средств или психотропных веществ;

– противоправные контакты с лицами, имеющими неснятую или непогашенную судимость;

– участие в незаконном обороте оружия;

– участие в деятельности запрещенных общественных объединений;

– совершение уголовно наказуемых деяний (кроме уголовно наказуемых деяний, указанных в других подпунктах указанного пункта);

– сокрытие или искажение анкетных данных, сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;

– попытка поступления на службу в интересах деятельности запрещенных общественных объединений, преступных и иных организаций;

– склонность к злоупотреблению должностными полномочиями;

– склонность к совершению суицидальных действий.

Часть этих факторов (злоупотребление алкоголем или токсическими веществами; – потребление без назначения врача наркотических средств или психотропных веществ; склонность к совершению суицидальных действий) должны выявляться с участием медицинских работников. Многие факторы риска, очевидно, должны быть выявлены при полиграфном обследовании, но также они могут быть установлены и при проведении в отношении кандидата проверочных мероприятий. Поэтому собственно психологический профессиональный отбор предполагает не столько определение факторов риска, сколько выявление, измерение и оценку позитивных личных и деловых качеств кандидата.

В полиции ряда стран при отборе особое внимание уделяется нравственно-психологическим качествам кандидатов, изучаемым в рамках так называемой позитивной психологии. К ним относятся следующие:

Честность, порядочность (добропорядочность), прямота (англ. – integrity). Также включает принципиальность и неподкупность¹.

Добросовестность (англ. – conscientiousness) – это черта, которая обозначает тщательность, ответственность, желание выполнить задачу хорошо. Она включает в себя и такие элементы, как самодисциплина, аккуратность, тщательность, хорошая самоорганизация, предполагает осмотрительность (тенденция думать тщательно, прежде чем действовать), упор-

¹ Котенёв И.О. Концептуальные основы развития ведомственного профессионального психологического отбора.

ство в достижениях. Добросовестные люди, как правило, трудолюбивы и надежны.

Как видно, постановлением правительства определены только общие требования к уровню развития личных и деловых качеств будущих сотрудников органов внутренних дел. Между тем в настоящее время только ведомственные образовательные учреждения осуществляют подготовку кадров для органов внутренних почти по двум десяткам специальностей, реальный же перечень профессий, востребованных в системе МВД России, гораздо более широк.

Разнообразие видов и условий оперативно-служебной деятельности, возрастающая сложность решаемых полицией задач в условиях динамично меняющейся оперативной обстановки – все это требует построения современной адекватной и высокопрофессиональной системы психологического обеспечения, одним из ключевых звеньев которой является профессиональный психологический отбор.

Очевидно, что используемые сегодня технологии кадрового отбора вышли за рамки традиционной психодиагностики. Поэтому собственно психологическое тестирование как форма психологической работы должно эффективно включаться в целостную процедуру кадрового *ассессмента*¹.

Современный ассесмент может включать в себя и ряд вспомогательных по отношению к общей процедуре методов, среди которых психологическое тестирование (тесты на IQ, память, внимание, нормативные тесты-опросники), профессиональное тестирование (ситуационно-поведенческие тесты), индивидуальные и групповые упражнения, ролевые игры, мотивационные анкеты, интервью и другие прочно вошедшие в арсенал практических психологов методики².

¹ Ассесмент (англ. – assessment) – стандартизированная многоаспектная оценка персонала, включающая в себя множество оценочных процедур (интервью, психологические тесты, деловые игры и т. д.).

² Котенёв И.О. Концептуальные основы развития ведомственного профессионального психологического отбора.

Успешность решения *тактических задач* по выявлению профессионально важных качеств и оценке профессионально-психологической пригодности будет определяться целостной *стратегией кадрового отбора*, принятой в рамках концепции кадровой политики.

Подводя итоги, можно сказать, что развитие системы профессионального психологического отбора предполагает решение ряда задач:

1. Формирование ведомственной нормативной правовой базы, закрепляющей организацию, методики, алгоритмы и критерии дифференцированного отбора на конкретные (типовые) должности в системе органов внутренних дел, нормы рабочей нагрузки специалиста по профессионально-психологическому отбору.

2. Проведение профессиологических исследований в ведущих службах системы МВД России, включающих разработку профессиограмм и психограмм; формирование современной методической базы, подготовка и издание соответствующих методических рекомендаций.

3. Систематическое проведение психометрического анализа: формирование психодиагностических баз данных, построение, валидизация и стандартизация психодиагностического инструментария, разработка популяционных и локальных статистических норм, выработка и постоянное уточнение применяемых критериев и др.

4.2. Принципы и методы профессионального психологического отбора

Профессиональный психологический отбор связан с теорией и практикой измерений в психологии, позволяющих анализировать качественные и количественные индивидуальные различия по психическим свойствам, способностям, характеристикам поведения и эмоциональным особенностям личности.

Психологическое измерение (или психометрия) выступает как методологическая область психологии, обеспечиваю-

щая нормативные требования к процедуре подбора и разработки психодиагностических методик. Практическое использование любой методики должно предусматривать четкое определение условий и форм ее применения, подготовку стандартной инструкции для испытуемых, образцов бланков и ключей для их обработки. При этом следует иметь в виду, что надежность¹, валидность², репрезентативность³ оценок любого психодиагностического теста фактически ограничивается той популяцией, на которой проведена его эмпирико-статистическая разработка.

Связано это с тем, что в психологии процедура измерения взаимодействует с объектом измерения и является результатом этого взаимодействия. В физических измерениях объект, как правило, пассивен и не влияет на измерительный инструмент. Человек же всегда активен и может применять такую тактику, которую психолог при разработке методики не предусматривал.

Для иллюстрации вышесказанного приведём пример двух ситуаций:

¹ Надежность – характеристика методики, отражающая точность психодиагностических измерений и устойчивость результатов теста к действию посторонних факторов. См.: Анастаси А. Психологическое тестирование. – М. : Педагогика, 1982. – 285 с.

² Валидность (англ. valid – действительный, пригодный, имеющий силу) – комплекс сведений о том, относительно каких групп психологических свойств личности могут быть сделаны выводы, а также о степени их обоснованности на основании конкретных тестовых оценок или других форм оценивания; понятие, указывающее, что измеряет тест и как хорошо он это делает. См.: Анастаси А. Психологическое тестирование.

³ Репрезентативность (фр. representatif – показательный) – свойство выборочной совокупности представлять характеристики генеральной совокупности; означает, что с некоторой определенной статистической погрешностью можно считать, что представленное в выборочной совокупности распределение изучаемых признаков соответствует их реальному распределению. См.: Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психологической диагностике. – Киев : Наук. думка, 1989. – 197 с.

1. При обращении к психологу за помощью.

2. При прохождении кандидатом экспертизы профессиональной психологической пригодности в связи с поступлением на службу в органы внутренних дел.

В первом случае человек охотно идет на сотрудничество, старается выполнить инструкции как можно более точно, не имеет сознательных намерений приукрасить и фальсифицировать результаты. Во втором случае он старается тщательно контролировать свое поведение и ответы, чтобы выглядеть в соответствии с предполагаемыми им требованиями к кандидату на работу.

При проведении психодиагностических обследований граждан, подлежащих призыву на военную службу, наоборот, следует ожидать симулятивных тенденций.

Поэтому в ситуации экспертизы предъявляются более жесткие требования к репрезентативности и защищенности от фальсификации психодиагностических технологий.

Психолог не должен применять методики и их модификации, не прошедшие перепроверку надежности, валидности и репрезентативности на новой популяции или в новых целях. Только в исключительных случаях допускается использование методики, не отвечающей полностью указанным требованиям, при соблюдении двух условий: при наличии положительного отзыва специалистов о ее адекватности конкретным целям; при сочетании с другими методами, направленными на изучение тех же психологических или психофизиологических качеств.

В целом для получения корректных данных о физиологических резервах организма, психофизиологических, психологических и социально-психологических особенностях личности специалист должен соблюдать ряд требований, основанных на знании свойств измеряемых качеств и инструментов, этических и профессиональных норм психодиагностической работы (см. табл. 1).

Таблица 1

**Нормативные требования к применению
психодиагностических методов**

Требования к специалисту, использующему психодиагностические методики	Требования к измерительной технологии (метод, методика, способ, тест)
должен знать и применять общие теоретико-методологические принципы психодиагностики, владеть основами дифференциальной психометрии	должна иметь однозначную формулировку цели, предназначения, предмета и области применения
должен обосновывать решения в соответствии с репрезентативностью и прогностической валидностью тестов, отвечать за сделанные выводы	должна иметь статистическое обоснование тестовых шкал, проверенных на репрезентативной выборке
должен обеспечивать необходимый уровень надежности психологического диагноза	должна иметь статистические показатели надежности и валидности в заданной области применения
при формировании батареи тестов должен руководствоваться требованием максимальной надежности диагностики при минимуме временных и экономических затрат	должна иметь описание контингента, на котором проводилась ее разработка
должен анализировать эффективность измерительной технологии в заданной области	должна иметь инструкцию для специалиста в виде однозначного алгоритма
должен обеспечивать соблюдение стандартных условий обследования, подсчета показателей и интерпретации	должна иметь понятную стандартную инструкцию для испытуемого
должен обеспечивать конфиденциальность полученной информации, предупреждать испытуемого о цели обследования	должна иметь стимульный материал, ключи для его обработки и описание этой процедуры

должен хранить профессиональную тайну, не раскрывать сущность технологии, обеспечивающую ее валидность	должна иметь средства контроля за достоверностью результатов
должен препятствовать некорректному и неэтичному применению технологии	должна иметь однозначную формулировку выводов и интерпретации результатов измерения

Внедрение вычислительной техники позволило устранить трудоемкость обработки многих тестов, интерпретировать полученные данные с большей объективностью и полнотой, чем это могут сделать начинающие специалисты. Вместе с тем недопустимо делать психологическое заключение, опираясь только на результаты автоматизированной обработки и оценки первичных показателей тестов.

Неотъемлемой частью психодиагностического обследования после изучения всех материалов должно быть индивидуальное собеседование. В процессе его проведения следует оценить эмоциональные и поведенческие реакции испытуемого, изучить психологический анамнез жизни, уточнить и откорректировать показатели тестовых процедур.

В случае выявления неблагоприятных личностных или интеллектуальных особенностей необходимо использовать дополнительные методы и методики. Вся получаемая в процессе собеседования информация (особенно негативная) должна фиксироваться и документироваться.

Особое внимание при проведении дополнительных психодиагностических исследований необходимо обращать на формирование комплекса (батареи) тестов. В первую очередь, их подбор должен строго соответствовать целям и задачам проводимого психологического изучения кандидата или сотрудника, то есть тестовые задания должны быть направлены на те личностные или интеллектуальные характеристики, которые нуждаются в подтверждении или тщательном изучении.

Сформированная батарея тестов не должна содержать одни лишь опросники или проективные методики, стимульный материал должен быть разнородным по характеру и структуре, а изучаемые характеристики должны находить свое подтверждение, уточнение в каждом из тестов, что позволит в большей степени объективизировать полученные данные.

Психодиагностические методики базируются на различных теоретических концепциях, разработанных их создателями. Поэтому зачастую корреляционной связи между отдельными показателями различных тестов не наблюдается, хотя они имеют одно и то же название. Это обусловлено различиями в понимании сущности выявляемой характеристики у разных авторов. В связи с этим при заключительной интерпретации результатов психодиагностического исследования необходима опора на одну из общепринятых концепций, которой придерживается сам экспериментатор, чтобы заключение не носило разрозненный, несистематизированный характер.

Процедура обследования должна соответствовать нормам и правилам профессиональной этики психолога.

Применяемые тесты для изучения индивидуальных качеств и свойств личности основаны на трёх основных методических подходах¹.

Объективный подход базируется на регистрации и анализе объективных показателей успешности выполнения деятельности или моделей рабочих операций, адекватных поведению в профессиональной и социальной среде. Используется в основном в психофизиологических, интеллектуальных методиках, тестах специальных способностей и достижений.

Субъективный подход основан на сборе и анализе сведений, сообщаемых о себе испытуемым, или экспертном описании поведения в тех или иных ситуациях. Он представлен

¹ Мягих Н.И. Профессиональный психологический отбор в органах внутренних дел Российской Федерации: Концепция, принципы, критерии, технологии : дис. ... канд. психол. наук. – СПб., 2004. – 174 с.

многочисленными и разнообразными анкетами, опросниками, беседой и наблюдением. Опросники, как правило, состоят из набора утверждений, относительно которых испытуемый выносит суждения, используя альтернативный выбор ответов (задачи закрытого типа). Одна психологическая переменная обычно представлена группой пунктов (шкалой). Пункты могут быть прямыми (обращенными к опыту субъекта) или косвенными (обращенными к мнению, суждению субъекта).

Проективный подход основан на гипотезе, что каждое эмоциональное проявление индивидуума, восприятие, чувство, высказывание несут отпечаток личности. Стимулы предъявляются в неопределенной, слабоструктурированной форме и приобретают смысл только в связи с личностным значением, придаваемым обследуемым ситуациям заданий теста. В проективных методиках, как правило, отсутствуют ограничения в выборе ответов (задачи открытого типа), в которых проявляются личные потребности, особенности восприятия и интерпретации, характерологические особенности индивида.

Для массового скринингового обследования целесообразно применение стандартизированных методов, основанных на объективных и субъективных подходах. Вместе с тем они могут оказаться недостаточными при изучении индивидуальных случаев. Поэтому от специалиста по профессиональному психологическому отбору требуется умение комбинировать подходы и методики сообразно целям исследования.

4.3. Психологическое обеспечение профессиональной адаптации молодых сотрудников

Адаптация в широком смысле означает приспособление к окружающим условиям. Обычно выделяют биологический (психофизиологический) и психологический аспекты адаптации, причём качественное своеобразие адаптационных процессов у человека состоит в их активном, личностно и социально опосредованном характере, дающем возможность произвольного (сознательного) контроля, в том числе ряда психофизиологических адаптационных реакций¹.

Профессиональная адаптация – это приспособление человека к новым для него условиям труда, овладение им ценностными ориентациями в рамках профессии, осознание мотивов и целей в ней, сближение внутренних норм человека и профессиональной группы, усвоение компонентов профессиональной деятельности (ее задач, предмета, способов, средств, результатов, условий)².

Под процессом профессиональной адаптации молодого сотрудника органов внутренних дел следует понимать такой период его жизни, когда он активно и сознательно включается в новую для него сферу правоохранительной деятельности и соответствующую социальную (и профессиональную) среду, условия, нормы, правила и привычки профессионального поведения в которой ему предстоит усвоить. При этом процессы собственно профессиональной и социально-психологической адаптации, обладая относительной самостоятельностью, протекают во взаимодействии и взаимовлиянии друг на друга.

Рассматривая профессиональную адаптацию как динамическое, комплексное, системное явление, можно выделить

¹ Фоменко Г.Ю. Личность как субъект бытия в экстремальных условиях : дис. ... д-ра психол. наук. – Краснодар, 2006. – 448 с.

² Томилова О.В. Социально-психологические условия профессионального становления молодых сотрудников органов внутренних дел : дис. ... канд. психол. наук. – М., 2000. – 254 с.

следующие взаимосвязанные и взаимообусловленные компоненты этого процесса:

- адаптация к содержанию деятельности;
- адаптация к условиям реальности;
- адаптация к служебному коллективу;
- адаптация к отношениям с руководством;
- включение в первичную (малую) группу сослуживцев;
- включение в процессы профессионального саморазвития (развитие мотивации, целеобразования, перестройка самоидентичности, овладение профессиональными знаниями, становление профессиональных умений, навыков и т. д.).

Неудовлетворительная адаптация хотя бы к одному из компонентов, нарушение целостности всего процесса не позволяют говорить об успешности процесса адаптации в целом. Нарушение адаптации может приводить к низкой эффективности и качеству оперативно-служебной деятельности, дисциплинарным проступкам, явлениям психической дезадаптации вплоть до формирования кризисных психологических состояний. Важная роль в предупреждении подобных негативных явлений сегодня отводится психологическому обеспечению работы с молодыми сотрудниками.

Психологическое обеспечение профессиональной адаптации молодых сотрудников органов внутренних дел необходимо строить дифференцированно, с учетом различных категорий:

- вновь поступившие на службу – рядовой, сержантский или офицерский состав, пополняемый из числа гражданских лиц;
- военнослужащие, уволенные в запас;
- выпускники образовательных организаций МВД России.

Объединение усилий психолога, руководителя, наставника, отдела по работе с личным составом в процессе адаптации молодого сотрудника, их влияние на интенсивность этого процесса, совместное установление критериев и путей целенаправленного, сознательного управления им – это задачи первостепенной важности для органов внутренних дел, от решения которых зависят качество службы молодого сотруд-

ника и эффективность его включения в оперативно-служебную деятельность подразделения.

Можно выделить несколько основных этапов адаптации молодых сотрудников в органах внутренних дел:

Подготовительный этап – это этап профессиональной ориентации и отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел. Он продолжается до момента принятия молодого сотрудника на службу.

Этап профессиональной адаптации. Он начинается от момента принятия молодого сотрудника на службу и заканчивается по мере формирования составляющих интегративного показателя адаптированности, что по срокам составляет примерно до одного года.

Этап профессионального саморазвития. Он продолжается до трех–пяти лет (считая с момента принятия на службу).

Смена этапов характеризуется, во-первых, постепенным уменьшением активности «сопровождения» молодого сотрудника со стороны основных субъектов управления процессами профессиональной адаптации, во вторых, увеличением его профессиональной самоотдачи и достижением оптимальной результативности оперативно-служебной деятельности. Кроме того, по мере профессионального становления (формирования необходимых знаний, умений, навыков, системы ценностей, структуры взаимоотношений) и саморазвития (формирования мотивов совершенствования профессионализма, постановка целей и определение задач профессионального и личностного роста) можно отметить как один из признаков адаптации в профессии уменьшение психофизиологической «цены» деятельности. Это понятие отражает тот очевидный факт, что профессионалу работать легче, чем новичку. Его ресурсы, психологический потенциал перераспределяются оптимальным образом с учетом требований деятельности, возрастает роль творческих компонентов, расширяется сфера применения профессиональных знаний, постепенно формируются качества специалиста и даже наставника.

Свою деятельность по осуществлению социально-психологической адаптации молодых сотрудников в подразделениях органов внутренних дел психолог строит с учетом изучения:

- самой личности молодого сотрудника;
- личности в деятельности;
- личности в коллективе и через коллектив.

В соответствии с данными направлениями работы психолог выбирает формы, методы и приемы психологического сопровождения адаптации молодых сотрудников.

Для изучения личности вновь принятого на должность стажера психолог подразделения должен взаимодействовать с наставником, прикрепленным к молодому сотруднику, с целью получения как можно большего объема информации об индивидуальных свойствах и качествах личности стажера, его первоначальном уровне знаний, умений и навыков относительно специальности (профессии), об условиях жизни и деятельности, влияющих на процесс протекания профессиональной адаптации, и, кроме того, выявления в данный период уровня мотивации к деятельности в заданных условиях.

Для осуществления данного направления работы с молодым сотрудником психологу целесообразно использовать следующие формы и методы своей деятельности:

1. Изучение заключений и характеристик центра психологической диагностики относительно личности молодого сотрудника.

2. Отслеживание процесса адаптации молодого сотрудника, относящегося к группе углубленного психолого-педагогического наблюдения, в период стажировки.

3. Установление личного контакта психолога и молодого сотрудника.

4. Изучение биографических характеристик, которые позволяют выяснить, что и кто оказывает воздействие на формирование личностных качеств молодого сотрудника.

5. Изучение системы отношений молодого сотрудника к своему служебному положению, к руководителям и коллегам, к собственным жизненным целям, к перспективам про-

фессионального саморазвития. Для этого могут использоваться следующие методики: «Незаконченные предложения», модифицированный вариант методики Т. Лири, цветовой тест отношений, социометрическое обследование для изучения структуры и степени адаптации в межличностных отношениях.

6. Регулярная оценка динамики психического состояния молодого сотрудника.

7. Оценка хода адаптационного процесса. Оценить адаптированность позволяет метод экспертных оценок, включающий в себя оценку деятельности молодого сотрудника наставником, непосредственным руководителем и 2–3 коллегами.

8. Проведение бесед и консультаций различной направленности, определение проблем молодого сотрудника, возникающих в процессе профессиональной адаптации, учитывая при этом:

- содержание проблемы;
- сферу жизнедеятельности, в которой он находится (служебная, семейная, бытовая и др.);
- уровень владения и контроля над проблемной ситуацией, с которой столкнулся стажер;
- степень влияния проблемы на поведение и профессиональную деятельность молодого сотрудника.

9. Проведение психокоррекционной работы с молодым сотрудником по выявленным отклонениям от функциональной нормы (если таковые имеются).

Особое внимание психолог в сотрудничестве с руководителем и наставником должен оказывать молодому сотруднику с целью быстрого и безболезненного вхождения в коллектив, а значит, и адаптации к выполнению служебных задач. Индивидуальная работа психолога с молодым сотрудником в коллективе должна быть направлена на преодоление психологических трудностей, связанных:

- с несоответствием представлений о службе той реальной обстановке, которая его окружает;
- с несоответствием нравственно-волевых и деловых качеств молодого сотрудника требованиям, предъявляемым

особенностями служебной деятельности и коллектива подразделения;

- с неразвитостью необходимых и часто специфических навыков общения сотрудников органов внутренних дел (традиционная сдержанность в выборе круга общения, а также тематики для служебного общения, привычка контролировать собственную речь и т. д.);

- с неумением строить уставные и внеслужебные отношения, устанавливать контакты с членами служебного коллектива;

- с отсутствием необходимых знаний, умений и навыков, влияющих на результативность профессиональной деятельности.

