

МВД России
Санкт-Петербургский университет

**УЧЕНИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИИ
И ПРОВЕДЕНИЮ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ
В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Учебно-практическое пособие

Санкт-Петербург
2025

УДК 159.9

ББК 88

У91

У91 Учения по организации и проведению психологической работы в органах внутренних дел : учебно-практическое пособие / В. А. Белянкина, Е. Г. Зуева, А. П. Кустова, М. А. Мартынов. — Санкт-Петербург : СПбУ МВД России, 2025. — 120 с.

Авторский коллектив:

Белянкина В. А. (введ., гл. 3, 7, закл.); **Зуева Е. Г.** (гл. 4–6);

Кустова А. П. (гл. 1, 2); **Мартынов М. А.** (гл. 8)

ISBN 978-5-00277-007-6

EDN: KARBNY

Учебно-практическое пособие подготовлено в соответствии с ФГОС ВО по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности и программой учебной дисциплины «Учения по организации и проведению психологической работы в органах внутренних дел» с учетом органического единства теоретического и прикладного знания; в нем содержатся теоретические сведения, практические рекомендации, примеры из реальной практики и упражнения для самостоятельной работы

Предназначено для курсантов и слушателей образовательных организаций высшего образования МВД России, обучающихся по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, а также для адъюнктов и соискателей, обучающихся по научной специальности 5.3.9 Юридическая психология и психология безопасности.

УДК 159.9

ББК 88

Рецензенты:

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

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

ISBN 978-5-00277-007-6

© Санкт-Петербургский университет
МВД России, 2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОТБОРА	5
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ МОНИТОРИНГА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В СЛУЖЕБНОМ КОЛЛЕКТИВЕ	19
ГЛАВА 3. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ.....	30
ГЛАВА 4. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ, НУЖДАЮЩИХСЯ В ПОВЫШЕННОМ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ВНИМАНИИ.....	41
ГЛАВА 5. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С СОТРУДНИКАМИ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИМИ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОСОБЫХ УСЛОВИЯХ	57
ГЛАВА 6. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ЗАНЯТИЙ С СОТРУДНИКАМИ ПО МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКЕ	72
ГЛАВА 7. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОЦЕНКЕ ПСИХИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ ПЕРЕД ЗАСТУПЛЕНИЕМ НА СЛУЖБУ	77
ГЛАВА 8. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОЦЕНКЕ ДЕЛОВЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ.....	80
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	85
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	87
ПРИЛОЖЕНИЯ	91

ВВЕДЕНИЕ

Психологическая работа в органах внутренних дел является неотъемлемой частью эффективного функционирования правоохранительной системы. Сотрудники органов внутренних дел ежедневно сталкиваются с различными стрессовыми ситуациями, конфликтами и психологическими нагрузками, которые могут негативно влиять на их профессиональную деятельность и личную жизнь. Именно поэтому организация и проведение качественной психологической работы в органах внутренних дел приобретает особую значимость.

Настоящее учебно-практическое пособие предназначено для сотрудников органов внутренних дел, психологов, работающих в правоохранительной системе, преподавателей, а также курсантов и слушателей, изучающих психологические аспекты деятельности правоохранительных органов.

В учебно-практическом пособии рассматриваются основные направления психологической работы, такие как психологическая диагностика, профилактика, консультирование и психологическая поддержка сотрудников. Особое внимание уделяется вопросам профессионального психологического отбора, адаптации молодых сотрудников, профилактики профессиональной деформации и эмоционального выгорания, а также психологической помощи сотрудникам, пережившим чрезвычайные и экстремальные ситуации.

Материалы учебно-практического пособия основаны на современных научных исследованиях, практическом опыте работы психологов в органах внутренних дел, а также на нормативно-правовых документах, регламентирующих деятельность психологической службы; в нем содержатся теоретические сведения, практические рекомендации, примеры из реальной практики и упражнения для самостоятельной работы.

ГЛАВА 1. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОТБОРА

Нормативными правовыми документами, регламентирующими профессиональный психологический отбор на службу и учебу в органах внутренних дел, являются:

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 06.12.2012 № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации»¹.

2. Приказ МВД России от 18.03.2010 № 201 дсп «Об утверждении Инструкции по организации и проведению психофизиологических исследований с применением полиграфа в органах внутренних дел».

3. Приказ МВД России от 24.12.2012 № 840 дсп «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации».