Для практического разрешения выделенных психологических трудностей молодого сотрудника в его адаптации к коллективу психологу целесообразно использовать такие формы, как:

- психологические практикумы по отработке психологических приемов эффективного решения оперативно-служебных задач в сотрудничестве с коллегами (создание игровых ситуаций с использованием психологических приемов, методов и средств работы сотрудника полиции, с объяснением их сущности, правил и тактики применения, а также с последующим поэтапным разбором выполненных упражнений);

- дискуссии, включая в них методы активного социально-психологического обучения (групповая дискуссия, «фокус-группы», последовательный и системный разбор случаев из практики, анализ сконструированных служебных ситуаций, дающих достаточно четкое представление о типичных алгоритмах профессионального поведения);

- социально-психологические тренинги, целью которых является осознание особенностей поведения каждого участника общения, его достоинств и недостатков; в ходе тренинга необходимо формировать умения и навыки делового общения (вступление в контакт, контроль нервно-эмоционального напряжения, активное слушание, согласование интересов, аргументация своей позиции в разных ситуа-

циях); также в ходе тренинга достигаются цели, направленные на сплочение группы на основе единых целей, задач, норм и правил взаимодействия (психологом могут быть использованы следующие виды тренингов: ролевой тренинг, коммуникативный тренинг, тренинг самоконтроля, различные психокоррекционные тренинги).

Таким образом, целенаправленное, комплексное применение всех перечисленных форм и методов психологического обеспечения может облегчить и ускорить адаптацию молодых сотрудников в коллективах органов внутренних дел, заложить основу личностного и профессионального роста, способствовать формированию и закреплению в органах внутренних дел высокоэффективного кадрового «ядра».

При оценке результативности адаптационного периода можно рекомендовать ориентироваться на следующие критерии:

- а) освоение молодым сотрудником своих функциональных обязанностей;
- б) отношение к выполнению своих функциональных обязанностей;
- в) усвоение требований и норм профессионального поведения;
- г) проявление инициативы в работе;
- д) преобладающее настроение на службе, работоспособность;
- е) дисциплинированность и исполнительность;
- ж) взаимоотношения в коллективе;
- з) отношение к общественным мероприятиям, активность участия в них;
- и) напряженность в отношениях с непосредственным руководителем;
- к) отношение коллектива к молодому сотруднику.

Если средние оценки по всем показателям положительны или нейтральны, а результаты применения методик экспертной оценки и психологических тестов в пределах нормы, можно говорить об относительно успешной адаптации молодого сотрудника и благополучном завершении второго этапа.

В случае неудовлетворительных результатов (показатели ниже нормы) необходимо обеспечить более пристальное внимание к молодому сотруднику, проанализировать причины затягивания у него периода адаптации, осуществить коррекцию программы психологического обеспечения. При снижении адаптационных возможностей, выявлении признаков психической дезадаптации необходимо проведение мероприятий психокоррекционного или медико-психологического характера. Примерный срок окончания второго этапа – один год с момента принятия на службу.

На третьем, завершающем, этапе профессиональной адаптации необходимо создавать условия для выявления перспектив роста молодого сотрудника. Этот период является периодом профессионального саморазвития и должен сопровождаться постепенным повышением социального статуса молодых сотрудников, улучшением (по возможности) материально-бытовых условий.

Началом этапа можно считать выполнение основных задач периода адаптации молодого сотрудника, то есть адаптацию к условиям деятельности, к содержанию деятельности, к служебному коллективу, к отношениям с руководством, а также принятие коллективом молодого сотрудника.

Сущность третьего этапа заключается в реализации основных потребностей личности молодого сотрудника и переходе к самоактуализации через самосовершенствование в профессиональной деятельности. Основной задачей психологического обеспечения третьего этапа профессиональной адаптации является создание условий для:

- совершенствования сотрудника в избранной профессии, достижения успеха, одобрения, признания и авторитета у коллег;
- приобретения сотрудником заинтересованности в самом процессе работы, в познании нового, приобретении навыков, понимании закономерностей явлений в сфере правопорядка;

– реализации целей сотрудника, способностей, развития личности через профессиональную деятельность, стремления к личностному росту.

Выполнение данной задачи является программой-максимум на третьем этапе. Вместе с тем это задача, которая свойственна всему периоду службы сотрудника в органах внутренних дел, вплоть до выхода на пенсию.

Подводя итог, отметим, что по окончании процесса адаптации можно считать в основном удовлетворенной потребность в принадлежности к социальной общности, и основным мотивообразующим фактором становится потребность в уважении, почитании, признании компетентности в своем деле, одобрении опытными коллегами. Соответственно образуется достаточно широкий спектр мотивов, которые необходимо учитывать и использовать в дальнейшей психологической работе с сотрудником.

Контрольные вопросы:

1. В чём заключаются теоретические основы профессионального психологического отбора?
2. В чём заключаются назначение, виды и содержание профессиограмм и психограмм?
3. На каких методических подходах основаны тесты для изучения индивидуальных качеств и свойств личности?
4. Перечислите компоненты профессиональной адаптации молодого сотрудника.
5. Опишите основные этапы адаптации молодых сотрудников в органах внутренних дел

ГЛАВА 5. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА СОТРУДНИКОВ К СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

5.1. Морально-психологическая и психологическая подготовка в органах внутренних дел

В соответствии с п. 5.5 приказа МВД России от 02.09.2013 № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации» психолог подразделения «проводит занятия по психологической тематике в системе морально-психологической подготовки личного состава, в том числе по повышению психолого-педагогической компетентности руководящего состава органов, организаций, подразделений МВД России, развитию коммуникативной компетентности сотрудников и владению приемами само- и взаимопомощи с целью регуляции психического состояния», а в соответствии с приказом МВД России от 27.08.2024 № 500 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» морально-психологическая подготовка является комплексным видом морально-психологического обеспечения, интегрированным также в систему профессиональной служебной и физической подготовки.

Морально-психологическая подготовка осуществляется в целях формирования знаний, навыков и умений, обеспечивающих высокий уровень морально-психологической готовности сотрудников к осознанному выполнению оперативно-служебных задач и морально-психологической устойчивости в любых условиях оперативной, криминогенной и военной обстановки.

Особые знания, навыки и умения вырабатываются у сотрудников в системе морально-психологической подготовки по специальным профессионально ориентированным программам, к которым и относится психологическая подготов-

ка. Занятия по морально-психологической подготовке проводятся в форме лекций, семинаров и практических занятий.

Организационными принципами морально-психологической подготовки являются¹:

1. Обеспечение комплексного подхода в формировании морально-политических и психологических качеств и свойств личности. Комплексный подход предполагает использование всех имеющихся ресурсов – материальных, кадровых, педагогических и психологических – для достижения поставленных целей.

2. Интегрированность во все виды и формы профессиональной служебной и физической подготовки. Предполагает сопряжение морально-психологической подготовки, её отдельных разделов с другими видами и формами профессиональной, служебной и физической подготовки для обеспечения их максимальной эффективности.

3. Сочетание теоретических, практических занятий и самостоятельной работы. Данный организационный принцип предполагает использование всех видов занятий для достижения целей морально-психологической подготовки.

Для проведения занятий по морально-психологической подготовке ее организаторами могут приглашаться представители образовательных и научных организаций, органов государственной власти, общественных объединений, СМИ, религиозных организаций традиционных конфессий, лидеры общественного мнения.

Морально-психологическая подготовка осуществляется по двум взаимосвязанным направлениям: морально-политическому и психологическому.

Задачами морально-политического направления морально-психологической подготовки являются¹:

¹ Приказ МВД России от 27.08.2024 № 500 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

1. Изучение личным составом положений Конституции Российской Федерации, федеральных законов, решений Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, государственных документов стратегического планирования в сфере обороны, национальной безопасности и правоохранительной деятельности, понимание и поддержка сотрудниками политики, проводимой государством.

2. Доведение до личного состава решений министра, приказов МВД России, касающихся вопросов реализации государственной политики в сфере внутренних дел.

3. Формирование у сотрудников государственно-патриотических мировоззренческих ориентиров, расширение их кругозора и приобщение к традиционным российским духовно-нравственным ценностям, воспитание у них высокой общей и профессиональной культуры.

4. Выработка у сотрудников устойчивости к влиянию деструктивной идеологии, негативному информационно-психологическому воздействию, формирование навыков распознавания в информационной среде контента ложного и провокационного характера.

5. Формирование знаний истории российской полиции, ее героев и традиций, понимания ее роли в жизни государства и общества, выработка на этой основе профессионально значимых нравственных качеств: верности служебному долгу, Присяге, гордости за принадлежность к органам внутренних дел.

6. Изучение требований законодательства о соблюдении прав человека и гражданина в деятельности органов внутренних дел, освоение сотрудниками профессиональной поведенческой модели, основанной на уважении личного достоинства, готовности смело и решительно защищать законные интересы граждан, их жизнь, здоровье и имущество от преступных посягательств.

¹ Приказ МВД России от 27.08.2024 № 500 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

7. Освоение сотрудниками нравственно-этических основ служебной деятельности, деонтологических требований и правил службы в органах внутренних дел.

8. Изучение личным составом ограничений, запретов и требований, обусловленных правовым и моральным статусами сотрудника, формирование у сотрудников убежденности в необходимости соблюдения стандартов антикоррупционного поведения.

9. Сплочение служебных коллективов на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей, этических норм, отношений дружбы, товарищества, взаимопомощи, взаимной доброжелательной требовательности, ответственности и чести.

Задачами психологического направления морально-психологической подготовки являются¹:

1. Изучение с руководителями всех уровней основ психологии личности и группы, психологических проблем функционирования служебных коллективов, путей и способов их разрешения.

2. Формирование и развитие профессионально значимых психологических качеств сотрудников: эмоционально-волевой устойчивости, наблюдательности, памяти, мышления, внимания.

3. Формирование профессиональной направленности личности сотрудника, устойчивой мотивации к профессиональной деятельности, дальнейшему профессиональному росту.

4. Обучение коммуникативным навыкам профессионального общения, умению использовать психологические приемы для повышения эффективности решения оперативно-служебных задач, в том числе в составе служебных нарядов, расчетов и функциональных групп.

¹ Приказ МВД России от 27.08.2024 № 500 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

5. Выработка и развитие психологической устойчивости, выдержки, самообладания, формирование навыков оказания психологической само- и взаимопомощи, мобилизации дополнительных психологических возможностей, снятия эмоционального напряжения, контроля проявления агрессии.

6. Формирование психологической готовности к применению физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия, отработка навыков быстрого принятия решения в экстремальных ситуациях.

7. Формирование и развитие психологических навыков и умений, необходимых для выполнения служебных обязанностей сотрудниками отдельных специальных и должностных групп.

8. Обучение оценке степени риска в ситуациях, связанных с угрозой жизни и здоровью сотрудника, а также формирование навыков самостоятельного преодоления психотравмирующих событий и отрицательных эмоциональных состояний.

9. Формирование навыков и умений выявления граждан с противоправными намерениями, прогнозирования их поведения и дальнейших профессионально грамотных действий.

10. Изучение национальных традиций, обычаев, этнопсихологических особенностей населения разных регионов и стран, их учет при обучении приемам взаимодействия с гражданами в ходе выполнения служебных обязанностей в повседневных и особых условиях.

11. Обучение сотрудников психологическим приемам и алгоритмам служебного поведения при осуществлении ими охраны общественного порядка и обеспечения общественной безопасности в период проведения массовых общественно-политических и спортивных мероприятий, а также в условиях специальных правовых режимов.

Исходя из вышесказанного, *психологическая подготовка* – это специальный раздел морально-психологической подготовки, направленный на формирование у сотрудников полиции психологических знаний и компетенций, необходимых

для эффективного выполнения задач, возложенных на органы внутренних дел Российской Федерации.

Система морально-психологической подготовки должна включать в себя следующие элементы: правовое, кадровое, методическое (научно-методическое), материально-техническое, организационное обеспечение.

Правовая составляющая системы морально-психологической подготовки представлена ведомственными нормативными правовыми актами и документами, регламентирующими порядок её организации и проведения.

Кадровая составляющая системы морально-психологической подготовки определяет субъектов, реализующих этот вид подготовки. Занятия по морально-психологической подготовке с личным составом проводятся психологами, сотрудниками подразделений по работе с личным составом. В образовательных организациях МВД России могут дополнительно привлекаться преподаватели психологических дисциплин.

Методическая составляющая системы регламентирует содержание морально-психологической подготовки в органах внутренних дел, формы и методы проведения занятий, психологические приемы повышения эффективности оперативно-служебной, профессиональной деятельности, учебно-воспитательного процесса.

Подход к организации и проведению морально-психологической подготовки выражается в построении её как *целостного педагогического процесса* и в разработке всех её системных элементов: целей, задач, программ, направлений, условий, организации, форм, методики, обеспечения, способов контроля и оценки. Морально-психологическую подготовку сотрудников следует рассматривать как *вид профессиональной подготовки*, специфичный в условиях правовой системы и отвечающий требованиям современности, проблемам и задачам, стоящим перед российским обществом и правоохранительными органами.

Особые знания, навыки и умения вырабатываются у сотрудников в системе морально-психологической подготов-

ки по специальным профессионально ориентированным программам.

Содержание морально-психологической подготовки определяется целью и задачами и выражается в программах, тематических планах и содержании занятий. В общем виде в него могут входить такие разделы, как «Человек, общество, мораль»; «Право и мораль»; «Моральные вопросы профессионального долга сотрудника, должностного лица»; «Морально-психологические аспекты решения профессиональных задач»; «Морально-психологические аспекты общения и взаимоотношений сотрудника с гражданами»; «Морально-психологические вопросы поведения сотрудника в коллективе»; «Морально-психологические особенности действий сотрудника в экстремальных условиях»; «Морально-психологические основы поведения сотрудника в быту, основы здорового образа жизни»; «Вопросы морали в работе сотрудника над собой».

Как видно из целей, задач и содержания морально-психологической подготовки, это комплексный вид подготовки, имеющий преимущественно воспитательный характер, сочетающийся со специфическим профессионально-воспитывающим обучением.

5.2. Основные направления и виды морально-психологической подготовки

Морально-психологическая подготовка подразделяется на общую, специальную и целевую:

Общая морально-психологическая подготовка включает базовый курс занятий для всех категорий сотрудников в условиях повседневной оперативно-служебной деятельности на месте постоянной дислокации, а также в период подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Основными её элементами являются:

– овладение необходимыми общими знаниями психологии, позволяющими более эффективно осуществлять оперативно-служебную деятельность;

– формирование и развитие общих профессионально важных психологических качеств и способностей (эмоциональная устойчивость, наблюдательность, память, мышление, внимание и др.).

Специальная морально-психологическая подготовка проводится на основе базового курса занятий с включением тем, вопросов или элементов, определяемых спецификой оперативно-служебной деятельности сотрудников отдельных специальностей и должностных групп, в первую очередь в подразделениях, осуществляющих непосредственную борьбу с преступностью и охрану общественного порядка. Основными её элементами являются:

– формирование профессионально-специализированных навыков восприятия, мышления, общения, мобилизации психологических ресурсов;

– теоретическая и практическая психологическая подготовка к действиям в опасных условиях оперативно-служебной деятельности, с учётом специфики профессиональной специализации сотрудников.

Целевая морально-психологическая подготовка проводится с сотрудниками, привлекаемыми к выполнению оперативно-служебных задач в особых условиях, по специальным программам и планам за счет дополнительного бюджета времени.

Морально-психологическая подготовка, имея свой собственный предмет, задачи и методы, тем не менее глубоко интегрирована в общий контекст профессионального развития, строится исходя из необходимости формирования, поддержания и восстановления психологического ресурса для эффективной служебной деятельности; ее элементы присутствуют практически на любом занятии по любому предмету профессиональной служебной подготовки. Достигается не просто формирование у сотрудника определенной совокупности знаний, навыков и умений, но и целостное развитие всей психологической структуры личности в соответствии с целями повышения его профессиональной эффективности.

Занятия по морально-психологической подготовке подразделяются на теоретические, практические, итоговые, а также самостоятельную работу¹:

Теоретические занятия по морально-психологической подготовке проводятся в форме лекции, семинара, учебного (учебно-методического) сбора, инструкторско-методического занятия, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.

Практические занятия по морально-психологической подготовке проводятся в форме общего собрания, инструктажа, тренинга, дебрифинга, викторины, деловой игры, тренировки, экскурсии, просмотра тематического видеоконтента, презентации, а также в иных формах или их сочетаниях. Эти занятия должны быть интегрированы в повседневную деятельность органов, организаций, подразделений МВД России и могут проводиться как для закрепления знаний, навыков и умений, полученных на теоретических занятиях, так и для изучения отдельных тем.

Итоговое занятие по морально-психологической подготовке проводится по окончании учебного года в форме зачета по вопросам и темам, рассмотренным в течение учебного года.

Самостоятельная подготовка по морально-психологической подготовке проводится в течение всего учебного года и предполагает самостоятельную деятельность обучающихся по углублению и закреплению знаний, и умений, полученных на лекционных и практических занятиях.

Элементы теоретических и практических занятий по морально-психологической подготовке могут включаться в иные виды занятий по профессиональной служебной и физической подготовке, а также в иные мероприятия (инструктажи, тренировки, служебные совещания, просмотры фильмов, экскурсии).

¹ Приказ МВД России от 27.08.2024 № 500 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

Морально-психологическая подготовка любых сотрудников органов внутренних дел, помимо развития необходимых психологических качеств, поддержания и развития соответствующей мотивации, формирования необходимых компетенций, установления морально-психологической устойчивости должна включать в себя формирование некоторых специфических качеств, развиваемых психологическими методами. К ним относятся профессиональная наблюдательность, память, мышление, психологическая готовность к действиям в экстремальных условиях, а также ряд способностей (управление своими эмоциональными состояниями, быстрое восстановление своих психологических и физических сил и др.).

Весь процесс морально-психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел должен заключаться в формировании и развитии у них необходимых психологических качеств и компетенций с одновременным формированием высокого уровня морально-психологической готовности сотрудников к осознанному выполнению оперативно-служебных задач и морально-психологической устойчивости в любых условиях оперативной, криминогенной и военной обстановки.

5.3. Методы морально-психологической подготовки

Для успешного решения задач морально-психологической подготовки необходим постоянный и всесторонний анализ с позиций психологии оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел, проблемной и стрессовой устойчивости в любых условиях оперативной, криминогенной и военной. Результаты исследования должны использоваться для коррекции учебных материалов и подстройки морально-психологической подготовки к решению актуальных задач, стоящих перед сотрудниками органов внутренних дел.

Процесс исследования оперативно-служебной деятельности, последующая коррекция морально-психологической подготовки, участие подготовленных по скорректирован-

ным программам сотрудников в последующей профессиональной деятельности замкнуты в единый непрерывный цикл, что позволяет гибко реагировать на появляющиеся затруднения в служебной деятельности, иногда прогнозировать их, выявлять причины и быстро преодолевать. Единый исследовательский и внедренческий цикл обеспечивается вертикально организованной системой информационного обмена и коррекции средств и способов морально-психологической подготовки.

Методы морально-психологической подготовки должны подбираться с учётом специфики оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел. На основе системного анализа профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел в ней можно выделить следующие психологические подсистемы: когнитивную, аффективную (подсистему эмоционального реагирования), мотивационную, деятельностьную и комплексную.

Когнитивная подсистема (подсистема сбора и переработки информации) предполагает наличие соответствия внутреннего информационного запаса сотрудника требованиям ситуации профессиональной деятельности её информационному содержанию, что позволяет ему успешно действовать в рассматриваемой ситуации. То есть сотрудник выполняет служебные обязанности в таких условиях, когда ситуация не выходит за рамки его индивидуального опыта и знаний, что позволяет ему действовать уверенно.

Аффективная подсистема связана с переживаниями сотрудника органов внутренних дел состояния удовлетворенности или неудовлетворенности в связи с осуществляемой профессиональной деятельностью (насколько она успешна), установившимися взаимоотношениями с товарищами по службе, руководителями и подчиненными, уровнем авторитета и уважения в коллективе.

Мотивационная подсистема характеризует, насколько сотрудник принимает и отождествляет цели и ценности системы правоохранительных органов, конкретного подразде-

ления, в котором он проходит службу, с личными целями и ценностями.

Деятельностная подсистема регулирует поведение сотрудника в ситуациях профессиональной деятельности, когда он на основе мотивационной и волевой регуляции принимает решение о совершении (или отказе от совершения) каких-либо действий.

Комплексная подсистема характеризуется одновременным вовлечением в профессиональную деятельность двух и более психологических подсистем (когнитивной, аффективной, мотивационной, деятельностной).