4. Методические рекомендации ДГСК МВД России по организации профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации (исх. от 30.09.2015 № 21/7/548 дсп).

5. Методические рекомендации (к приказу от 18.03.2010 № 201 дсп) ДГСК МВД России по проведению специальных психофизиологических исследований с применением полиграфа в отношении сотрудников органов внутренних дел, назначаемых на иные должности в системе МВД России (от 16.12.2020 № 21/8/497 дсп).

При подготовке к комплексному обследованию кандидатом на службу заполняется письменное согласие гражданина Российской Федерации, поступающего на службу в органы внутренних дел на участие в проведении комплексного обследования (приложение 1).

Важно помнить, что с учетом результатов оценки уровней развития отдельных личных и деловых качеств кандидата, итоговой

¹ Нормативно-правовые акты приведены в соответствии с данными официального интернет-портала правовой информации Pravo.gov.ru (дата обращения: 26.05.2025).

оценки и ответов, имеющих в анкете, психолог задает кандидату вопросы, направленные на:

- уточнение результатов тестирования;
- выявление личных и деловых качеств;
- установление событий, которые повлияли на формирование личности;
- изучение мотивов, определивших выбор профессии;
- предварительную оценку наличия (отсутствия) факторов риска.

В ходе беседы обращается внимание на следующие характеристики и особенности кандидата:

- устная речь (отсутствие или затруднение связной речи, бедный словарный запас, выраженное заикание, неумение сформулировать ответы, использование жаргонной и ненормативной лексики);

- письменная речь (отсутствие элементарных навыков письма, множественные грамматические ошибки, структурные нарушения предложений);

- осведомленность (отсутствие элементарных знаний по математике, географии, истории, литературе, незнание политического устройства Российской Федерации, текущих событий в стране и за рубежом);

- интересы (асоциальная направленность, алкоголизация, эпизоды использования психоактивных средств, склонность к бродяжничеству, сексуальная расторможенность, вычурность и оторванность интересов от реальной жизни, принадлежность к религиозным сектам, фанатским движениям);

- адекватность поведения и внешний вид, мимические и пантомимические реакции, движения, жестикауляция;

- знание норм поведения и общения или пренебрежение ими (грубость, развязность, конфликтность, эмоциональная холодность, немотивированная и неконтролируемая агрессивность, манерность, жеманность, кокетливость, неопрятность, вычурность в одежде, причёске, наличие татуировок криминального содержания, атрибуты принадлежности к неформальным группировкам);

— профессиональная деятельность, которая предшествовала обследованию (малообоснованная и частая смена рода занятий, внешне-обвинительные мотивировки трудовой или учебной миграции);

— мотивы выбора профессии (утилитарно-корыстные цели, стремление к самоутверждению, получению властных полномочий, обладанию оружием, желание найти защиту);

— социальное поведение, проблемы в прошлом, отношение к ним, способы решения проблем (конфликтные, неадекватные), реагирование на различные жизненные ситуации, отношение к семье, родственникам, к предыдущей деятельности (малообоснованные, резко выраженные негативные отношения с близкими родственниками и сослуживцами).

Схема беседы должна предусматривать индивидуальную диагностическую беседу и метод наблюдения, изучение прошлого кандидата и оценку его жизненных перспектив. Обязательная тематика вопросов включает в себя различные периоды жизни кандидата и ее условий; анализируется его поведение в различных ситуациях с учетом выбранных ответов в примененных методиках (анкетах). По результатам собеседования заполняются Акт комплексного обследования кандидата (приложение 2), Протокол беседы (приложение 3). При заполнении протокола беседы необходимо обратиться к **Перечню** обсуждаемых вопросов для беседы с кандидатом на службу (приложение 4).

Оценивается умение кандидата представить себя, свои интересы, причины выбора службы в органах внутренних дел в качестве будущей профессиональной деятельности.

Перед началом проведения тестирования психолог, ответственный за его проведение, удостоверяет личность кандидата путем проверки документа (паспорт, военный билет, удостоверение личности военнослужащего) и направления на прохождение комплексного обследования, информирует кандидата о порядке, форме его проведения, продолжительности, а также оформляет учетную документацию.

Рекомендуется проводить тестирование в помещении, оборудованном в соответствии с существующими требованиями к организации личностно-профессиональной диагностики. Помещение должно иметь нормативную температуру воздуха, достаточное естественное

или искусственное освещение, хорошую звукоизоляцию, обеспечить вентиляцию. Рабочие места обследуемых должны быть удобно оборудованы и пронумерованы. Следует также принять меры для предотвращения прерывания хода тестирования.