В современных условиях деятельности сотрудников органов внутренних дел успех выполняемой ими работы, эффективность совместного труда, психологический климат в коллективе в значительной степени зависят от умения регулировать своё поведение, сдерживать чувства, контролировать настроение, считаясь с требованиями ситуации окружающих. Сотрудникам полиции особенно необходимы полный самоконтроль, способность своевременно принимать оперативные решения, управлять служебной деятельностью, своим поведением и эмоциями.

Наибольшую трудность в рамках морально-психологической подготовки вызывают методы психологической подготовки сотрудников. Например, даются методы саморегуляции без обучения способам их практического применения непосредственно в ходе выполнения оперативно-служебной деятельности. Попытки организовывать морально-психологическую подготовку в отрыве от основных прикладных предметов профессиональной и специальной подготовки не приносят необходимого результата. Для развития психологической готовности сотрудника к действиям в особых условиях необходимо применение системно-ситуативного подхода к профессиональной подготовке.

Системно-ситуативный подход подразумевает последовательное обучение личного состава действиям в ситуациях, наиболее характерных для оперативно-служебной деятельности, развитие не навыков вообще, а, прежде всего, навыков,

которые наиболее необходимы¹. Рассматривая служебную ситуацию, с одной стороны, как неделимую, а с другой стороны, как состоящую из задач, условий (климатических, условий местности, материально-технической оснащенности и т. д.), субъекта (его психического и физического состояния, его умений и навыков), подготовка следует осуществлять под единым руководством ведущего специалиста с привлечением инструкторского состава (в том числе и специалистов-психологов) по отдельным направлениям.

Подготовке должен предшествовать тщательный анализ служебной деятельности, причем не анализ в общем, а анализ именно наиболее характерных ситуаций. На основе анализа делается прогноз предстоящих ситуаций служебной деятельности с описанием необходимых умений и навыков тактических действий, способов достижения у субъекта необходимых психических состояний. После этого организуется непосредственно подготовка личного состава.

Основные положения системно-ситуативного подхода в профессиональной подготовке (ССПП) заключаются в следующем:

А. Системно-ситуативный подход в профессиональной подготовке может быть реализован только при наличии достоверных данных об особенностях профессиональной деятельности, получаемых в ходе ее системно-ситуативного анализа. Основной задачей накопления, обработки и психологической интерпретации банка данных ситуаций реальной профессиональной деятельности является выявление психологических детерминант эффективности профессиональной деятельности, представленных в виде многоуровневой системы важнейших психофизических качеств, а также системы профессиональных знаний, навыков и умений. В зависимости от степени необходимой детализации получаемой информа-

¹ Кубышко В.Л., Крук В.М., Федотов А.Ю. Психологическая подготовка: уроки и перспективы в контексте профессионально-личностного развития специалиста // Психология и право. 2018. Т. 8. № 4. С. 219–235.

ции и материально-технических и организационных возможностей, системно-ситуативный анализ может быть реализован по-разному. Происходит исследование всех без исключения ситуаций профессиональной деятельности либо исследуются только те ситуации, в которых произошел какой-либо сбой в виде срыва, ошибки или затруднения и не была достигнута нормативная эффективность. В первом случае процедура значительно более трудоемкая, длительная и затратная, но позволяет получить подробнейший психологический портрет успешного профессионала и нормировать уровни профессиональной достаточности всех элементов психологической структуры личности и особенности их взаимосвязанного функционирования. Во втором случае процедура системно-ситуативного анализа деятельности (ССАД) затрагивает только ситуации неуспешной реализации профессиональных задач и, следовательно, может указывать только на те особенности личности профессионала, которые детерминировали срыв, ошибку или затруднение. При этом за кадром остаются остальные личностные особенности, которые по умолчанию считаем уже в достаточной степени обеспеченными существующими процедурами отбора и подготовки. Что касается качеств – детерминант срывов, ошибок и затруднений, то именно они при данном подходе и становятся фокусом коррекции процедуры отбора и подготовки. Целесообразно внедрять ССПП, начиная с реализации второго подхода и лишь постепенно наращивая опыт и привлекая дополнительные ресурсы переходить к первому¹.

Б. Выявленная система качеств – детерминант оценивается с точки зрения возможностей формирования в рамках существующей системы профессиональной подготовки. Вся совокупность выявленных качеств делится на две группы. В первую входят те психологические качества, которые не

¹ Кубышко В.Л., Крук В.М., Вахнина В.В., Федотов А.Ю. Интеграция психологических и информационных технологий в рамках метода ситуативно-образного моделирования проблемных ситуаций специалистов силовых структур // Психология и право. 2018. Т. 8. № 4. С. 128–141.

поддаются коррекции в рамках существующей системы подготовки или являются наиболее значимыми. Во вторую входят пластичные качества, то есть те, которые могут быть развиты у сотрудника в рамках существующей системы и в приемлемые сроки. Под первую группу качеств подбираются либо разрабатываются адекватные психодиагностические средства, и она включается в систему профессионально-психологического отбора. Вторая группа качеств служит отправной точкой для реструктурирования существующей системы профессиональной подготовки и ее дополнения новыми средствами и способами. При этом существующая система подготовки не уничтожается, так как аксиоматически принимается, что именно она позволила сформировать оставшуюся часть психофизических качеств, не вошедших в число детерминирующих неудачи.

В. Основным ориентиром профессионального развития в ССППП служит динамика формирования интегративных образов профессиональной деятельности, структурированных в целях организации и контроля за динамикой профессионального роста в соответствии с моделью ситуации: задача, условия, субъект.

Г. Особенностью ССППП является целостная и единая для всех предметов профессиональной подготовки система профессионально значимых психофизических качеств, то есть любой предмет профессиональной подготовки строится на единой системе приоритетных моторных и психологических качеств, навыков и умений, выявленных в ССАД. Кроме того, реальные ситуации из банка данных ССАД служат основой для моделирования конкретных упражнений, используемых в контексте любого предмета профессиональной подготовки.

Д. Особое место в ССППП занимает моделирование профессиональных стрессоров.

Е. Непрерывность и поступательность профессионального развития, его соответствие актуальным потребностям профессиональной деятельности достигается путем организации непрерывного спиралевидного цикла «ССАД – ССППП – служебная деятельность».

Ж. Реализация ССПП невозможна без активного и творческого использования современных наукоёмких технологий, таких как психологическая саморегуляция, биологическая обратная связь, биорезонансная диагностика и коррекция, индивидуальный психофизический тренинг и др.

Выстроить эффективную систему профессионального развития, не зная реальности профессиональной деятельности или оценивая ее с позиции многолетней давности, не представляется возможным. Лишь замкнув исследования профессиональной деятельности, профессиональную подготовку и саму деятельность в единый живой цикл можно решить проблему повышения эффективности профессиональной деятельности и с большой степенью вероятности избежать срывов и ошибок в ее реализации.

Использование ситуативного подхода в подготовке позволяет существенно дополнить существующую систему подготовки и оптимизировать ее за счет адресности, целенаправленности и преодоления внутренних противоречий, имеющих на сегодняшний день в виде использования в преподавании не увязанных в единое целое предметов, противоречащей друг другу процессуально-психологической и моторной базы.

Один из основных методов, используемый в морально-психологической подготовке и направленный на повышение эффективности профессиональной деятельности – обучение навыкам психологической саморегуляции. Психическая саморегуляция имеет две целевые установки: с одной стороны, создание максимально благоприятных психологических предпосылок для успешного выполнения служебной деятельности, с другой – облегчение перехода к отдыху.

Сущность психической саморегуляции состоит в том, что чувства, накапливаемые в процессе общения с окружающей средой и познания собственного организма, человек делает предметом систематической тренировки, чтобы воздействовать на свое психическое состояние и организм в целом.

Психическая саморегуляция с помощью эмоционально-волевой тренировки опирается на важный общий принцип

функционирования организма – постоянную обратную связь, на которой строится содержание программ эмоционально-волевой тренировки (тренировка чувства внутренней раскованности, резкости, напряжения, расслабления и т. д.).

Процесс эмоционально-волевой саморегуляции строится на трех основополагающих принципах – релаксации, визуализации, самовнушении.

Сущность принципа релаксации заключается в подготовке тела и психики к совместной работе. Именно в моменты релаксации можно услышать свой внутренний голос и почувствовать связь своего организма и мыслительной деятельности. Релаксация, или расслабление, означает освобождение тела и психики от ненужного напряжения; она оказывает на человека благотворное психологическое и физиологическое влияние.

Второй принцип – *визуализация*. Интуитивное мышление использует различные пути проникновения в сознание. Основным является путь рисования картин, или визуализация образов. Это называется созданием внутреннего образа. *Визуализация означает* различные способы активизации направленного воображения с помощью слуховых, зрительных, обонятельных, вкусовых, осязательных ощущений, а также их комбинаций. В принципе мозг человека одинаково реагирует как на образы объективного мира, так и на создаваемые внутренние образы. И поэтому навыки визуализации позволяют человеку лучше использовать свои внутренние ресурсы, активизировать протекание психических процессов.

Сущность принципа самовнушения заключается в том, что с помощью самовнушения мы одеваем наши внутренние образы в слова, которые неоднократно отдаются эхом в нашем сознании. Эти слова, наполненные собственной внутренней силой и поддержкой, воспринимаются глубоко на эмоциональном уровне. *Самовнушение* – это ясное утверждение, что успех возможен, выраженное от первого лица в настоящем времени. Слова, обращенные к себе, усиливают веру в то, что человек в состоянии достичь своей цели, и указывают направление, в котором нужно идти. Они за-

ставляют мозг сконцентрироваться и активно участвовать в достижении цели.

В процессе организации и проведения занятий по психологической подготовке важно ориентироваться на простейшие методы саморегуляции, так как данные методы помогут создать оптимальные внутренние условия для успешного выполнения служебных действий сотрудником. При этом необходимо соблюдать ряд условий:

- закрепление положительной установки относительно себя («Я справлюсь»), повышение чувства уверенности в себе;

- гармонизация и активация эмоционально-аффективных процессов (особенно в ситуациях, связанных с риском, чувством страха, дефицитом времени на осуществление профессиональных действий и т. д.);

- повышение сосредоточенности при подготовке к выполнению оперативно-служебного действия (следственного, оперативно-розыскного, профилактического и т.д.);

- ускорение перехода к отдыху после больших служебных нагрузок;

- поддержание высокого уровня функциональной готовности и работоспособности при большой продолжительности оперативно-служебной деятельности (например, при круглосуточных дежурствах и т. п.).

Ниже представлена комплексная структура методов психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел, направленных на развитие их эмоционально-волевой саморегуляции¹.

Когнитивные методы:

- психологическое просвещение;
- когнитивные тренинги (тренинги внимания, восприятия, памяти, логического мышления, антиципации);
- макетирование поля предстоящей деятельности;

¹ Кузьмина А.Б. Особенности эмоционально-волевой саморегуляции сотрудников органов внутренних дел в контексте анализа правоохранительной деятельности // Прикладная психология и психоанализ. 2011. № 2. URL: <http://ppip.idnk.ru> (дата обращения: 06.02.2025).

- моделирование (имитация) действий преступников в реальных пространственно-временных параметрах с последующим групповым обсуждением их сильных и слабых сторон;
- моделирование событий с использованием тренажеров и компьютерных систем.

Перцептивные методы:

- психотехники адаптации органов чувств к условиям предстоящих действий (например, адаптация к темноте, снижение порогов слуховой чувствительности) и др.

Аффективные методы:

- психотехники группового эмоционального заражения и мотивации (мобилизующие митинги; собрания-обещания; призывы; обращения; встречи с жертвами насилия противника и др.);
- самоубеждение и самовнушение;
- методика словесно-образного эмоционально-волевого управления состояниями;
- аутотренинг.
- активная и пассивная мышечная релаксация;
- экспресс-методики психической саморегуляции;
- сенсбилизация и десенсбилизация.

Операциональные методы:

- идеомоторная тренировка;
- тренажерные методики.

Комплексные методы:

- социально-психологический тренинг;
- гетеротренинг;
- ситуативно-образная психорегулирующая тренировка;
- гипноз;
- трансовые методики;
- применение фармакологических препаратов;
- психологические операции, поддерживающие служебную деятельность;
- расстановка личного состава с учетом психологической совместимости и опыта.

Таким образом, в процессе морально-психологической подготовки сотрудник правоохранительных органов должен

познать и по возможности ощутить весь спектр характерных для оперативно-служебной деятельности воздействий на его организм и психику, научиться правильно реагировать на них и активно действовать в условиях их эскалации. Оперативная, социальная и эргономическая среда предстоящей деятельности должна стать привычной, комфортной, способствующей эффективному решению конкретных задач служебной деятельности.

Контрольные вопросы:

1. Какими приказами регламентируются организация и проведение морально-психологической подготовки?
2. Что такое морально-психологическая подготовка?
3. Что такое психологическая подготовка?
4. Какие основные разделы морально-психологической подготовки выделяются?
5. Назовите основные виды морально-психологической подготовки.
6. Перечислите основные методы морально-психологической подготовки.

ГЛАВА 6. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ЦЕЛЕВЫЕ АУДИТОРИИ

6.1. Понятие и принципы психологического воздействия

Поведение человека всегда находится под воздействием других людей, и защитить себя от этого воздействия каким-то жестким барьером мы в принципе не можем.

В научной литературе понятия «психическое воздействие» и «психологическое воздействие» иногда используются как взаимозаменяемые. Это происходит потому, что до сих пор не выработано единого подхода к использованию психологических терминов в юридической теории и практике¹.

Строго говоря, любое *нефизическое* воздействие одной личности на другую, признаки процесса или конечный результат которого возможно обнаружить, является психическим воздействием. Именно этот аспект воздействия имеют в виду, когда говорят, например, о психологической атаке, то есть атаке без использования средств физического подавления противника (кинофильм «Чапаев»), или о произведённом кем-то на кого-то впечатлении.

В этом смысле психологическое воздействие является частным случаем психического, то есть оно в том числе и психическое (нефизическое), поэтому в текстах, касающихся неправомерного воздействия на кого-либо, эти понятия могут использоваться как синонимы. Вместе с тем у собственно психологического воздействия есть и свои специфические черты, поэтому оно нуждается в специальной дефиниции.

В психологическом словаре воздействие обозначается как целенаправленный перенос движения и информации от одного участника взаимодействия к другому².

¹ Енгальчев В.Ф. Психологическое воздействие в правоохранительной деятельности // Прикладная юридическая психология / под ред. проф. А.М. Столяренко. – М. : ЮНИТИ, 2001. С. 378–384.

² Большой психологический словарь / сост. и общ. ред. Б.Г. Мещеряков, В.П. Зинченко. – СПб. : Прайм – Еврознак, 2007. С. 345.

Психологическое воздействие (по В.Г. Крысько) – это определённая активность одних людей, осуществляемая в различных формах и различными средствами (в том числе психологическими), направленная на других людей и их группы с целью изменения их психики и сознания, то есть их взглядов, мнений, убеждений, представлений, мотивов, установок и стереотипов поведения, чувств, настроений и состояний¹.

С позиции В.Л. Цветкова с соавторами «психологическое воздействие – это процесс изменения психики и поведения личности, ее внешней и/или внутренней активности, или группы, реализуемый в ходе взаимодействия двух и более сторон»².

Психологическому воздействию присущи преднамеренность и целенаправленность.

Психологическое воздействие может быть классифицировано по различным основаниям.

Так, по *характеру воздействия* различают простое воздействие и сложное. Первое из них связано с реализацией детального плана последовательных действий, реализуемых за один сеанс общения (беседу, опрос, допрос, консультацию, экспертизу и пр.). Как правило, простое воздействие обусловлено достижением всего одной или нескольких непосредственно лежащих тактических целей. Сложное воздействие состоит из ряда простых, оно является средством или способом достижения стратегической цели. Например, для сотрудника или специалиста правоохранительной организации это решение профессиональной задачи – убеждение в необходимости сотрудничества, даче показаний, выдаче улик и пр.

По основанию *направленности воздействия* оно может быть индивидуальным или групповым (социальным). Индивидуальное психологическое воздействие направлено на

¹ Крысько В.Г. Секреты психологической войны. – Минск : Харвест, Коммандос, 1999. – 448 с.

² Психология воздействия : учебное пособие / В.Л. Цветков, Н.В. Шарафутдинова, Е.М. Гончарова. – М. : Юстиция, 2023. С. 6.

конкретного человека, социальное – на группу людей, вовлечённых в конкретное дело, общество в целом. Например, работа «пиарщиков»¹, пресс-секретарей правоохранительных организаций и возглавляющих их должностных лиц, связана как раз с оказанием социально-психологического воздействия на общественное мнение.

Форма осуществления психологического воздействия может быть открытой, закрытой (неочевидной) и комбинированной.

Открытая форма подразумевает обращение непосредственно к уровню сознания. Здесь лица, на которых воздействуют, имеют возможность отслеживать применяемые приёмы, понимать их направленность и ожидаемый эффект применения.

Под закрытой формой понимается использование приёмов, воздействующих на сферу неосознаваемой психической деятельности (косвенное внушение, «косвенный допрос», нейролингвистическое программирование (НЛП) и др.).

Комбинированная форма сочетает в себе одновременно простую и сложную. Внимание воздействуемого, поглощённое анализом очевидного, возможной защитой от явных форм воздействия, фактически используемых для отвлечения, легче пропускает его в скрытых формах. Комбинированная форма является самой трудной для использования, она требует психологической тренировки сотрудника, тщательной методической оснащённости процесса воздействия либо привлечения специально подготовленного психолога в качестве специалиста.

По *технической оснащённости* различают воздействия простые и инструментальные.

Первые из них могут использоваться спонтанно, поскольку не нуждаются в подготовке места взаимодействия. Главным инструментом здесь служит сам воздействующий, его психика, подготовка, профессионализм, опыт, имидж (в предельном случае речь идёт о харизме). Вторые в боль-

¹ PR –public relations (англ.) – связи с общественностью.

шой степени зависят от оборудования «сцены действия» – психологического воздействия (храм, спортивный зал, стадион, дворец съездов и пр.).

Помимо этого, выделяют *методы* психологического воздействия, основными из которых являются убеждение, принуждение, внушение, постановка и варьирование мыслительных задач, и *приёмы* – конкретные техники управления психическим состоянием партнёра по общению. Количество этих приёмов исчисляется сотнями.

Ещё одним способом психологического воздействия является психологическое влияние. Влияние – воздействие, оказываемое на какой-либо объект и приводящее к изменению его свойств, положения¹.

Влияние в психологическом воздействии – применение в межличностном взаимодействии исключительно психологических средств с целью влияния на состояние, мысли, чувства, действия, другого человека. Выделяют следующие виды влияния:

Индивидуально-специфическое влияние субъекта психологического воздействия. Заключается в передаче (или навязывании) людям ещё не освоенных ими образцов личностной и другой активности, в которых выражаются индивидуально-психологические характеристики (доброта, общительность или, наоборот, недоброжелательность, эгоизм и т. п.).

Функционально-ролевое влияние субъекта психологического воздействия – форма осуществления им своих функций и взаимодействия с другими людьми, выражающаяся в навязывании другим людям социальных ценностей и поступков, способов возможного поведения, задаваемых теми целями, которые он преследует, и определяемых той ролью, которую он играет (или исполняет).

Кроме того, можно выделить следующие виды психологического влияния:

Направленное влияние – это такое влияние субъекта психологического воздействия, которое ориентировано на опре-

¹ Психология воздействия : учебное пособие.

делённых людей или их конкретные личностные качества и социально-психологические особенности.

Ненаправленное влияние – это влияние, не нацеленное на определённый объект.

Прямое влияние – это непосредственное влияние самого субъекта психологического воздействия или его личностных качеств на других людей.

Косвенное влияние – воздействие, направленное не непосредственно на объект влияния, а на окружающую его среду.

Принципы психологического воздействия.

1. Индивидуальный и дифференцированный подход в психологическом воздействии. Предполагает глубокое и всестороннее знание и учёт индивидуально-психологических особенностей его субъектов; определение конкретных задач влияния в соответствии с их личностными характеристиками; постоянный анализ итогов психологического воздействия; своевременное внесение корректив в методику его осуществления с учётом особенностей каждого конкретного объекта воздействия.

2. Принцип психологического воздействия в группе и через коллектив. Требуется приоритетно влиять на неформальных лидеров и руководителей группы или коллектива; определять перспективы развития группы, объединяющие мысли и действия всех её членов и именно на них сосредоточивать фокус основного влияния субъекта воздействия; умело использовать силу группового мнения в интересах повышения эффективности воздействия; заставлять всех членов коллектива подчинять личные интересы общим; обеспечивать единство и сплочённость актива в действиях, способствующих воплощению целей осуществляемого на коллектив психологического воздействия.

3. Принцип сочетания высокой интенсивности влияния с учётом специфических характеристик его объекта. Предполагает осуществление непрерывного достижения целей психологического воздействия, временная приостановка которого возможна лишь в том случае, когда необходима его корректировка исходя из специфического проявления конкрет-

ных психологических особенностей людей, осмыслить которые заранее не представлялось возможным.

4. Принцип опоры на положительное или отрицательное в личности и группе. Требуется изучать и учитывать, прежде всего, то, что может способствовать или препятствовать психологическому воздействию. Те или иные положительные или отрицательные характеристики личности или группы могут как затруднять воздействие, так и повышать его эффективность, что необходимо заранее принимать во внимание.

5. Принцип единства, согласованности, преемственности в психологическом воздействии. Предполагает единство взглядов всех субъектов психологического воздействия на его задачи; достижение единства во всех элементах и содержании психологического воздействия; использование достижений современной науки в интересах повышения эффективности общего воздействия на разных людей и их группы; согласование линии психологического воздействия по отношению к отдельным людям; обобщение опыта по достижению согласованности и преемственности в психологическом воздействии в различных социальных условиях.

Представляется уместным все многообразие принципов психологического воздействия в органах внутренних дел свести к трём основным: законности, научности, целесообразности.

Принцип законности требует, чтобы оказываемое психологическое воздействие соответствовало Конституции Российской Федерации и действующему законодательству, международным правовым актам и документам, регламентирующим гарантии осуществления этих прав. Сотрудник, оказывающий воздействие, должен осознавать, что он несёт полную ответственность за его результаты.

Принцип научности предполагает, что все применяемые в правоохранительной деятельности методы, приёмы и специальные психологические техники воздействия на личность научно обоснованы и прошли необходимую апробацию. Сотрудник, применяющий их, получил должную подготовку, контролирует процесс их использования, отслеживает об-

ратную связь с объектом воздействия и постоянно отдаёт себе отчёт в том, что именно сейчас происходит.

Принцип целесообразности указывает, что воздействие не должно быть чрезмерным. С одной стороны, оно должно быть адекватным физическому и психическому состоянию воздействуемого, а с другой – задачам конкретного использования.

В последнее время часто говорят об *информационно-психологическом воздействии* (его еще называют информационно-пропагандистским, идеологическим) – это воздействие словом, информацией.

Психологическое воздействие такого вида ставит своей основной целью формирование у людей определённых идеологических (социальных) идей, взглядов, представлений, убеждений, одновременно вызывать у них положительные или отрицательные эмоции, чувства и даже бурные массовые реакции¹.

В процессе информационно-психологического воздействия на массовую аудиторию важную роль играет характер использования языка. Применение оценочно окрашенных высказываний, производящих впечатление нейтральных, усваивается аудиторией, прежде всего, как оценка того или иного события, явления или проблемы.

При информационно-психологическом воздействии выделяют само сообщение (то, что передают). Применительно к нему определяющее значение имеют два момента – отбор событий для сообщения и расстановка акцентов на том или ином аспекте события. Отбор событий производится либо строго с целью реализации ценностных установок субъектов социальных интересов, либо с целью извещения о нейтральных событиях, производящих на массовую аудиторию впечатление объективности деятельности массовых коммуникаций, либо с целью освещения событий, которые вы-

¹ Виноградов М.В., Ульянина О.А. Психологические аспекты информационного воздействия на сотрудников органов внутренних дел // Психология и право. 2020. Т. 10. № 1. С. 18–29.

глядят оппозиционными по отношению к принятой линии канала или издания; при этом оппозиционность, усиливающая видимость беспристрастности массовой коммуникации, может касаться любых сторон «генеральной» парадигмы, кроме тех, которые относятся к её основным, существенным характеристикам.

Акцентированию, способствующему восприятию информации в заданном направлении и не производящему впечатления преднамеренного обмана, служит освещение не всего события, а некоторой его отдельной части, которая, будучи оторванной от целого, да ещё сопровождаемая определённым комментарием, может полностью изменить в восприятии массовой аудитории представление о реальной сути события.

Канал (имеется в виду печать, радио или телевидение), по которому актуализируется сообщение, также влияет на итоговое восприятие информации, которое зависит не только от имиджевых характеристик канала, передачи или рубрики, но и от времени подачи, от номера полосы и даже от места на полосе. Все это повышает или понижает уровень доверия аудитории к сообщаемой информации.

Заключительным звеном массово-коммуникативного акта выступает массовая аудитория, вернее, эффект, произведённый на неё, что в конечном счёте является основной задачей всего производимого действия. Для достижения необходимого эффекта аудитория с помощью описанных выше способов приводится в психологическое состояние готовности (или несопротивляемости) к восприятию транслируемой информации. Специалисты по общественному мнению ведут регулярные замеры последнего с целью выявления полученных эффектов и (в случае необходимости) коррекции действий для их оптимизации. Этому служит также определение различных социально-демографических характеристик массовой аудитории, особенностей её ценностных ориентации, установок и стереотипов.

6.2. Виды психологического воздействия

При психологическом воздействии происходит своеобразный процесс и результат изменения одним индивидом поведения, установок, намерений, представлений другого индивида.

К видам психологического воздействия, прежде всего, относятся убеждение, заражение, внушение, подражание, мода, слухи.

Убеждение. Как метод психологического воздействия убеждение направлено на снятие своеобразных фильтров на пути информации до сознания и чувств человека. Данный метод используют для преобразования информации, воздействия на систему установок и принципов, убеждения индивида.

Убеждение – метод сознательного и организованного воздействия на психику индивида через обращение к его критическому суждению.

Осуществляясь в процессе коммуникативного взаимодействия, убеждение обеспечивает восприятие и включение новых сведений в систему взглядов человека. Основано оно на сознательном отношении индивида к информации, на её анализе и оценке. Благоприятными условиями для убеждения являются дискуссия, групповая полемика, спор, поскольку сформированное во время их хода мнение гораздо глубже, чем то, которое возникло при пассивном восприятии информации.

Заражение. Массовый способ интеграции групповой деятельности возникает у значительного скопления людей – на стадионах, в концертных залах, на карнавалах, митингах и т. д. Одним из его признаков является стихийность.

Заражение – психологическое воздействие на личность в процессе общения и взаимодействия, которое передаёт определённые настроения, побуждения не через сознание и интеллект, а через эмоциональную сферу.

Психическое заражение осуществляется через передачу эмоционального состояния от одного лица к другому на бес-

сознательном уровне. Сознание в таких условиях резко сужается, почти исчезает критичность к событиям, информации, поступающей из различных источников. Психология объясняет заражение как неосознаваемую, произвольную склонность человека к определённым психическим состояниям. Происходит заражение через передачу психического настроения, наделённого большим эмоциональным зарядом. Оно является одновременно продуктом влияния на других энергетики психического состояния индивида или группы, а также способностью человека к восприятию, сопереживанию этого состояния, соучастию.

Внушение. В современных условиях применяется довольно часто, одновременно может быть одним из опасных инструментов манипуляции поведением человека, поскольку действует на его сознание и подсознание. Внушение (или суггестия) – метод воздействия на психику человека, который используется, когда у реципиента наблюдается существенное снижение критичности к поступающей информации, отсутствие стремления проверить её достоверность, неограниченное доверие к её источникам.

Эффективно внушение лишь тогда, когда будет возникать эффект доверия. Источников внушения достаточно много. Ими могут быть знакомые и незнакомые люди, средства массовой информации, реклама и др. Внушение направлено на логику индивида, его способность мыслить, анализировать, оценивать, а на его готовность принять распоряжение, приказ, совет и соответственно с ним действовать. При этом большое значение имеют индивидуальные особенности человека, на которого направлено воздействие: способность критически мыслить, самостоятельно принимать решения, твёрдость убеждений, пол, возраст, эмоциональное состояние. Важными факторами, обуславливающими эффективность внушения, являются авторитет, умения и навыки, статус, волевые качества суггестора (источника воздействия), его уверенные манеры, категоричный тон, выразительная интонация.

Сознательно применяют внушение в медицине (гипноз, психотерапия). Одновременно оно может иметь и негативное влияние, став инструментом безответственной манипуляции сознанием индивида, группы.

Формами внушения могут быть гетеросуггестии (влияние со стороны) и аутосуггестии (самовнушения). Самовнушение относится к сознательному саморегулированию (внушение себе определённых представлений, чувств, эмоций).

Подражание. Самая распространённая форма поведения человека в межличностном взаимодействии. Это процесс ориентации на определённый пример, образец, повторение и воспроизведение одним человеком действий, поступков, жестов, манер, интонаций другого человека, копирование черт его характера и стиля жизни. Именно через подражание осуществляется процесс социализации личности, реализуясь посредством обучения и воспитания. Особое значение оно имеет в развитии ребёнка. Поэтому большинство научно-прикладных исследований по этой проблематике осуществляется в детской, возрастной и педагогической психологии. У взрослого человека подражание является побочным способом освоения окружающего мира; его психологические механизмы подражания значительно сложнее, чем у ребёнка и подростка, так как срабатывает критичность личности. Подражание во взрослом возрасте является элементом обучения определённым видам профессиональной деятельности (спорт, искусство).

Мода – это форма стандартизированного массового поведения людей; возникает стихийно под влиянием настроений, вкусов, увлечений, которые доминируют в обществе.

Мода объединяет много противоречивых тенденций и механизмов социально-психологического общения: идентификацию и негативизм, унификацию и персонализацию, наследование и противопоставление. К её особенностям относится то, что она проявляется во всех сферах общественной жизни, экономике, политике, искусстве, быту, спорте и т. д.

Мода очень тесно связана со вкусами и обычаями людей. С первыми её сближают изменчивость и подвижность со вторыми – повторяемость и устойчивость.

Для моды характерна динамичность, постоянное стремление к быстротечности, новизны, и одновременно она консервативна. Что-то отрицая, отбрасывая старое, мода вместе с тем претендует на роль образца, эталона. Другими словами, мода – это частичная, внешнее изменение культурных форм поведения и предпочтений человека.

Слухи. Когда люди сталкиваются с чем-то непонятным, но, по их мнению, важным, они всегда стараются найти соответствующую информацию, в которой было бы необходимо разъяснение. Слух – это сообщение, поступающее от одного или более лиц, ничем не подтверждённое. Как правило, они касаются важных для определённой социальной группы или человека явлений, затрагивают актуальные для них потребности и интересы. Ожидания получить удовлетворение в информации является главным мотивом восприятия и воспроизведения услышанного (слухи).

6.3. Защита сотрудников от негативного информационно-психологического воздействия

В современных условиях возможности воздействия на морально-психологическое состояние как индивида, так и общества значительно расширились. В научных центрах ведущих зарубежных государств проводятся интенсивные исследования в области психологии, психотроники, психоэнергетической безопасности и т. д. В наиболее развитых странах существуют специальные органы для осуществления морально-психологического воздействия на население противника.

Защита сотрудников от негативного информационно-психологического воздействия является одним из видов морально-психологического обеспечения и представляет собой комплекс мероприятий, проводимых сотрудниками отделов организации работы с личным составом и другими должно-

стными лицами по предотвращению, нейтрализации (ослаблению), блокированию и устранению негативного информационно-психологического воздействия на сотрудников органов внутренних дел.

Однако морально-психологическое обеспечение как самостоятельный вид информационно-психологической защиты не располагает собственными силами и средствами. Его основная задача состоит в организации выполнения мероприятий по обеспечению информационной безопасности сотрудников органов внутренних дел с использованием всех возможных сил и средств: информационно-пропагандистской, психологической, социальной, культурно-досуговой работы путём эффективного применения технических средств воспитания и использования потенциала собственных средств массовой информации.

Иными словами, задача информационно-психологической защиты – через информацию таким образом воздействовать на психику и психологию сотрудников органов внутренних дел, чтобы обеспечить достаточный уровень их морально-психологического состояния и готовности.

Организация информационно-психологической защиты сотрудников органов внутренних дел предполагает действия сотрудников подразделений по работе с личным составом, направленные на прогнозирование возможного информационно-психологического воздействия на сотрудников органов внутренних дел, предупреждение, срыв и ликвидацию последствий такого воздействия.

Осуществляя прогнозирование возможного информационно-психологического воздействия, руководители, их заместители, психологи, сотрудники подразделений по работе с личным составом должны оценить, какие силы и средства могут быть использованы для информационного воздействия.

Эффективными способами предупреждения негативных последствий в этом случае являются:

- 1) назначение наставников из числа опытных, психологически устойчивых сотрудников к сотрудникам, потенциально податливым к психологическому воздействию;

2) включение сотрудников с низкой психологической устойчивостью в «тройки» и «пятёрки» сотрудников, выделенные для решения конкретных задач; проведение с ними индивидуальной работы, обучение приемам психической саморегуляции.

Срыв деструктивного информационно-психологического воздействия на сотрудников органов внутренних дел может достигаться:

1. Непрерывным объективным информированием сотрудников об изменениях обстановки, о применении средств информационно-психологического воздействия в сочетании с индивидуальной и групповой разъяснительной работой. С этой целью должны активно использоваться оперативное и плановое информирование сотрудников, в том числе проведение единых дней информирования с обязательным участием руководящего состава, занятия в системе морально-психологической подготовки, а также различные формы индивидуально-воспитательной работы. Это даст возможность не только реализовать закон «первых истин» (первый сообщивший актуальную информацию заслуживает большего доверия), но и упредить действия неформальных каналов информирования.

2. Оперативным сбором и анализом печатных пропагандистских материалов, имеющих целью негативное информационно-психологическое воздействие на сотрудников.

3. Решительным пресечением слухов, паники и других негативных действий.

4. Координацией и контролем деятельности СМИ по освещению происходящих событий в районе служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Ликвидация последствий негативного информационно-психологического воздействия на сотрудников органов внутренних дел ведётся путём:

– выявления лиц (подразделений), подвергшихся деморализации, и проведения с ними реабилитационных мероприятий;

- анализа и оценки результатов работы по информационно-психологической защите, причин её неэффективности;
- применения мер воздействия к распространителям деморализующих слухов, паникёрам, предателям;
- определения задач по оптимизации всей системы информационно-психологической защиты.

Таким образом, защита от негативного информационно-психологического воздействия должна представлять собой систему мероприятий, направленных на прогнозирование, профилактику, оценку, срыв негативного воздействия и устранение его негативных последствий.

Контрольные вопросы:

1. Что такое психологическое воздействие?
2. Какие вы знаете классификации психологического воздействия?
3. Назовите формы осуществления психологического воздействия.
4. Перечислите принципы психологического воздействия.
5. Назовите виды психологического воздействия.
6. Назовите способы предупреждения негативных последствий психологического воздействия.
7. За счёт чего может достигаться срыв информационно-психологического воздействия?

ГЛАВА 7. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ СОТРУДНИКАМ В ХОДЕ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Экспресс-диагностика и психологическая помощь сотрудникам, выполняющим задачи в экстремальной обстановке

Основными направлениями психологической работы в особых условиях несения службы являются:

- выявление факторов, негативно влияющих на психическое состояние сотрудников и эффективность их оперативно-служебной деятельности;

- проведение психодиагностических обследований, осуществление контроля за психическим состоянием личного состава, выявление показаний для психокоррекционной работы;

- проведение мероприятий психокоррекции, направленных на снятие острых стрессовых проявлений, восстановление работоспособности;

- выработка рекомендаций по предупреждению межличностных и межгрупповых конфликтов, нормализации социально-психологического климата в подразделениях; проведению воспитательной и кадровой работы с учетом психологических особенностей и состояний сотрудников; временно-му освобождению сотрудников от исполнения обязанностей по службе или участия в боевых операциях для проведения краткосрочных восстановительных мероприятий в связи с расстройствами психического состояния и снижением работоспособности; откомандированию, эвакуации сотрудников для оказания квалифицированной медико-психологической помощи;

- обучение и инструктаж сотрудников;

- участие психолога в организационных мероприятиях.

В ходе осуществления оперативно-служебной деятельности в особых условиях сотрудник подвергается постоянному стрессу. Длительное напряжение биологических, физиологических, психологических функций ведёт к истощению защит-

ных сил организма. Психологические факторы (такие, как мотивация, установка) могут за счёт временной высокой мобилизации резервов организма компенсировать неблагоприятные проявления состояния сотрудника, поддерживать достаточно высокую работоспособность. Если сотрудник находится в состоянии высокой мобилизации длительное время, это может привести к обострению имеющихся у него заболеваний и вызвать другие нежелательные последствия. Кроме того, в экстремальных условиях происходит резкая перестройка мотивационной сферы сотрудника. Чем более необычными будут условия, тем большие сдвиги произойдут в психике сотрудника. Воздействие экстремальных факторов на человека может привести к возникновению у него различных расстройств психогенного характера.

Наиболее доступным методом психологической экспресс-диагностики участников экстремальной деятельности является метод наблюдения. При этом эффективность применения этого метода существенным образом зависит от уровня профессионализма психолога, его опыта. Далее мы остановимся на основных признаках психических расстройств, чаще всего возникающих у сотрудников в экстремальных условиях служебной деятельности.

1. *Психическая демобилизация* характеризуется утратой контроля и дезориентацией в окружающей обстановке, общей растерянностью; несвойственным для сотрудника характером речи, содержанием высказываний, интонацией, указывающими на переживание им чувства страха; торопливыми, поспешными и нескоординированными действиями и поступками; заторможенностью, апатией, сонливостью, подавленностью; неадекватным ситуации настроением, несдержанностью, раздражительностью, слабым самоконтролем; отказом от выполнения каких-либо служебных обязанностей.

2. *Психологический шок* (стрессовое состояние, непосредственно после события) характеризуется неадекватным поведением, безразличным отношением к окружающему; замкнутостью, отстранённостью; заторможенностью реакций, высокой рассеянностью; «потерянным» видом, тяжёлой

«включаемостью» в обстановку; общей тревожностью, проблемами со сном; сужением круга интересов и контактов.

3. *Аффективные реакции*, прежде всего, проявляются в частой потере самоконтроля, высокой конфликтности и раздражительности; в постоянных придирках ко всем и всему; во «взрывном» реагировании на малейшие замечания.

4. *Чрезмерная «предстартовая» мобилизация* проявляется в нетипичной для сотрудника психоэмоциональной напряжённости, повышенном возбуждении, излишней разговорчивости и высокой суетливости.

5. *Недостаточная «предстартовая» мобилизация* характеризуется равнодушным отношением к предстоящей служебной деятельности, незаинтересованностью подготовкой, целями и задачами предстоящей деятельности (при отсутствии психопатологических признаков, указанный в п. 1).

6. *Острое психическое или физическое утомление* проявляется в ухудшении работы мышления и памяти, в снижении концентрации внимания; общей вялости и беспорядочности движений, снижении их точности, нарушениях координации и походки; снижении активности, настойчивости и решительности; снижении самоконтроля и выдержки; общих жалобах на разбитость, слабость, усталость, неспособность в полной мере выполнять свои обязанности.

7. *Психическое или физическое переутомление* может проявляться в усиленных признаках острого утомления; безразличии к окружающему, отсутствии интереса к работе, скованности, напряжённости; беспричинной смене настроения, повышенной раздражительности; отсутствии интереса к работе; расстройствах сна (трудное засыпание и пробуждение, прерывистый, поверхностный, не приносящий облегчения сон, частые ситуационные сновидения, бессонница ночью, сонливость днем); покраснении (побледнении) кожных покровов, одышке, потливости, учащенном сердцебиении; снижении аппетита, тошноте; болезненных ощущениях в области сердца, в мышцах, ломоте в пояснице и суставах; головных болях и головокружении.

8. *Деморализация* характеризуется утратой моральных и нравственных ценностей; пренебрежением нормами служебной этики и субординации; озлобленностью, развязностью, немотивированной грубостью; запущенностью внешнего вида, общей неопрятностью; неконтролируемым употреблением алкоголя и психоактивных веществ.

При выявлении указанных выше психических расстройств у сотрудников, осуществляющих оперативно-служебную деятельность в особых условиях, рекомендуются следующие *мероприятия по оказанию психологической помощи*:

1. При выявлении признаков психической демобилизации – освобождение сотрудника от выполнения служебных обязанностей; применение методов психологической экспресс-коррекции (телесная терапия, методы релаксации, применение специальных приборов психокоррекции и др.); отслеживание текущего психологического состояния; направление на консультацию к психиатру, невропатологу; эвакуация для оказания специализированной медико-психологической помощи.

2. При выявлении признаков психологического шока также необходимо освобождение сотрудника от выполнения служебных обязанностей на период проведения психокоррекционных мероприятий; проведение мануальной и телесной терапии, индивидуальной беседы; в сложных случаях – направление на консультацию к психиатру, невропатологу, эвакуация для углублённого обследования и оказания специализированной помощи.

3. При выраженных аффективных реакциях рекомендуется также временное освобождение от выполнения служебных обязанностей; проведение релаксационных упражнений, телесно ориентированной терапии; при невозможности оказания помощи своими силами необходимо направить сотрудника на консультацию к психиатру, психотерапевту или невропатологу. Необходимо рекомендовать руководству осуществлять в отношении сотрудника щадящий режим индивидуальной работы.

4. При выявлении чрезмерной «предстартовой» мобилизации необходимо проведение мероприятий по индивидуальной психологической регуляции и саморегуляции релаксирующего типа, при отсутствии положительной динамики рекомендуется временное отстранение (до нормализации психологического состояния) от участия в экстремальной служебной деятельности.

5. При недостаточной «предстартовой» мобилизации (при отсутствии признаков психической демобилизации) необходимо проведение индивидуальной психологической беседы, индивидуальной или групповой психической регуляции активирующего типа; следует рекомендовать руководству более активно вовлекать сотрудника в выполнение служебной деятельности; при отсутствии положительной динамики – временно отстранить от служебной деятельности в экстремальных условиях.

6. При выявлении признаков острого психического или физического утомления необходимо временное освобождение от выполнения служебных обязанностей, обеспечение условий для полноценного отдыха в течение суток; проведение телесной и мануальной терапии. Допуск к выполнению служебных обязанностей – после индивидуального психологического контроля.

7. При выявлении признаков деморализации рекомендуется применение к сотруднику мер воспитательного и дисциплинарного характера, проведение рациональной психотерапии и негипнотического внушения; в сложных случаях рекомендуется направление на консультацию к психиатру, невропатологу.

Проведение эвакуации сотрудника рекомендуется в случаях, если:

- нет условий для проведения требуемых коррекционных и реабилитационных мероприятий;
- компетенция и квалификация психолога не соответствуют степени выявленных расстройств;

– мероприятия первой психологической помощи не приводят к нормализации психологического состояния и работоспособности.

7.2. Психологическая реабилитация сотрудников в процессе служебной деятельности

Медико-психологическая реабилитация сотрудников органов внутренних дел регламентируется приказом МВД России от 23.07.2024 № 429 «О медико-психологической реабилитации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации». Этим приказом утверждаются перечень показаний к медико-психологической реабилитации (приложение № 1 к приказу); перечень сотрудников, подлежащих медико-психологической реабилитации (приложение № 2 к приказу); порядок и места проведения медико-психологической реабилитации (приложение № 3 к приказу).

Психологические реабилитационные мероприятия основываются на принципах системности, этапности, преемственности и плановости. Главным принципом психологической помощи является активное предупреждение возникновения психических расстройств (то есть психологическая работа не только при обращаемости сотрудника в лечебное учреждение, а активная и постоянная психопрофилактическая работа в виде регулярных обследований и восстановительных мероприятий); прогнозирование развития необратимых психопатологических явлений и процессов.

Существует несколько классификаций способов регуляции состояний человека. Одни авторы все способы дифференцируют по тому, какими активирующими и регулируемыми системами организма они реализуются (неспецифическими, специфическими, когнитивно-мотивационными и др.).

Другие основное внимание уделяют методическим особенностям этих способов. Выделяются вербальные и невербальные методики управления состоянием, аппаратурные и неаппатурные.

Имеются указания на то, что при создании обобщённой классификации, в первую очередь, надо учесть, какую позицию занимает субъект по отношению к оказываемому воздействию. По этому критерию можно классифицировать все приёмы непосредственного воздействия на состояние на две группы: *внешние методы воздействия и внутренние*.

К группе внешних способов оптимизации состояния относятся:

- психологическая помощь;
- физиотерапевтические средства;
- рефлексологический метод (воздействие на рефлексогенные зоны и биологически активные точки);
- организация режима питания;
- фито- и фармакотерапия;
- функциональная музыка и светомузыкальное воздействие;
- воздействие цвета, запахов;
- библиотерапия;
- методы активного воздействия одного человека на другого (убеждение, приказ, внушение, гипноз).

Многие из этих способов пришли в психопрофилактику из медицины.

В повседневной профессиональной деятельности для восстановления работоспособности сотрудников и их готовности к действиям можно использовать практически все – от простого отдыха, базы медико-психологического комплекса до стационарного лечения с комплексами разнообразных методов. При этом используются курсовые способы воздействия средств восстановления.

В экстремальных ситуациях оперативно-служебной деятельности, связанных с непосредственной угрозой жизни и здоровью, сотрудники попадают совершенно в другие условия, опасные для жизни, и поэтому здесь правомочно использовать либо методы, которым надо обучить предварительно, чтобы в сложных и опасных для жизни условиях они могли их быстро применить, либо методы быстрого, возмож-

но, даже и однократного воздействия (фармакотерапия, рефлексологический метод).

Говоря о *психофармакологии*, следует отметить её незаменимость в случаях, когда необходимо быстро снять острое возбуждение. Фармакологическая коррекция в данных случаях направлена на снижение уровня тревоги, нервно-психического напряжения, нормализацию сна, восстановление функционального состояния и резервных возможностей организма, повышение активности и работоспособности.

Предлагаемые методы коррекции и реабилитации должны не только поддерживать работоспособность, снимать утомление, мобилизовывать, восстанавливать и сохранять внутренние ресурсы организма, но и устранять симптомы возможных лёгких форм психогений, поскольку важно помнить о ценности каждого человека, быстро возвращённого в строй. Кроме того, направление таких людей на лечение в стационары способствует фиксации нервно-психических, психосоматических нарушений и существенно удлиняет сроки лечения, поэтому так важно экстренно и профессионально провести реабилитацию.

Главным критерием при выборе методов психологической реабилитации является использование максимально естественных для человека приёмов и способов, ориентированных на включение собственных механизмов регуляции на различных уровнях жизнедеятельности организма.

Одним из наиболее эффективных методов восстановления работоспособности сотрудника органов внутренних дел и его психологического равновесия является психологический дебрифинг. В соответствии с МВД России от 23.07.2024 № 429 психолог подразделения по работе с личным составом обязан собрать полную информацию о психотравмирующих факторах, воздействовавших на сотрудников в командировке, провести дебрифинг и обеспечить возможность психологического консультирования.

Психологический дебрифинг – это групповое обсуждение ситуаций, связанных с получением психических травм со-

трудниками в процессе служебной деятельности. Психолог, проводящий дебрифинг, является ведущим, в обязанности которого входит направление беседы в нужное русло.

Данный метод способствует пониманию причин, вызвавших стресс, и осознанию действий, которые необходимо предпринять для устранения этих причин. Психологический дебрифинг позволяет решать следующие задачи:

- снижать уровень эмоционального восприятия пережитого;
- уменьшать уровень индивидуального и группового психологического напряжения;
- регулировать моральное и психологическое состояние.

Оптимальное время для проведения дебрифинга – по истечении двух суток после события.

Психологический дебрифинг должен проводиться с учётом соблюдения следующих условий:

- наличие отдельной комнаты с изоляцией от внутренних и внешних шумовых воздействий;
- количество участников не должно превышать 10 человек (оптимальное – 5–7 человек).

При количестве участников более 10 группа разбивается на подгруппы. У каждой подгруппы – свой ведущий.

Психологический дебрифинг осуществляется по методике «круглый стол» с использованием аудио- и видеозаписей ситуаций и событий.

Перед проведением дебрифинга необходимо осуществить экспресс-диагностику постстрессового состояния, что поможет выяснить ситуацию в группе и определить тактику работы с отдельными ее членами.

В психологическом дебрифинге выделяют три части и семь фаз:

Часть I – знакомство с правилами психологического дебрифинга, уяснение хода событий. Фазы: 1) вводная; 2) факты.

Часть II – детальное обсуждение симптомов и обеспечение чувства защищенности и поддержки. Фазы: 3) мысли; 4) реагирование; 5) симптомы.

Часть III – мобилизация ресурсов, обеспечение информацией и формирование планов на будущее. Фазы: 6) завершающая; 7) реадaptации.

Фазы дебрифинга:

1. *Вводная фаза.* Оптимальное время на вводную фазу – 15 минут. В течение этого времени психолог знакомится с группой, объясняет задачи психологического дебрифинга и правила его проведения.

Правила психологического дебрифинга:

– участник психологического дебрифинга добровольно и без принуждения должен выразить свое отношение к событию;

– психологический дебрифинг ни в коем случае не предполагает критики и категорических оценок членами группы друг друга;

– группа работает без перерыва;

– участники могут задавать любые вопросы друг другу.

2. *Фаза фактов.* В течение этой фазы каждый сотрудник кратко описывает, что произошло и какова была временная последовательность этапов. Психолог, ведущий дебрифинг, должен поощрять перекрестные вопросы, помогающие прояснить и откорректировать объективную картину фактов и событий, имеющих в распоряжении членов группы. Продолжительность фазы фактов может варьироваться. Знание обо всех событиях и их последовательности воссоздаёт картину происшедшего и помогает пониманию и объективной оценке произошедшего. Это одна из главных задач дебрифинга – дать сотрудникам возможность объективно увидеть ситуацию, чтобы блокировать тревогу и дискомфорт, вызванные искажённым восприятием картины происшедшего.

3. *Фаза мыслей.* В данной фазе дебрифинг фокусируется на процессах мышления и принятия решения. В конце этой фазы могут быть проговорены впечатления участников на месте события. Эти обсуждения чувственных впечатлений позволяют в дальнейшем избежать образов и мыслей, которые могут оказаться разрушительными после события.

4. *Фаза реагирования*, в которой исследуются чувства, – часто самая длительная часть дебрифинга. Для того чтобы достичь успеха в этой фазе, психологу нужно помогать сотрудникам органов внутренних дел рассказывать о своих переживаниях, даже болезненных. Это может лишить переживаемые ими чувства разрушительного характера.

5. *Фаза симптомов*. Во время фазы симптомов события, к которым в ходе рассказа сотрудник или вся группа в целом возвращается неоднократно, как бы «застревая» на них, должны быть обсуждены более детально. Участников просят описывать симптомы (эмоциональные, физические) и свое состояние в целом на момент завершения данной ситуации или всего события.

6. *Завершающая фаза*. В этой фазе обобщают реакции участников. В ходе анализа психологических и физических реакций делается упор на объяснение собравшимся «нормальности их реакций на ненормальные события».

7. *Фаза реадaptации*. В этой фазе обсуждается и планируется будущее, намечаются стратегии преодоления. Группа может принять решение о необходимости следующего дебрифинга. Участникам дебрифинга следует продумать, как они будут общаться друг с другом в дальнейшем.

Дебрифинг может быть повторён спустя две недели, но не позднее двух месяцев. Повторная методика уже менее структурирована, чем первая, и её главная задача – проследить процесс восстановления у участников. Здесь также может происходить выявление сотрудников, нуждающихся в более интенсивной психологической помощи.

Изучение последствий воздействия на психику человека различных чрезвычайных обстоятельств позволяет выделить и описать категорию посттравматических (ПТСР) и острых стрессовых расстройств (ОСР) как специфических форм нарушений психики. Различные чрезвычайные обстоятельства создают особые (или экстремальные) условия деятельности сотрудников органов внутренних дел, зачастую связанные с опасностью для их здоровья и жизни. Зарубежные авторы обычно различают два типа условий, возникающих

в деятельности правоохранительных органов, с высокой вероятностью вызывающих психологический стресс и другие формы психической дезадаптации:

- ситуации профессионального стресса и профессионального «выгорания», связанные с повседневной напряжённой деятельностью;

- «критические инциденты», при которых сотрудники правоохранительных органов сталкиваются с реальной опасностью для своей жизни, здоровья или системы ценностей, а также с угрозой жизни, здоровью, благополучию окружающих, с массовыми человеческими жертвами и значительными материальными потерями (перестрелки, автокатастрофы, пожары и т. п.).

Рассмотрим методы психологической саморегуляции.

Психическая саморегуляция – это регуляция различных состояний, осуществляемая самим человеком с помощью своей психической активности. Иначе говоря, психическая саморегуляция предполагает воздействие человека на самого себя с помощью слов и соответствующих мысленных образов или психическое самовоздействие для целенаправленной регуляции всесторонней деятельности организма, его процессов, реакций и состояний. Главной особенностью этих определений является выделение состояния человека в качестве объекта воздействия и направленность на использование внутренних средств регуляции.

Существуют разные методы и модификации методик саморегуляции. К ним следует отнести также отдельные приемы и комплексы систематизированных упражнений.

К отдельным приёмам можно отнести:

- ритуальные действия;
- самоисповедь;
- самоубеждение;
- самоприказ;
- самоподкрепление.

Все эти приемы составляют основу мини-тренингов.

К комплексам саморегуляции можно отнести такие, как:

- техники активной нервно-мышечной релаксации;

- метод аутогенной тренировки;
- идеомоторная тренировка и др.

Состояние релаксации, которое можно рассматривать как начальную стадию аутогенного погружения, характеризует возникновение ощущений тепла, тяжести во всем теле, переживаний внутреннего комфорта, отдыха, снятие беспокойства, тревоги.

В основе техники нервно-мышечной релаксации лежит прямое воздействие на определённые физиологические системы, приводящее к возникновению ощутимых сдвигов в психической сфере. Метод этот предложен Э. Джекобсоном и состоит из серии упражнений по произвольному расслаблению основных мышечных групп тела. Характерной чертой каждого упражнения является чередование сильного напряжения и быстро следующего за ним расслабления соответствующей мышечной группы. Противопоказаниями для выполнения отдельных упражнений по расслаблению являются патологии соответствующих органов, болезни костно-мышечной системы.

Аутогенная тренировка даёт возможность овладения эмоциями, тренировки воли, внимания, создания гибкой, подвижной и устойчивой высшей нервной деятельности, развивает привычку к самонаблюдению и самоотчёту – это именно те качества, в которых нуждается каждый сотрудник.

Аутогенная тренировка состоит из двух ступеней – низшей и высшей.

Первая ступень включает шесть упражнений, которые воздействуют преимущественно на вегетативные функции.

Первое упражнение – «Тяжесть». Цель – добиться максимального расслабления мышц.

Второе упражнение – «Тепло». Его назначение – освоить навык управления капиллярным сосудистым тонусом.

Третье упражнение – «Сердце». Оно призвано научить регулировать ритм сердцебиений.

Четвертое упражнение – «Дыхание». Оно направлено на регуляцию и нормализацию ритма дыхания.

Пятое упражнение – «Тепло в области солнечного сплетения». Его цель – научиться вызывать ощущение тепла в брюшной полости.

Шестое упражнение – «Прохлада в области лба».

Высшая ступень аутогенной тренировки – это медитативные упражнения, которые воздействуют на психические функции (такие, как внимание, направленное воображение, мышление, воля, управление эмоциональной сферой). Приступать к ним можно только после того, как хорошо освоены упражнения низшей ступени и ощущения, вызываемые во всех шести упражнениях низшей ступени достигаются быстро (примерно за 30–40 секунд).

Таким образом, психологическая реабилитация сотрудников органов внутренних дел – самостоятельный вид деятельности, цель которого – восстановление личностных ресурсов и включение индивида в общественные отношения.

Контрольные вопросы:

1. Перечислите основные направления психологического обеспечения деятельности сотрудников в экстремальных условиях несения службы.
2. В чём заключается психическая демобилизация?
3. Назовите признаки психологического шока.
4. Перечислите признаки острого психического или физического утомления.
5. Назовите способы регуляции психологического состояния человека.
6. Что такое психологический дебрифинг?
7. Перечислите фазы дебрифинга; дайте их характеристику.

ГЛАВА 8. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ РЕАДАПТАЦИЯ УЧАСТНИКОВ ЭКСТРЕМАЛЬНОЙ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Реадаптация участников экстремальной служебной деятельности: сущность и психологические механизмы

Сотрудники органов внутренних дел регулярно привлекаются к выполнению сложных оперативно-служебных задач в особых условиях, обеспечивая поддержание конституционного порядка, пресечение преступных действий бандформирований и организованной преступности. В этот период они зачастую несут службу в усиленном режиме, в специальном снаряжении, включая спецсредства и различные виды оружия, находясь в постоянной готовности к изменению обстановки.

Эти условия требуют от сотрудников органов внутренних дел большого нервно-психического напряжения и самоотдачи, характеризуются необходимостью противостоять преступности, имеющей высокий уровень агрессивности и самые разные формы её проявления. Специфика несения службы сотрудниками органов внутренних дел в этот период заключается в необходимости выполнения служебных и профессиональных обязанностей в условиях чрезвычайно высоких нервно-психических и физических нагрузок.

После участия в служебной деятельности, протекающей в особых условиях, у сотрудников органов внутренних дел вместе с отчаянием, фрустрацией, апатией могут развиваться личностные трансформации, складываться искажённая, патологическая картина мира, формироваться агрессивное, конфликтное поведение.

Непосредственное и неподготовленное столкновение сотрудников, обладающих «экстремально-боевой» психикой, с реалиями мирной жизни может нанести им глубокую психическую травму. Вот почему требуется коррекция ценностно-мотивационной структуры личности, психических состояний сотрудников, участвовавших в экстремальной дея-

тельности. Отдельные из них оказываются неспособными самостоятельно вернуться в ритм и атмосферу мирной жизни и нуждаются в профессиональной психологической помощи и социально-психологической реадaptации.

Социально-психологическая реадaptация (переприспособление) предполагает организованное психологическое «возвращение» сотрудников в обычные условия жизнедеятельности после выполнения специальных, сложных задач профессионально-служебной деятельности, сопровождающейся травматизацией их психики.

Целью такой деятельности руководителей, психологов, сотрудников подразделений по работе с личным составом является достижение плавного, бескризисного, нетравмирующего «вращивания» участников экстремальной деятельности в систему повседневных связей и отношений, восстановление и укрепление их личностного и социального статуса.

Социально-психологическая реадaptация включает решение двух основных задач:

- а) реконструкция ценностно-ориентационной системы самих участников боевых действий;
- б) создание вокруг них реадaptирующей социальной среды.

Первая задача в основном решается в процессе специально организованного и пролонгированного во времени периода между окончанием участия сотрудников в экстремальной служебной деятельности и вступлением в полноценную мирную жизнь, называемого периодом психологического карантина, или психологической дезинфекции. Целью деятельности руководителей, психологов, сотрудников подразделений по работе с личным составом и медиков на этом этапе является удовлетворение основных стремлений сотрудников в понимании, признании, престиже, снятие психической напряжённости и психологическая подготовка к мирным условиям жизнедеятельности.

Практика показывает, что наиболее целесообразными мероприятиями данного периода являются тщательный разбор боевых действий сотрудников, преимущественная поло-

жительная оценка вклада каждого из них в решение служебно-боевых задач подразделения; встречи сотрудников с сослуживцами, родственниками сотрудников, деятелями искусства и культуры, утверждающими их уверенность высокой социальной значимости сделанного ими; жёсткая селекция поступающих периодических изданий, радио- и телепередач; постепенный пропуск к сотрудникам информации, отрицательно оценивающей те или иные стороны боевых событий; вовлечение сотрудников в динамичную, нескучную и несложную деятельность, недопущение безделья и праздности; специальная психологическая подготовка к встрече с людьми с «мирной» психологией; выявление сотрудников, получивших боевые психические травмы, и оказание им медико-психологической помощи.

Вторая задача – создание реадаптирующей социальной среды – предполагает следующее: независимо от того, вернулся ли сотрудник домой, успешно выполнив поставленные задачи или не выполнив поставленные задачи, его должны достойно встретить сослуживцы, члены семьи, знакомые. Желательно, чтобы встречающие хорошо понимали специфические проявления психики и поведения ветеранов, были обучены элементарным приёмам оказания психологической поддержки. Однако ни в коем случае нельзя допустить того, чтобы участники событий воспринимались как «ненормальные», «психи», «травматики». Отношение к ним руководителей, сослуживцев, членов семей должно всемерно способствовать разрядке накопившихся психических напряжений, предупреждению дополнительной психотравматизации.

Морально-психологическое состояние вернувшихся из районов экстремальной служебной деятельности необходимо постоянно отслеживать и своевременно корректировать.

Таким образом, *социально-психологическая реадаптация* представляет собой процесс восстановления у участников экстремальной служебной деятельности психологического ресурса, необходимого для полноценной жизни и активного социального функционирования в условиях мирной жизни.

С целью проведения с указанной категорией сотрудников дополнительных мероприятий по психологической реадaptации в соответствии с приказом МВД России от 02.09.2013 № 660 они включаются в группу сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании (ГППВ).

Главный принцип профилактики – активное предупреждение возникновения психических расстройств, то есть профилактика не только при обращаемости сотрудника к психологу, но и активная постоянная психопрофилактика в виде регулярных обследований и коррекционной работы. Нельзя ждать необратимых патологических явлений и процессов, необходимо их прогнозировать и не допускать их возникновения и развития.

Опыт реабилитационной работы показывает, что вмешательство в ход кризисной ситуации, возникшей у человека, во многих случаях позволяет не только купировать её и предотвращать возникновение необратимых последствий, но и расширить исходный диапазон адаптивных возможностей человека.

Высокую эффективность показывает проведение психологической реабилитации личного состава в течение одной-двух недель в условиях профилактория, имеющего медико-психологический комплекс, если для этого специально собирается группа сотрудников, работавших вместе, переживших одни и те же события, или, по крайней мере, со сходной спецификой профессиональной деятельности и психологических проблем. В таких случаях они являются друг для друга «группой поддержки», так как могут делиться своими переживаниями друг с другом легче, чем с остальными людьми. На базе медико-психологического комплекса можно организовать для них индивидуальные и групповые сеансы психотерапии.

В настоящее время большое внимание уделяется *профилактическим мерам*, которые способствуют повышению стрессоустойчивости.

Таковыми мерами являются:

- ознакомление с основами теории посттравматического стресса, наиболее частыми травматическими нарушениями;
- анализ того, что лично для человека означает пребывание в состоянии посттравматического стресса, и работа над индивидуальной стратегией его преодоления.

Знание основных, наиболее распространённых типов реакций в экстремальной ситуации может позволить быть готовым к их появлению и прогнозировать изменение собственного состояния.

Одним из основных условий получения достоверных данных при психологическом обследовании, а также действенности мер профилактики возникновения ПТСР является своевременно и грамотно проводимая информационно-просветительская работа, которая способствует взаимопониманию и установлению доверительного контакта между психологом и сотрудниками подразделения. *Психологу необходимо учитывать, что зачастую те, кто больше других нуждается в обследовании и оказании психологической помощи, наиболее старательно от этого уклоняются.* Они бывают наименее доступны для контакта, часто недоверчивы, подозрительны, могут даже быть настроены враждебно. В этом проявляются симптомы «избегания» и «гиперактивации».

Информационно-просветительскую работу целесообразно проводить в двух основных формах:

1. Выступления перед личным составом с лекциями и проведение групповых бесед.
2. Распространение в подразделении письменных материалов о причинах возникновения и способах коррекции ПТСР.

Материал лекционного занятия необходимо излагать доступным для понимания языком.

Необходимо рассказать, после каких событий наиболее вероятно развитие ОСР и ПТСР:

- столкновение вплотную с гибелью людей, в особенности детей или близких знакомых;
- ситуации, в которых невозможно своими действиями повлиять на ход событий;

– катастрофический характер происходящего, создающий ощущение беспомощности перед стихией.

Затем следует описать ситуации, в которых человек подвергается «вторичному» стрессовому воздействию:

– грубые и нетактичные высказывания руководства по поводу произошедшего, порой сопровождающиеся несправедливыми обвинениями;

– непонимание родственниками и друзьями характера переживаний человека и их беспокойство из-за его работы.

Важно обратить особое внимание аудитории на несколько следующих положений:

– ПТСР является нормальной реакцией нормального человека на ненормальные обстоятельства;

– ПТСР может возникнуть у каждого, кто сталкивается со сложными и опасными ситуациями;

– проще предотвратить развитие ПТСР, чем потом бороться с его последствиями;

– важно рассказывать другим людям о пережитых событиях и испытываемых чувствах; чем скорее после события это делать, тем лучше;

– важно создать обстановку, в которой люди смогут делиться своими переживаниями, относиться с пониманием к эмоциональным реакциям тех, кто побывал в экстремальной ситуации, больше прощать им вспыльчивость и несдержанность, стараться вовлекать в дружеское общение;

– важно овладевать навыками психической саморегуляции, прежде всего, произвольного расслабления;

– нет ничего постыдного в том, чтобы обратиться за консультацией и помощью к психологу или врачу;

– что бы человек ни сообщал о себе при беседе с психологом и при проведении обследования, никто без его согласия об этом не узнает.

Во время лекции желательно привести примеры негативных последствий развития ПТСР, а также случаев успешного избавления от него. Важно поощрять вопросы и выска-

зывание слушающими своих суждений, стараться вести с ними диалог.

После проведения занятия желательно сразу распространить среди сотрудников письменный материал «О посттравматическом стрессе». Полезно также расположить этот материал в виде наглядной информации на стенде в подразделениях.

Рекомендуется отдельно провести дополнительные беседы с руководителями подразделений. Им разъясняется необходимость изучения травматического опыта подчинённых, особенно молодым руководителям, которые, приходя в подразделение, ещё не знают, что «стоит за плечами» и «творится в душе» сотрудников. Для руководителя важно развитие психологической наблюдательности. Этому, в частности, способствует использование экспертного листа для руководителей, в котором описаны критерии оценки психологического состояния сотрудника.

Беседуя с руководителями, следует отметить необходимость моральной поддержки подчинённых после выполнения тяжёлой и опасной работы (занесение в книгу чести особых случаев спасения людей, имён участников боевых действий). Моральное поощрение особенно важно при ограниченной возможности материального).

Обращается внимание на *крайнюю нежелательность публичных негативных высказываний о трусости и профессиональной несостоятельности, особенно сопровождающихся утверждениями о виновности тех или иных сотрудников в гибели и увечьях людей или больших материальных потерях*. Такие высказывания вызывают вторичную психическую травматизацию, так как к пережитому ощущению беспомощности перед трагическими обстоятельствами может прибавиться ощущение беспомощности перед обвинениями руководителя и осуждением товарищей. Об этом лучше говорить с глазу на глаз и только после того, как удалось детально разобраться в происшедшем, чему способствует проведение дебрифинга.

Психолог органов внутренних дел в своей работе применяет те же методы, методики и техники психологического

воздействия, что и психолог вообще. Применение методов психологического сопровождения деятельности сотрудников, нуждающихся в повышенном внимании, во многом обусловлено не различием причин зачисления сотрудника в ГППВ, а существующей организацией психологического обеспечения (например, отношением к психологу; наличием служебных помещений, специального психодиагностического и психокоррекционного оборудования) и компетентностью психолога.

Анализ реальных возможностей психологической науки в этой области, а также изучение опыта деятельности психологов органов внутренних дел при сопровождении сотрудников из группы риска позволяют разделить все методы психологического сопровождения на *непосредственные* и *опосредованные*.

Непосредственные методы психологического сопровождения:

- индивидуальная психокоррекционная работа с сотрудником (например, психологическое консультирование сотрудника; коррекция психического состояния индивида и т. п.);
- психологическая подготовка и обучение (индивидуальные или групповые).

Опосредованные методы психологического сопровождения:

- психологическое консультирование руководителя сотрудника, его сослуживцев, членов семьи;
- исследование социально-психологического климата в подразделении, где проходит службу сотрудник;
- разработка рекомендаций, обеспечивающих организацию мероприятий, необходимых для улучшения социально-психологической адаптации сотрудников ГППВ.

Указанные методы сопровождения относятся к инструментарию общему психологической коррекции и отличаются только «точкой приложения».

Психолог, осуществляющий психологическое сопровождение сотрудников (в частности, лиц, нуждающихся в повышенном психологическом внимании) должен постоянно дер-

жать в поле своего зрения три важных группы возможных проблем во взаимоотношениях сотрудника (профессиональные; семейно-сексуальные; социально-бытовые). Соответственно, работа психолога по коррекции психической напряжённости сотрудников должна строиться по всем этим направлениям.

Индивидуальная работа с сотрудниками, находящимися в состоянии социально-психологической напряжённости в результате межличностных отношений, сводится, как правило, к проведению с ними индивидуальных (реже групповых) занятий рационального (разъясняющего) плана, аутогенной релаксации, иногда – реализации методов когнитивной и поведенческой терапии. Коррекция должна проводиться до полного разрешения ситуации; в дальнейшем необходима целенаправленная систематическая работа по предупреждению нарушений межличностных отношений.

В целом анализ психологических затруднений сотрудников, нуждающихся в помощи психолога, позволяет выделить наиболее часто встречающиеся на практике проблемы:

- отсутствие навыков работы с людьми;
- неверные представления о практической деятельности органов внутренних дел;
- отсутствие у сотрудника профессионально важных личностных качеств;
- конфликтные взаимоотношения с коллегами;
- неадекватное отношение к личному составу со стороны руководителей органов внутренних дел;
- неумение сотрудника организовать свою деятельность;
- отрицательное отношение членов семьи, ближайшего окружения к службе в органах внутренних дел.

Мероприятия психологического сопровождения сотрудников из ГППВ, помимо мероприятий, проводимых психологом со всем коллективом, обязательно должны включать:

- динамическое психологическое наблюдение за сотрудником с периодическими очными собеседованиями (периодичность назначается индивидуально);

– индивидуальную подготовку, направленную на повышение психологической компетентности сотрудника или руководителя (ознакомление с необходимыми сведениями по структуре личности, обучение основам психологии общения и управления, эффективному разрешению конфликтных ситуаций);

– активные формы социального обучения (тренинг общения, деловые игры и др.);

– занятия по усвоению методов самоконтроля, самовоспитания и саморегуляции, повышению стрессоустойчивости;

– психологическую коррекцию акцентуированных черт характера;

– своевременное направление сотрудника в лечебно-профилактическое учреждение с целью получения им специализированного восстановительного лечения при нервно-психических срывах.

Работа по улучшению организации и условий службы сотрудников должна обязательно предусматривать оптимизацию взаимоотношений в коллективе. Для этого требуется целенаправленная и психологически грамотная работа руководителя по созданию в коллективе атмосферы сотрудничества, доверия и взаимопомощи, осознанная корректировка собственного стиля руководства.

Социально-психологический климат – это свойство коллектива, определяемое межличностными отношениями, создающими стойкие групповые настроения и мысли; относительно устойчивый психический настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления во всей его жизнедеятельности. К формам проявления социально-психологического климата относят сработанность, уровень конфликтности в коллективе, сплочённость, совместимость, формы общения, удовлетворённость, самооценку, самочувствие и настроение.

К *объективным показателям*, характеризующим социально-психологический климат в коллективе, относятся текучесть кадров, неудовлетворительные условия несения

службы, недостаточность социально-правовой защищённости сотрудников, эффективность выполнения служебно-боевых задач и др.

Субъективными психологическими показателями являются качественный состав сотрудников, уровень их профессионализма, компетентности в решении поставленных перед подразделением оперативно-служебных задач, отношения между сотрудниками, особенности восприятия ими взаимных оценок, их эмоциональное состояние, выражающееся в удовлетворённости или неудовлетворённости условиями службы, решением социально-бытовых вопросов; уровень коллективного настроения и его динамика. Крайне важным критерием является наличие или отсутствие конфликтов на межличностном уровне, распространение слухов друг о друге, опоздание, психологическая несовместимость членов коллектива, стремление к переходу в другие службы, психологическая напряжённость, скрытая критика условий службы, низкая активность в работе.

Понятие «служебный коллектив» обычно используется для характеристики соответствующего типа объединения людей, которое функционирует в сферах государственной и общественной безопасности, воинской деятельности, деятельности полиции, пожарной охраны, таможенной службы, системы исполнения наказаний, других структур, занимающихся обеспечением интересов государства, охраной собственности учреждений, фирм, сохранности личного имущества, жизни и здоровья отдельных граждан.

Для эффективного управления служебными коллективами целесообразно опираться на данные, получаемые психологом в процессе социально-психологических обследований подразделений. Для успешного проведения таких обследований перед психологом должны быть чётко сформулированы задачи, он должен владеть информацией об особенностях оперативной обстановки, целях, планируемых руководителем, эффективности служебной деятельности, состоянии дисциплины и законности в подразделении. Кроме того, психолог должен иметь свою специальную информацию о лич-

ностных особенностях сотрудников, их состоянии, имеющихся проблемах.

При работе в коллективе психолог должен выявить:

– проблемы, оказывающие влияние на эффективность служебной деятельности;

– факторы, определяющие особенности социально-психологического состояния личного состава подразделения;

– психологические причины, определяющие уровень служебной дисциплины в коллективе и у конкретных сотрудников;

– стиль руководства.

В итоге психолог прогнозирует развитие ситуации, предлагает оптимальный вариант кадровой политики (на кого опереться в коллективе, кого наметить в резерв, как провести сокращение, кого поощрять или наказывать и т. д.) для различных ситуаций и может определить свои задачи по индивидуальной психологической помощи сотрудникам.

8.2. Составляющие социально-психологической реадаптации

Проблема психопрофилактики и реабилитации членов семей тех сотрудников органов внутренних дел, которые пребывали в экстремальных ситуациях, не может рассматриваться вне ракурса концепции ПТСР. Велика роль семьи в выявлении тех или иных психических расстройств, противостоянии травме, облегчении воспроизведения событий и разрешении конфликтов. Семья может быть как терапевтическим, так и провоцирующим развитие ПТСР фактором.

Несмотря на достаточно длительную историю исследований в этой области, к настоящему времени не существует согласия по многим вопросам, в том числе в понимании термина «семейный стресс».

Чаще «семейный стресс» рассматривается как последовательность ежедневных стрессогенных событий, но не как критическое жизненное событие. Связано это с тем, что критические жизненные события как макрособытия не могут

служить хорошей основой для психологического анализа, потому что они дают лишь грубый, недифференцированный подход к анализу событий, вызванных макрособытием.

Смерть, развод, например, являются макрособытием, порождающим ряд обременительных микрособытий, с которыми человек вынужден справляться в повседневной жизни. Такими микрособытиями являются, например, бессонные ночи, чувство одиночества, материальные затруднения. Каждое такое микрособытие является аналитической единицей. Выделение этих конкретных микрособытий и представления о копинге этого стресса помогают лучше понять причины развития последующих психопатологических нарушений.

В.М. Шамаров считает, что актуальность правовой и социальной защиты сотрудников МВД в настоящий период обуславливается необходимостью¹:

- социального обустройства сотрудников и членов их семей, чтобы во время несения службы мысли личного состава не были заняты бытовыми проблемами;

- предупреждения среди сотрудников случаев служебного предательства, стяжательства, крохоборства, совершения правонарушений;

- создания стабильного профессионального ядра сотрудников и сокращения текучести кадров;

- формирования у сотрудников твёрдой уверенности в том, что законное использование ими своих властных полномочий во время оперативной, оперативно-розыскной и следственной деятельности получают полную поддержку и правовую защиту руководства горрайоргана при необоснованных уголовных преследованиях, жалобах граждан, клевете в средствах массовой информации.

Таким образом, факторы социально-правовой неустроенности деятельности органов внутренних дел могут

¹ Шамаров В.М. Организация работы с личным составом органов внутренних дел : учебно-практическое пособие. – М. : Академия МВД России, 1997. - 95 с.

выступить в качестве стресс-факторов, вызывающих состояния психической дезадаптации.

Важнейшей составляющей социально-психологической реадaptации сотрудников органов внутренних дел является оказание им всесторонней социальной поддержки. Социальную поддержку можно рассматривать как фактор, способствующий преодолению личностью сложных жизненных ситуаций и оптимизирующий её психическое здоровье.

Реабилитация личности в психолого-социальном аспекте как процесс восстановления психологических ресурсов личности после какого-либо нарушения; возвращение, включение в служебную деятельность и общество возможны при условиях гуманного отношения к личности, веры в её силы, погружённости в реальную повседневную жизнь человека.

Именно это обуславливает использование в качестве методологической базы социально-психологического сопровождения и реадaptации сотрудников, имеющих травматический опыт, ведущих идей гуманистической психологии: идеи личностно-развивающего взаимодействия (В. Франкл, К. Роджерс; В.А. Петровский; И.Б. Котова, Е.Н. Шиянов); идеи о необходимости в удовлетворении ведущих человеческих потребностей в самореализации, самовоплощении, раскрытии самости, при полном удовлетворении базовых потребностей (А. Маслоу; Г. Меррей и др.).

Наполнение социально-психологического сопровождения технологиями и методами психологической, педагогической, социальной, психотерапевтической поддержки говорит о необходимости «синтезтехнологии» или комплексной поддержки, позволяющей оказывать более эффективную помощь.

Сложность в реализации комплексной поддержки заключается в соблюдении требований принципа одновременного или попеременного использования технологических составляющих разных направлений при работе с сотрудником, имеющим травматический опыт.

С этой позиции разрабатываются различные подходы с целью выделения условий, определяющих успешность социально-психологического сопровождения личности.

Так, результативность действий, по мнению ряда исследователей, зависит, прежде всего, от строгой структурированности сопровождения. При этом его элементами признаются следующие инвариантные этапы:

- диагностика (отслеживание), служащая основой для постановки целей;
- отбор и применение методических средств;
- анализ промежуточных и конечных результатов, дающий возможность корректировать ход работы.

Особую значимость имеет диагностический этап, позволяющий выбрать стратегии социально-психологического сопровождения в зависимости от их результатов, определить степень травматизации личности и уровень ее социально-психологического благополучия.

Руководством к действию в рамках социально-психологического сопровождения можно считать работы К. Роджерса, раскрывающие суть отношений индивидов, имеющих травматический опыт, и «помогающих»¹.

Определяющим условием эффективности взаимодействия, по его мнению, является эмпатия – постижение эмоционального состояния, проникновение, «вчувствование» в переживания другого человека, способность понимания актуальных чувств и вербальное умение передать это понимание другому. Основным механизмом эмпатии – сопереживание, которое помогает проникновению во внутренний мир другого, принятию его как индивида, имеющего ценность. Актуальным остаётся мнение К. Роджерса о том, что принятие другого человека, глубинное эмпатическое понимание, дающее возможность видеть личный опыт человека с его точки зрения, невозможно без искренности в выражении собственных чувств, симпатии, тонкой эмпатии

¹ Роджерс К. Клиент-центрированная психотерапия: теория, практика и применение. – М. : Психотерапия, 2006. – 560 с.

чувств и высказываний. Человек, создавший такие «помогающие» отношения, становится «спутником» другого, сопровождающем его в свободном поиске самого себя.

Обязательным условием конструктивного общения, основой всех актов взаимодействия, их итогом и механизмом осуществления социально-психологической поддержки личности выступает принятие человека во всей полноте его бытия. Принятие человека без оценки, советов или критики, как это принято в гуманистической психологии, исключает индифферентное отношение к проявлениям его личности.

Наряду с условиями успешной реализации программ социально-психологического сопровождения, ряд авторов останавливается на ложных механизмах и способах поддержки. С позиций К. Роджерса, «непомогающими» качествами человека являются отсутствие интереса, наличие дистанции, а также слишком большая симпатия. Гиперопека, создание зависимости, навязывание нереальных стандартов, стимулирование соперничества приводят к переживаниям, мешают нормальному взаимодействию, развитию личности.

Проведённый теоретический анализ даёт основания рассматривать социально-психологическое поддержку и сопровождение как разновидности многомерного процесса, состоящего из нескольких взаимосвязанных и взаимозависимых процессов:

1) процесс, в котором происходит сосредоточение на позитивных сторонах и преимуществах личности с целью укрепления её самооценки;

2) процесс, формирующий веру личности в себя и свои возможности;

3) процесс, способствующий адаптации личности и поддерживающий при неудачах;

4) процесс, помогающий избежать ошибок;

5) процесс, обеспечивающий восстановление оптимального психологического состояния личности с целью полного или частичного разрешения проблемной ситуации.

Подводя итог, отметим, что социально-психологическое сопровождение невозможно без гуманного отношения

к личности, веры в её силы, погружённости в реальную повседневную жизнь человека. Развитие нового жизненного качества – адаптивности (или способности самостоятельно достигать относительного равновесия в отношениях с собой и окружающими как в благоприятных, так и в экстремальных условиях служебной деятельности) возможно только при условии соблюдения в процессе реадаптации к жизни травмированной личности таких его характеристик, как комплексность, процессуальность, пролонгированность и недирективность.

Контрольные вопросы:

1. В чём заключается психологическая реабилитация сотрудников?
2. Что означает понятие «реадаптация»?
3. В чём суть социально-психологической реадаптации участников боевых действий?
4. Назовите и охарактеризуйте методы психологического сопровождения.
5. Назовите наиболее часто встречающиеся психологические затруднения сотрудников.

ГЛАВА 9. МЕСТО ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В СИСТЕМЕ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Психологическая работа как элемент системы морально-психологического обеспечения служебной деятельности

Профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел осуществляется в условиях интенсивного социального взаимодействия. Эффективность оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел во многом зависит от:

– социально-психологических явлений в служебных коллективах (психологический климат, взаимоотношения между сотрудниками, их сплоченность, наличие межличностных конфликтов, степень соответствия стиля руководства уровню развития коллектива);

– социально-психологического климата в семьях сотрудников (наличие связанных со слабой информированностью членов семей об особенностях служебной деятельности конфликтных ситуаций, отрицательное отношение членов семей к профессиональному выбору сотрудников, семейно-бытовые проблемы);

– социального взаимодействия с различными категориями граждан (этика профессионального общения, психологическая устойчивость, умение пресекать противоправные проявления, умение профессионально обеспечить личную безопасность при чрезвычайных обстоятельствах).

В связи с этим морально-психологическое обеспечение деятельности сотрудников органов внутренних дел является одной из основных составляющих процесса эффективного управления этой системой.

Морально-психологическое обеспечение деятельности органов внутренних дел Российской Федерации является со-

ставной частью кадрового обеспечения системы МВД России и включает следующие *виды деятельности*:

- политико-воспитательную работу;
- культурно-просветительскую работу;
- психологическую работу;
- морально-психологическую подготовку;
- работу по поддержанию служебной дисциплины и законности;
- социальную работу;
- морально-психологическое обеспечение в особых условиях¹.

Морально-психологическое обеспечение – согласованный по целям, задачам и времени процесс формирования у сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации профессионально значимых морально-политических, нравственных и психологических качеств, а также достижения и поддержания морально-психологического состояния на уровне, позволяющем успешно выполнять оперативно-служебные задачи в любых условиях обстановки.

Для выполнения отдельных задач морально-психологического обеспечения в органах, организациях, подразделениях МВД России могут создаваться внештатные подразделения:

1. Лекторские группы.
2. Студии.
3. Агитационно-пропагандистские и концертные бригады.
4. Мобильные группы психологов.
5. Пункты информирования.
6. Патриотические (военно-патриотические) клубы.
7. Поисковые отряды.
8. Координационно-методические советы по направлениям работы с личным составом.
9. Советы молодых сотрудников.

¹ Приказ МВД России от 27.08.2024 № 500 «Об утверждении Положения о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

10.Общественные организации и формирования ветеранов органов внутренних дел.

11.Женсоветы.

К средствам морально-психологического обеспечения относятся:

1. Комнаты воспитательной работы, помещения музеев, библиотек, актовые залы и иные специализированные помещения.

2. Культурно-просветительское имущество.

3. Выставочные экспозиции.

4. Мемориальные объекты.

5. Полиграфическое оборудование.

6. Книжные фонды библиотек.

7. Информационно-телекоммуникационные ресурсы.

8. Технические средства информации и пропаганды.

9. Средства наглядного информирования (стенная печать, комплекты плакатов, фотографий, мультимедийные презентации и прочее), элементы наглядно-художественного оформления интерьеров помещений и расположения органов, организаций, подразделений МВД России, в том числе тематические стенды.

Политико-воспитательная работа – основной вид морально-психологического обеспечения, представляющий собой деятельность руководителей (начальников), иных должностных лиц и общественных объединений, направленную на формирование личности сотрудника как гражданина, патриота и профессионала, а также закрепление в его сознании соответствующих знаний, ценностных ориентиров, взглядов, убеждений, установок и чувств.

Основными направлениями политико-воспитательной работы являются:

Патриотическое воспитание – формирующее и развивающее у сотрудников личностные качества гражданина-патриота, способного активно участвовать в укреплении и совершенствовании основ общества, высокого патриотического сознания, готовности к выполнению задач, связанных

с обеспечением законности, общественного порядка, прав и законных интересов граждан.

Профессиональное воспитание – целенаправленная деятельность по формированию у сотрудников комплекса профессиональных и нравственных качеств, обусловленных потребностями оперативно-служебной деятельности.

Правовое воспитание – формирование у сотрудников глубоких и устойчивых правовых знаний, взглядов и представлений, убеждений и чувств, привития им высокой правовой культуры, навыков и привычек активного правового поведения, обеспечивающего правильное понимание и исполнение государственной правоохранительной политики.

Духовно-нравственное воспитание – формирование у сотрудников духовно-нравственных начал, которые соответствуют общепризнанным нормам российского общества, в том числе нормам морали и нравственности.

Этическое воспитание – выработка устойчивых навыков служебного поведения, основанных на строгом соблюдении служебной дисциплины и законности, требований служебной этики, антикоррупционных стандартов.

Следующим компонентом морально-психологической работы является *культурно-просветительская работа* которая направлена на поддержание посредством культуры и искусства здорового морально-психологического состояния сотрудников, формирование у них профессионально значимых морально-психологических качеств и свойств личности, а также удовлетворение их духовных потребностей и организацию культурного досуга.

Такие компоненты морально-психологического обеспечения, как психологическая работа и морально-психологическая подготовка нами были подробно рассмотрены в предыдущих главах, поэтому перейдем к рассмотрению работы по поддержанию служебной дисциплины и законности.

Работа по поддержанию служебной дисциплины и законности представляет собой целенаправленную деятельность должностных лиц по воспитанию сотрудников в духе неукос-

нительного соблюдения требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики, а также по профилактике и предупреждению правонарушений.

Система работы по поддержанию служебной дисциплины и законности включает организационные мероприятия, а также мероприятия политико-воспитательной и психологической работы. К мероприятиям психологической работы в рамках работы по поддержанию служебной дисциплины и законности относятся¹:

1. Проведение занятий с руководителями всех уровней по изучению психолого-педагогических подходов и методов работы по поддержанию служебной дисциплины и законности.

2. Проведение мероприятий в рамках антиалкогольной, антинаркотической пропаганды.

3. Мониторинг социально-психологического климата в структурных подразделениях, изучение степени авторитетности руководителей всех уровней, их влияния на состояние служебной дисциплины и законности с выработкой рекомендаций руководителям (начальникам) органов, организаций, подразделений МВД России.

4. Изучение личности сотрудников, условий службы и быта в целях своевременного выявления склонности к девиантному поведению, социальных и психологических проблем, признаков психических отклонений и оказания необходимой помощи.

5. Проведение специальных психофизиологических исследований с использованием полиграфа, направленных на выявление фактов противоправного поведения сотрудников.

К реализации вышеназванных мероприятий привлекаются психологи подразделений, обладающие необходимыми компетенциями.

Следующим компонентом системы морально-психологического обеспечения является *социальная работа*,

¹ Приказ МВД России от 27.08.2024 № 500 «Об утверждении Положения о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

направленная на реализацию предусмотренных законодательством мер социальной защиты, государственной социальной помощи и поддержки сотрудников и членов их семей, а также иных категорий лиц, создание на этой основе социальных условий, способствующих эффективному выполнению личным составом оперативно-служебных задач¹.

Данная работа также тесно переплетается с психологической работой, поскольку имеет схожие объекты работы – сотрудники и члены их семей, а также члены семей сотрудников, погибших (умерших) вследствие увечья или иного повреждения здоровья, полученного в связи с выполнением служебных обязанностей, либо вследствие заболевания, полученного в связи с выполнением служебных обязанностей. Работа с данной категорией сотрудников и членов семей невозможна с высокой эффективностью без привлечения психологов подразделений.

Последним компонентом морально-психологического обеспечения является *морально-психологическое обеспечение в особых условиях*, представляющее собой деятельность органов, организаций, подразделений МВД России при выполнении оперативно-служебных задач в особых условиях, направленную на формирование и поддержание морально-психологической готовности сотрудников к эффективным действиям в условиях негативного влияния психологических, физических и иных факторов.

Данное направление деятельности предполагает работу психологов и сотрудников подразделений по работе с личным составом, осуществляемую с руководителями (начальниками) органов, организаций, подразделений МВД России по подготовке их к выполнению оперативно-служебных за-

¹ Приказ МВД России от 27.08.2024 № 500 «Об утверждении Положения о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

дач в особых условиях, при этом основные усилия сосредотачиваются на выработке у них¹:

1. Морально-психологической готовности к принятию критически важных управленческих и оперативных решений, а также к своевременным, четким и решительным действиям при выполнении задач по защите конституционного строя Российской Федерации, прав, свобод, жизни и здоровья граждан, межнационального и межконфессионального согласия.

2. Умения организовать работу с личным составом в условиях осложнения общественно-политической, военной, оперативной и информационной обстановки, обеспечить морально-психологическую подготовку сотрудников подчиненных подразделений к выполнению оперативно-служебных задач в особых условиях.

3. Глубокого понимания важности личного примера в выполнении служебного долга, убедительной демонстрации мужества, достоинства и твердости духа как важнейших факторов в мобилизации подчиненных на успешное выполнение поставленных задач.

4. Устойчивости к деструктивному информационно-психологическому воздействию, осуществляемому в том числе через информационно-коммуникационные средства и ресурсы, навыков организации контрпропагандистских мероприятий.

5. Умения организовать эффективное взаимодействие и координацию на местах с органами, организациями, подразделениями МВД России, Вооруженных сил Российской Федерации, другими воинскими формированиями, органами государственной власти, местного самоуправления, институтами гражданского общества, религиозными объединениями, средствами массовой информации.

В рамках психологической работы по морально-психологическому обеспечению деятельности в особых усло-

¹ Приказ МВД России от 27.08.2024 № 500 «Об утверждении Положения о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

виях в период подготовки к деятельности в особых условиях осуществляются¹:

1. Психодиагностические обследования кандидатов на должности руководящего состава, направленные на оценку лидерских способностей, психологической готовности к организации совместных действий сотрудников в особых условиях.

2. Индивидуальные собеседования с сотрудниками, их психодиагностическое обследование с целью выявления лиц, имеющих признаки социально-психологической дезадаптации, склонных к нарушению служебной дисциплины, имеющих конфликтные взаимоотношения в коллективе.

3. Психологический анализ предстоящей деятельности сотрудников с целью прогнозирования вероятных факторов, способных оказать негативное воздействие на их морально-психологическое состояние, подготовка рекомендаций руководителям и практическим психологам.

4. Психологические тренинги с элементами моделирования повышенных психических нагрузок, направленных на приобретение необходимых навыков преодоления трудностей и отрицательных психических состояний, формирование необходимых волевых качеств.

5. Обучение сотрудников методам саморегуляции в стрессовых ситуациях и соблюдению психогигиены.

В рамках психологической работы в период несения службы в особых условиях осуществляется²:

1. Создание и функционирование мобильного кабинета психорегуляции.

2. Изучение морально-психологического состояния личного состава и социально-психологического климата в служебных коллективах, информирование руководителя (на-

¹ Приказ МВД России от 27.08.2024 № 500 «Об утверждении Положения о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

² Приказ МВД России от 27.08.2024 № 500 «Об утверждении Положения о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

чальника) о результатах, выработка предложений по их поддержанию на должном уровне.

3. Психологическое наблюдение за морально-психологическим состоянием сотрудников, выявление сотрудников, имеющих сниженный психофизиологический потенциал, признаки стрессовых состояний, дезадаптации.

4. Оказание помощи сотрудникам в адаптации к новым условиям жизни и службы, в первую очередь, не имеющим опыта выполнения оперативно-служебных задач в экстремальных обстоятельствах.

5. Проведение психологической работы, направленной на профилактику девиантного поведения сотрудников, коррекцию негативных состояний, снятие психоэмоционального напряжения.

6. Дебрифинги (собеседования) с сотрудниками в случаях, связанных с применением оружия, гибелью людей и иными чрезвычайными происшествиями и обстоятельствами.

7. Визуальная оценка психического состояния сотрудников при проведении разводов и инструктаж перед выполнением оперативно-служебных задач.

8. Оказание экстренной психологической помощи сотрудникам, пережившим психотравмирующие ситуации.

9. Подготовка совместно с медицинскими работниками предложений о выводе и откомандировании к месту постоянной дислокации сотрудников с некорректируемыми признаками психологической дезадаптации, психотравмами, требующими медицинского лечения.

В рамках психологической работы по завершении выполнения оперативно-служебных задач в особых условиях и прибытии в пункт постоянной дислокации осуществляется¹:

1. Выявление подразделений, групп и отдельных сотрудников, подвергнутых психотравмирующему воздействию обстановки при выполнении задач в особых условиях.

¹ Приказ МВД России от 27.08.2024 № 500 «Об утверждении Положения о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

2. Направление сотрудников, нуждающихся в проведении медико-психологической реабилитации, в кабинеты психологической регуляции и санаторно-курортные организации.

3. Проведение практических занятий, направленных на обучение сотрудников стратегии преодоления стресса, тревожности, иных негативных состояний.

Исходя из всего вышесказанного, можно отметить, что психологическая работа пронизывает практически все виды морально-психологического обеспечения и является одним из существенных факторов, влияющих на эффективность оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел.

9.2. Взаимовлияние элементов морально-психологического обеспечения служебной деятельности

Взаимовлияние элементов морально-психологического обеспечения служебной деятельности, прежде всего, проявляется в формировании и поддержании благоприятного социально-психологического климата в подразделении. Социально-психологический климат во многом определяет эффективность оперативно-служебной деятельности подразделения.

В процессе осуществления морально-психологического обеспечения служебной деятельности формируется *профессионально-психологическая подготовленность сотрудника* – это особое качество, которое определяется как совокупность сформированных и развитых психологических характеристик сотрудника, отвечающих психологическим особенностям служебной деятельности и выступающих необходимым внутренним условием её успешного осуществления.

Профессионально-психологическая подготовленность сотрудника органов внутренних дел состоит из следующих основных компонентов:

1. *Профессионально развитых психологических качеств* (восприятия, внимания, наблюдательности, памяти, мышле-

ния, представления, воображения, опосредуемых конкретными профессиональными задачами сотрудников органов внутренних дел).

2. *Профессионально-психологических умений.* Их можно свести в три группы:

а) умение учитывать, анализировать и создавать благоприятные психологические условия профессиональной деятельности (например, способность учитывать и быстро распознавать изменения в условиях скоротечности оперативной обстановки);

б) умение пользоваться психологическими приёмами оперативно-служебной деятельности (например, быстрое переключение внимания при оценке поведения преступников);

в) умение использовать психологические средства (психотехники общения) (речевое общение и невербальные средства общения (например, передача информации с помощью слов, использование сигналов управления)).

Для руководителя органов внутренних дел эта группа умений объединяется в управленческие умения. По умению руководителя решать возложенные на него задачи, адаптироваться к изменяющимся условиям и предъявляемым к нему требованиям, в первую очередь, судят о его соответствии занимаемой должности. *Управленческие умения* – это способность руководителя выполнять возложенные на него функции-задачи в соответствии с нормативными требованиями и условиями, в которых ему приходится работать.

3. *Морально-психологической устойчивости.* Для сотрудника органов внутренних дел она характеризуется способностью:

– не поддаваться негативным воздействиям со стороны психогенных факторов;

– принимать решения и действовать при дефиците времени, неопределённости, неожиданности, опасности и других критических ситуациях;

– поддерживать интенсивность и концентрацию внимания, чтобы следить за изменением обстановки;

– быть бдительным и готовым к разумному риску в особо опасных и экстремальных условиях (эмоционально-волевая устойчивость);

– быть готовым к работе в группе (социально-психологическая устойчивость).

В целом набор компонентов профессионального мастерства определяется психограммой конкретного вида деятельности.

Сотрудник правоохранительной сферы не может считаться подготовленным к практической деятельности, не обладая необходимыми профессионально значимыми качествами личности, а также соответствующей направленностью на службу.

Профессиональное мастерство сотрудника тесно связано с опытом, приобретаемым сотрудником в обучении, практической деятельности и в жизни в целом. Составляющими профессионального мастерства являются профессиональная обученность и профессиональная подготовленность.

Профессиональная обученность включает в себя знания, навыки и умения в различных областях знаний, необходимые сотруднику для решения поставленных перед ним задач.

Высокий уровень сформированности профессионально-психологической подготовленности сотрудника является необходимым, но недостаточным условием для достижения высокого результата в работе. Здесь действуют не отдельные качества, а личность в целом, поэтому неслучайно к сотрудникам органов внутренних дел предъявляют особые требования, связанные не только с мастерством, но с целостным подходом к личности специалиста. При этом учитываются такие его личностные особенности, которые определяют успешность в организаторской, административной, коммуникативной, исполнительской, прогностической и других видах деятельности, а также большая роль отводится его направленности и психодинамическим особенностям.

Оптимальное сочетание и степень выраженности профессионально важных личностных качеств, достаточный уровень профессионально-психологической подготовки представляют собой основу для дальнейшего развития лич-

ности профессионала и одну из психологических предпосылок формирования профессионализма.

Выделяют психологические критерии и уровни профессионализма, этапы и ступени на пути человека к профессионализму, показатели профессионализма, возрастные и индивидуальные особенности становления профессионала; факторы, вызывающие в ряде случаев снижение профессионализма (например, профессиональная деформация) и пути их преодоления.

С проблемой формирования профессионализма сотрудника неразрывно связано понятие *психологического потенциала личности*. Психологический потенциал личности – это уровень сформированности психических свойств и качеств личности, представляющих в совокупности резерв повышения эффективности профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел, его дальнейшего развития и творческого проявления; это психологические возможности сотрудника как субъекта труда и управления.

Систему знаний, опосредованную индивидуальным опытом, реально используемую личностью в качестве руководства к действию, называют *индивидуальной концепцией личности*.

Психологический потенциал конкретизирует в себе все психические возможности человека во всём их спектре, начиная от психических свойств и заканчивая профессиональными умениями, а также личностными психофизиологическими ресурсами.

Структура психологического потенциала личности включает в себя:

- мотивационный, идейный и нравственный потенциал (что побуждает к труду);
- квалификационный (профессиональные знания, навыки, умения), коммуникативный, интеллектуальный и творческий потенциал (что может личность);
- эмоционально-волевой потенциал, работоспособность (каковы психологические ресурсы личности) и представляет собой целостное образование личности.

Целостность психологического потенциала личности означает:

а) способность к саморазвитию и преобразованию действительности;

б) полноту представленности психических свойств и качеств личности, обеспечивающих активность жизненной позиции, деловитости, чувства нового, компетентности, сознательного отношения к труду и преданности служебному долгу;

в) уровень развития психологического потенциала личности сотрудника так же, как и степень эффективности деятельности и взаимоотношений среди людей, зависит не столько от какого-либо одного свойства или качества, сколько от способа интеграции, внутренней сбалансированности, придающей, по сути дела, новую и дополнительную психическую силу сотруднику, руководителю подразделения в выполнении своих профессиональных обязанностей.

Таким образом, в целом психологический потенциал, заложенный в каждом сотруднике, формируется и развивается в положительном направлении, если деятельность сотрудников обеспечена психолого-педагогическим и морально-психологическим сопровождением, включающим в себя комплекс (систему) организационных, обучающих, развивающих и корректирующих методик.

Контрольные вопросы:

1. Какие виды деятельности включает в себя морально-психологическое обеспечение?
2. Назовите основные организационные принципы морально-психологического обеспечения.
3. Какие средства используются для осуществления морально-психологического обеспечения?
4. Назовите главные цели системы воспитательной работы.
5. Перечислите основные направления совершенствования воспитательной работы.
6. В чём заключается профессиональная психологическая подготовленность сотрудника?
7. Что такое психологический потенциал личности сотрудника?

ГЛАВА 10. ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАЗЛИЧНЫХ ВИДОВ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Специфика психологического обеспечения различных видов служебной деятельности

Рассмотрение особенностей психологического обеспечения различных видов служебной деятельности начнём с особенностей психологического обеспечения оперативно-следственной деятельности, поскольку эти два вида деятельности являются ведущими для органов внутренних дел.

Основные задачи, возлагаемые на психологов, занимающихся психологическим обеспечением оперативно-розыскной деятельности, следующие: 1) психологическое обеспечение специальных операций и агентурной работы; 2) проведение занятий с сотрудниками оперативных подразделений по морально-психологической подготовке; 3) осуществление специальной психологической подготовки сотрудников, участвующих в специальных операциях и мероприятиях; 4) обучение психологически обоснованной тактике личной безопасности сотрудников в процессе осуществления ими оперативно-розыскной деятельности; 5) консультирование сотрудников оперативных подразделений по психологическим аспектам, способствующим решению профессиональных задач; 6) осуществление специальных психофизиологических исследований, связанных с применением в оперативно-розыскной деятельности полиграфа (детектора лжи) и другой специальной психологической аппаратуры; 7) составление психологических портретов лиц, представляющих оперативный интерес; 8) осуществление психологического сопровождения проведения специальных операций (оперативного внедрения, задержания, ведения переговоров и т. д.); 9) проведение обучения оперативных сотрудников психологическим аспектам в работе с агентурой, составление психологических портретов агентов; 10) подготовка профессионально-психологических рекомендаций о целесообразно-

сти (нецелесообразности) привлечения конкретного лица к негласному сотрудничеству, подготовка соответствующих психологических рекомендаций по работе с ним; 11) разработка методик обучения агентов, привлечения к агентурной работе, подготовка практических рекомендаций по психологической подготовке агентов; 12) диагностика и анализ достоверности сообщаемой оперативной информации; 13) психологическое обеспечение оперативной разработки организованных преступных групп и подготовка специальных психологических заключений по их внутренней структуре и руководителям¹.

В свете последних чрезвычайных происшествий с участием сотрудников полиции остро встаёт вопрос о необходимости надёжно диагностировать психологические качества сотрудников, чтобы достоверно прогнозировать их поведение и при необходимости корректировать его. Кроме того, необходимо определять психологические детерминанты преступного поведения, без этого уже невозможно успешное и высокопрофессиональное расследование дела.

Вместе с тем сотрудники оперативно-следственных подразделений в силу специфики своей деятельности не могут в полной мере на высоком профессиональном уровне овладеть психологическими знаниями и умениями эти знания применять. Хорошая профессиональная подготовленность одного сотрудника сразу в двух сложных и объёмных по насыщенности информацией областях деятельности (психологии и юриспруденции) практически невозможна. Поэтому законодательством предусмотрена возможность *привлечения в случае необходимости к процессу расследования специалиста-психолога, который будет оказывать необходимые консультационные услуги в рамках своей компетенции.*

Подавляющее большинство вопросов оперативно-розыскной деятельности регулируется на ведомственном

¹ Прыгунов П.Я. Психологическое обеспечение специальных операций: ролевое поведение : учебное пособие. — М. , Воронеж : Московский психолого-социальный институт, НПО МОДЭК, 2003. – 332 с.

уровне, поэтому проблема психологического обеспечения этого вида деятельности оказывается зависящей от субъектов оперативно-розыскной деятельности и их компетенции. Ведь одно и то же оперативно-розыскное мероприятие, например, оперативное внедрение, будет иметь существенные именно психологические различия в зависимости от специфики сферы такого внедрения (организованное преступное сообщество или предприятие; частное предприятие или государственное; осуществляемое подразделением уголовного розыска или по борьбе с экономической преступностью).

Субъект деятельности «оперативный сотрудник» имеет весьма общий характер, в нём существуют не только профессионально-квалификационные, но и психологические различия. Психологические различия приобретают особое значение в связи со специализацией оперативных аппаратов и характером выполняемых ими задач.

Принято считать, что специфическим признаком оперативно-розыскной деятельности является её конспиративный характер. Именно он определяет её неповторимый психологический контекст, предъявляет ряд особых требований к осуществляющим этот вид деятельности сотрудникам, предполагает специфическую психологическую структуру их личности. Имеющиеся исследования данного вопроса выявляют по большей части вполне традиционный подход к изучению психологической структуры оперативно-розыскной деятельности и психологии связанных с ней сотрудников, практически не учитывая её специфику. Именно в этом направлении необходимо совершенствовать и развивать психологическое обеспечение оперативно-розыскной деятельности.

Ещё одной особенностью оперативно-розыскной деятельности выступает её информационно-аналитический характер. Процессы выявления содержания необходимой для принятия оперативно-розыскных решений информации, поиска её источников и носителей, способов получения от носителей, дальнейшего анализа, обогащения и использования – основные этапы «движения» самых разных сведений, с которыми имеют дело субъекты оперативно-розыскной дея-

тельности. Указанные процессы пока недостаточно освещены в специальных научно-психологических исследованиях. Частичное отражение они получают в работах, посвящённых решению отдельных задач оперативно-розыскной деятельности (главным образом, по раскрытию преступлений).

Психологическое обеспечение оперативно-розыскной деятельности, помимо вышесказанного, тесно соприкасается с такими её традиционными разделами, как оперативная тактика и организация, а также с соответствующими разделами смежных дисциплин – криминалистической и следственной тактикой. Например, проблема выявления необходимых источников информации имеет организационно-тактическое, тактико-криминалистическое, а также психологическое содержание, требующее своего выявления, изучения, формулировки и определения степени зависимости от него результатов решения задачи в целом. Без этого занятие психологией решения этой задачи теряет непосредственное практическое значение.

Вместе с тем на тактическом уровне проблематика оперативно-розыскной деятельности достаточно хорошо разработана и зачастую возникает задача обоснования необходимости и целесообразности её «психологизации», за исключением исследования возможностей снижения психологической «цены» осуществления деятельности и её отдельных элементов. Наряду с разработанными, есть и такие формы осуществления оперативно-розыскной деятельности, которые изучены явно недостаточно, но даже при поверхностном рассмотрении имеют высокую психологическую нагрузку. К числу таковых, исходя из текста федерального закона «Об оперативно-розыскной деятельности», могут быть отнесены, например, оперативное опознание, оперативное внедрение, оперативный эксперимент¹. Содержание каждого из указанных мероприятий – это специфическая задача психологического обеспечения, разрешимая главным образом

¹ Федеральный закон от 12.08.1995 № 144-ФЗ «Об оперативно-розыскной деятельности».

в системе психологического знания, психологических законов, управляющих поведением действующих лиц и формированием соответствующих условий проведения этих мероприятий.

Психологическая специфика следственной деятельности заключается, прежде всего, в исследовании объективной и субъективной сторон преступления, что предполагает сбор первичной психологической информации, необходимой для объективного рассмотрения дела. Для этого применяются:

- психологическое «развертывание» (мысленные повороты) имеющих место в преступлении вещных предметов, документов, следов, явлений как можно в большем числе аспектов;

- трактовка очередности изменений в окружающей среде при отсутствии чего-либо или появлении нового;

- прослеживание причинных связей, имевшихся между изучаемыми объектами и другими материалами дела;

- учет и прослеживание психологической последовательности таких субъектных признаков, как профессиональные и бытовые навыки, особенности речи (словесные обороты, умолчания, оговорки, ослышки), мимика, жесты, поза говорящего, смена его психических состояний.

При проведении следственных действий в рамках расследования конкретного преступления необходимо учитывать указанные выше положения.

В целом реализация психологического обеспечения оперативно-розыскной и следственной деятельности связана практически со всеми их аспектами и требует от психолога, осуществляющего это обеспечение, не только глубоких и обширных знаний психологии, но и глубокого знания специфики этой деятельности, нормативно-правовой базы, её регламентирующей.

В любом противоправном деянии отражаются психологические особенности человека, его отношение к обществу и праву. Известный отечественный психофизиолог В.М. Бехтерев писал, что «... в таком деле как преступление отражается вся личность субъекта и даже более того вся его

психофизическая организация»¹. Противоправная (в том числе преступная) деятельность оказывает существенное влияние на личность правонарушителя, хотя и реализации такой деятельности способствуют некоторые психологические свойства индивида. Причём известна тенденция, связанная с тем, что чем богаче противоправный опыт, тем глубже изменения, которые произошли в личности правонарушителя.

Наряду с этим в самой антиобщественной деятельности проявляются относительно константные психологические свойства той или иной личности правонарушителя. На учёте этого обстоятельства основывается ряд розыскных и следственных действий: составление психологического портрета преступника, розыск по способу совершения правонарушения, по преступному «почерку», раскрывающему особенности криминальной «квалификации» и т. д.²

Установление лица, совершившего преступление, занимает существенное место в деятельности следователей, оперативных работников по раскрытию, расследованию и предупреждению преступлений. Процесс анализа и оценки обстоятельств насильственного преступления с правоохранительных и (или) следственных позиций включает в себя осмысление поведения преступника и его взаимоотношений с жертвой (проявляемых в манере совершения преступления и в оставленных на месте преступления уликах). В процессе анализа рассматриваются три области поведения преступника – поведение, предшествующее совершению преступления, поведение во время совершения преступления и поведение после его совершения.

Наибольший практический интерес для оперативно-служебной деятельности представляет составление психолого-криминалистического (или розыскного) портрета, кото-

¹ Бехтерев В.М. Наедине с убийцей. Об экспериментальном психологическом исследовании преступников. – М. : Алгоритм, 2017. С. 22.

² Васильев В.Л. Юридическая психология. – СПб. : Питер, 2024. – 604 с.

рый ложится в основу построения розыскных версий по делам о тяжких преступлениях.

Под психолого-криминалистическим портретом лица подразумевается совокупность всех данных об определённом лице, совершившем (или подозреваемом в совершении) преступление. Указанная совокупность предопределяется установлением вероятной значимости взаимоотношений между криминалистическими параметрами события и важными для розыска характеристиками преступника.

Следы, оставленные преступником на месте происшествия, являются материальным отражением его психологических особенностей. В процессе подготовки, совершения и сокрытия преступления преступник как самостоятельный субъект деятельности отображается в окружающей среде через свои свойства. Следы, которые возникают при этом, несут о нем информацию, а потому выделенные свойства являются информативными (благодаря им становится возможным установить лицо, совершившее преступление).

Преступный результат, являясь системообразующим элементом преступной деятельности, тесно связан с другими элементами этой деятельности: а) личностью преступника; б) мотивом, целью, установкой; в) способом реализации преступной деятельности; г) орудиями и средствами её осуществления; д) объектом и предметом преступного посягательства; ж) обстановкой деятельности, включающей место, время и другие параметры. Отмеченные факторы тесно связаны между собой, что позволяет проследить связь между личностью преступника и остальными элементами преступной деятельности, анализируя её по схеме: цель – мотив – способ – результат.

10.2. Принципы и способы взаимодействия субъектов психологического обеспечения силовых ведомств

В последние годы все активнее происходит процесс объединения в профессиональное сообщество и взаимодействия психологических служб силовых ведомств. Несколько лет назад была создана межрегиональная общественная организация «Общество психологов силовых структур», затем начал свою работу Общественный совет этой организации, в состав которого вошли специалисты МЧС, МВД, Минобороны, Федеральной таможенной службы и Федеральной службы исполнения наказаний.

Общественный совет создан, в первую очередь, для решения вопросов, влияющих на профессиональную деятельность психологов, которая сильно отличается от работы обычного психолога. Во-первых, в силовом ведомстве один и тот же «универсальный» специалист решает широкий спектр задач по психологической диагностике, подготовке, коррекции и реабилитации. Во-вторых, психолог не только защищает интересы своего работодателя – министерства или службы, но и должен соблюсти все профессиональные этические принципы по отношению к «клиентам» – сотрудникам ведомства. Ещё одно отличие от работы обычного психолога – вместо уютного кабинета, в котором должны проходить консультации, «силовой» психолог работает в экстремальных условиях – зонах боевых действий и чрезвычайных ситуаций.

В связи со спецификой деятельности психологов в силовых ведомствах остро стоит проблема качества подготовки специалистов-психологов, приходящих на работу в эти ведомства. Существует и ряд других важных вопросов: слишком разный уровень методических материалов, коррекционного и диагностического инструментария.

Работа психологов в России всегда основывалась на том, что у каждого есть профессиональная совесть и этика. Но нынешняя ситуация выходит за эти рамки, поэтому возникли этический кодекс российского психолога, этический кодекс

практической деятельности. На съезде психологов силовых структур представлены предложения по дополнениям в этический кодекс с учетом специфики МВД. На основе разработанных этических кодексов психолога строятся и принципы взаимодействия субъектов психологического обеспечения силовых ведомств. В состав принципов входят¹:

1. *Принцип уважения*, который предполагает уважение личного достоинства, прав и свобод человека, провозглашенных и гарантированных Конституцией Российской Федерации и международными документами о правах человека.

2. *Принцип конфиденциальности*, предполагающий, что информация, полученная психологом в процессе работы с клиентом на основе доверительных отношений, не подлежит намеренному или случайному разглашению без согласования с ним.

3. *Принцип компетентности*, означающий, что психолог должен стремиться обеспечивать и поддерживать высокий уровень компетентности в своей работе, а также признавать границы своей компетентности и своего опыта. Психолог должен предоставлять только те услуги и использовать только те методы, которым обучался и в которых имеет опыт. Принцип компетентности включает в себя положения о знании профессиональной этики, ограничениях профессиональной компетентности, а также принцип ограничения применяемых средств и др.

4. *Принцип ответственности*, предписывающий психологу помнить о своих профессиональных и научных обязательствах перед клиентами, перед профессиональным сообществом и обществом в целом. Психолог должен стремиться избегать причинения вреда, должен нести ответственность за свои действия, а также гарантировать, насколько это возможно, что его услуги не являются злоупотреблением.

5. *Принцип честности*, предполагающий, что психолог должен стремиться содействовать открытости науки, обуче-

¹ Этический кодекс психолога. URL: <http://xn--n1abc.xn--p1ai/rpo/documentation/ethics.php> (дата обращения: 12.08.2025).

ния и практики в психологии. В этой деятельности психолог должен быть честным, справедливым и уважающим своих коллег. Психологу надлежит четко представлять свои профессиональные задачи и соответствующие этим задачам функции.

Помимо взаимодействия в рамках общественного совета Общества психологов силовых структур, психологи силовых структур осуществляют взаимодействие в рамках Российского психологического общества. Многие психологи являются членами этого общества, но, кроме этого, в рамках Российского психологического общества организованы и работают секции военной психологии и психологического обеспечения органов внутренних дел.

Все эти вопросы сегодня особенно актуальны, поскольку в России на уровне федерального законодательства деятельность по оказанию психологической помощи никак не регламентируется и не лицензируется. Именно поэтому не существует никакой гарантии, что специалист, который оказывает психологическую помощь, является грамотным, квалифицированным и соблюдает этические нормы и принципы, принятые в профессии. Первым шагом в решении этой проблемы могла бы стать добровольная общественно-профессиональная сертификация по принципу той, которая проводится за рубежом, где ни один специалист-психолог не может работать без сертификата, подтверждающего его профессиональные качества.

Психологические службы в силовых структурах решают и уникальные задачи, которые напрямую связаны со спецификой деятельности ведомств. Так, специалисты психологической службы МЧС России оказывают экстренную психологическую помощь пострадавшим при чрезвычайных ситуациях.

В соответствии с действующими нормативными актами психологу органов внутренних дел в рамках осуществления взаимодействия предоставлены следующие полномочия:

– осуществлять взаимодействие с психологами других органов, организаций, подразделений МВД России, представителями подразделений психологической работы органов

государственной власти и общественных объединений по вопросам профессиональной деятельности;

- принимать участие в работе научно-практических конференций и семинаров, тематика которых связана с совершенствованием психологической работы;

- осуществлять иные полномочия в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами МВД России.

Таким образом, общая специфика деятельности сотрудников всех силовых структур и правоохранительных органов во многом определяет и схожесть организации работы психолога в данных подразделениях. Кроме того, объединяющим фактором являются особенности служебной деятельности объектов психологического обеспечения – сотрудников силовых структур, связанной с экстремальными условиями службы, риском для жизни и здоровья. Всё это определяет необходимость активного взаимодействия и обмена опытом психологов силовых структур для повышения эффективности их профессиональной деятельности.

Контрольные вопросы:

1. Перечислите основные задачи, возлагаемые на психологов, занимающихся психологическим обеспечением оперативно-розыскной деятельности.
2. Каковы специфические признаки оперативно-розыскной деятельности?
3. Что включает в себя первичная психологическая информация необходимая для объективного рассмотрения дела?
4. Что подразумевается под психолого-криминалистическим портретом разыскиваемого лица?
5. Какая межрегиональная общественная организация занимается взаимодействием психологических служб силовых ведомств? Назовите наиболее актуальные вопросы взаимодействия субъектов психологического обеспечения силовых ведомств.
6. Какие полномочия предоставлены психологу органов внутренних дел в рамках осуществления взаимодействия?

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Настоящее учебное пособие посвящено рассмотрению проблем психологического обеспечения служебной деятельности. Авторы уверены, что данная работа представляет собой лишь очередную попытку осветить самые важные, узловые вопросы науки психологии применительно к деятельности правоохранительных органов. Безусловно, обозначенные в учебном пособии вопросы требуют дальнейшей разработки и нуждаются в углублении и уточнении. Развитие прикладной психологии и дальнейшие исследования в этой сфере позволят устранить имеющиеся в этой работе пробелы и недостатки. Именно в междисциплинарных научных исследованиях, в их оптимальном соотношении заложено повышение эффективности мер по борьбе с преступностью, которые так востребованы в настоящее время.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные правовые акты

1. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».
2. Федеральный закон от 28.12.2010 № 390-ФЗ «О безопасности».
3. Федеральный закон от 07.02.2011 №3-ФЗ «О полиции».
4. Федеральный закон от 19.07.2011 № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».
5. Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».
6. Указ Президента Российской Федерации от 14.10.2012 № 1377 «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации».
7. Постановление Правительства Российской Федерации от 06.12.2012 № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации».
8. Приказ МВД России от 22.07.2011 № 870 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения федеральных государственных гражданских служащих системы Министерства внутренних дел Российской Федерации».
9. Приказ МВД России от 02.09.2013 № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации».
10. Приказ МВД России от 01.02.2018 № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации».
11. Приказ МВД России от 23.07.2024 № 429 «О медико-психологической реабилитации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации».

12. Приказ МВД России от 27.08.2024 № 500 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

Основная литература

1. Линевиц В.Л. Психология общения в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: учебное пособие / В.Л. Линевиц, Л.Г. Бикчинтаева, А.В. Гайнуллина. – Уфа : Уфимский ЮИ МВД России, 2022. – 88 с.

2. Одинцова М.А. Психология экстремальных ситуаций : учебник и практикум для вузов / М.А. Одинцова, Е.В. Самаль. – Москва : Юрайт, 2020. – 303 с.

3. Психологическая работа с личным составом органов внутренних дел. Организация психологической службы в органах внутренних дел : учебное пособие / И.Ю. Кобозев, Е.Г. Зуева, А.Г. Ермаков, В.А. Белянкина. – Санкт-Петербург : СПбУ МВД России, 2023. – 240 с.

4. Психологическое обеспечение служебной деятельности : учебное пособие / И.Ю. Кобозев, А.Г. Ермаков, В.А. Белянкина [и др.]. – Санкт-Петербург : СПбУ МВД России, 2022. – 128 с.

5. Юридическая психология : учебник / Шаранов Ю.А., Кобозев И.Ю., Гончарова Н.А. – Санкт-Петербург : СПбУ МВД России, 2021. – 308 с.

Дополнительная литература

1. Абрамова Г.С. Практикум по психологическому консультированию. – Екатеринбург : Деловая книга, 1995. – 128 с.

2. Дашко М.Н., Виноградов М.В. Профессиональный психологический отбор на службу в органы внутренних дел: новый подход к изучению личных и деловых качеств граждан, поступающих на службу в подразделения МВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2015. № 3 (62). С. 101–106.

3. Дашко М.Н., Виноградов М.В., Ульянина О.А., Организационные и правовые аспекты проведения специального пси-

хофизиологического исследования с применением полиграфа с кандидатами на службу в органы внутренних дел. // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2018. № 3 (73). С. 84–91.

4. Егоров К.А. Социально-психологический климат в служебных коллективах органов внутренних дел : учебное пособие / К.А. Егоров, Л.Ю. Тюнис, О.А. Ульянина. – Москва : Академия управления МВД России, 2018. – 90 с.

5. Зуева Е.Г. Психологическое сопровождение деятельности участковых уполномоченных полиции в работе с лицами, осужденными к мерам наказания, не связанным с лишением свободы : автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Санкт-Петербург, 2013. – 22 с.

6. Кикоть В.Я. Профессиональная этика и служебный этикет : учебник. – Москва : ЮНИТИ, 2012. – 559 с.

7. Кобозев И.Ю. Психологическое обеспечение служебной деятельности : учебное пособие. – Москва : ДГСК МВД России, 2015. – 140 с.

8. Кобозев И.Ю., Золотенко В.А., Фомина Т.Ф. Оперативно-розыскная психология : учебное пособие. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский университет МВД России, 2018. – 147 с.

9. Мальцева Т.В., Тихонова Е.А. Психологические ресурсы стрессоустойчивости руководителей органов внутренних дел Российской Федерации : учебное пособие. – Москва : Академия управления МВД России, 2022. – 68 с.

10. Митяева А.М. Конфликтологическая компетентность будущего специалиста как предмет научного исследования // Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. 2012. № 2. С. 273–280.

11. Никулина Н.В., Данакин Н.С., Ченцова М.М., Козлов В.Ю. Конфликтная компетентность сотрудников органов внутренних дел в социологическом измерении // Перспективы науки и образования. 2019. № 6 (42). URL: https://pnojournal.wordpress.com/wp-content/uploads/2019/12/pdf_190610.pdf.

12. Овчаренко Е.А. Межличностные отношения и конфликты на предприятии [Тест] / Е.А. Овчаренко, М.В. Попкова, Н.К. Семенова // Молодой ученый. 2016. №10. С. 1368–1370.

13. Прикладная юридическая психология : учебное пособие для вузов / под ред. проф. А.М. Столяренко. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 639 с.

14. Пряхина М.В. Организация психологической службы в органах внутренних дел : учебное пособие. – Санкт-Петербург : СПбУ МВД России, 2011. – 126 с.

15. Психология безопасности : учебное пособие / Ю.А. Шаранов, И.А. Боброва, В.А. Золотенко, А.Г. Ермаков, Н.А. Кислова, В.Л. Ситников, И.Ю. Кобозев– Санкт-Петербург : СПбУ МВД России, 2022. –130 с.

16. Психология воздействия : учебное пособие / В.Л. ветков, Н.В. Шарафутдинова, Е.М. Гончарова– Москва : Юстиция, 2023. – 163 с.

17. Психология служебной деятельности : учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности 03-301.65 «Психология служебной деятельности» / Н.В. Румянцев [и др.] ; под ред. Н.В. Румянцева, В.Л. Цветкова– Москва : ЮНИТИ : Закон и право, 2014. – 366 с.

18. Управление персоналом : учебник для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова , Б.Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : ЮНИТИ, 2002. –560 с.

19. Федотов А.Ю. Современные подходы к профессиональной и психологической подготовке сотрудников органов внутренних дел к действиям в особых условиях // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2014. № 1 (56). С. 107–113.

20. Чуфаровский Ю.В. Психология оперативно-розыскной и следственной деятельности : учебное пособие. – Москва : Проспект, ТК Велби, 2006. – 208 с.

21. Шаповал В.А., Кобозев И.Ю. Золотенко В.А. Психологическая работа с личным составом органов внутренних дел. Организация психологической службы в органах внутренних

дел : учебное пособие / под общ. ред. В.А. Шаповала. – Санкт-Петербург : СПбУ МВД России, 2016. – 233 с.

22. Шаранов Ю.А. Психологические аспекты управления процессами развития и регуляции профессиональной деятельности сотрудников полиции / Ю.А. Шаранов, И.Ю. Кобозев. – Санкт-Петербург : СПбУ МВД России, 2023. – 164 с.

23. Шутко Г.В., Мягких Н.И., Мовчан А.В., Состояние и основные проблемы системы профессионального психологического отбора граждан на службу в органы внутренних дел в современных условиях // Вестник Всероссийского института повышения квалификации сотрудников МВД России. 2009. № 3 (13). С. 49–53.

Для заметок

Для заметок

Для заметок

Для заметок

Учебное издание

Шаранов Юрий Александрович,
*доктор психологических наук, профессор, заслуженный работник
высшей школы Российской Федерации*

(Санкт-Петербургский университет МВД России)

Кобозев Игорь Юрьевич,
кандидат психологических наук, доцент

(Санкт-Петербургский университет МВД России)

Золотенко Василий Анатольевич,
кандидат педагогических наук

(Санкт-Петербургский университет МВД России)

Кислова Наталья Анатольевна,
(Санкт-Петербургский университет МВД России)

Бурцев Антон Олегович
(Академия управления МВД России)

Мартынов Максим Александрович
(ГУ МВД России по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области)

ПСИХОЛОГИЯ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Учебное пособие

Редактор *Корчуганова И. А.*
Компьютерная верстка *Мамедова А. Х.*

EDN: MSNGAL



Подписано в печать 30.09.2025. Формат 60×84¹/₁₆

Печать цифровая 13 п. л. Тираж 100 экз. Заказ № 50/25

Отпечатано в Санкт-Петербургском университете МВД России
198206, Санкт-Петербург, ул. Летчика Пилютова, д. 1