Численность группы обследуемых не должна превышать 30 человек.

Перед началом тестирования проверяется и настраивается техническое оборудование; выставляются (вывешиваются) необходимые демонстрационные плакаты, схемы, таблицы; проводится опрос о состоянии здоровья и самочувствии обследуемых. Лица, высказавшие жалобы на плохое самочувствие, не должны допускаться к обследованию. Тестирование таких кандидатов может проводиться на следующий день.

Тестирование начинается с представления психолога. Психолог знакомит обследуемых с целью и порядком работы, обращает внимание кандидатов на то, что ее успешность обеспечивается правильным отношением обследуемых к выполнению всех заданий и инструкций; дает установку на эффективную и качественную работу.

Текст общей инструкции может быть таким:

«Психологическое обследование проводится с целью оценки ответственности ваших индивидуальных качеств профессиональным требованиям. Необходимо внимательно выслушивать инструкции к каждому заданию. Если после объяснения возникнут вопросы, задайте их. Перед выполнением задания вы должны уяснить, что от вас требуется. Во время выполнения теста необходимо действовать только по инструкции и строго выполнять все указания психолога. Следует работать самостоятельно, не отвлекать никого от работы, не подавать реплики, не разговаривать. Темп работы будет таким, что не позволит вам отвлекаться на посторонние дела. Есть ли ко мне вопросы?»

Ответив на поступившие вопросы, психолог обычно дает необходимые разъяснения и предлагает испытуемым заполнить «паспортную» часть бланков для тестирования, в которой необходимо записать фамилию, имя, отчество, образование и возраст, а также другие данные.

После этого начинается выполнение конкретных тестов. Перед выполнением каждого теста психолог подробно объясняет сущность предлагаемых заданий. Инструкция к каждому заданию воспроизводится в строгом соответствии с текстом. Замена или пропуски отдельных слов и фраз могут существенно исказить смысл и негативно отразиться на результатах выполнения теста.

Личные и деловые качества, подлежащие изучению:

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

Тестирование проводится с применением аппаратно-программного психодиагностического комплекса. Для тестирования рекомендованы следующие психодиагностические тесты:

1. Прогрессивные матрицы Равена (36-пунктовый вариант с 15-минутным ограничением).

2. «Аналогии» (30-пунктовый вариант с 4-минутным ограничением).

3. «Словарь» (28-пунктовый вариант с 5-минутным ограничением).

4. Краткий отборочный тест (40-пунктовый вариант с 15-минутным ограничением).

5. Модифицированный вариант методики «Мотивационный профиль» Ш. Ричи, П. Мартина (М-профиль).

6. Многомерный метод исследования личности (в адаптации Ф.Б. Березина, М.П. Мирошникова, 384-пунктовый вариант).

7. «Оценка уровня развития волевой саморегуляции» А.Г. Зверкова, Е.В. Эйдмана (опросник ВСК).

8. Методика изучения правосознания Л.А. Ясюковой.

9. «Оценка субъективной локализации контроля над значимыми событиями» Е.Г. Ксенофонтовой.

Психологическое обследование в форме беседы проводится после тестирования и обработки всех результатов тестирования.

Перед беседой психолог, ответственный за ее проведение, должен изучить лист результатов тестирования.

На первом этапе беседы особое место в установлении и поддержании контакта занимает невербальное поведение психолога, создающее у собеседника чувство понимания и поддержки.

Второй этап беседы включает в себя открытые вопросы по теме беседы, вызывающие как можно больше свободных высказываний кандидата, изложение им своих мыслей и переживаний, что позволяет психологу собрать необходимую информацию.

На третьем этапе беседы подробно исследуется содержание обсуждаемых проблем.

В ходе беседы должна осуществляться предварительная оценка наличия (отсутствия) у кандидата факторов риска.

Необходимо запомнить, что до начала специального психофизиологического исследования (далее — СПФИ) специалист, ответственный за его проведение, должен изучить акт комплексного обследования и материалы, приобщенные к акту. При этом обращается внимание на сведения о наличии факторов риска. Кандидат заполняет заявление о добровольном согласии на прохождение СПФИ с использованием полиграфа (приложение 5).

Для проведения СПФИ с использованием полиграфа рекомендовано применять многотемный скрининговый тест, а в случае выявления в ходе данного теста психофизиологических реакций, указывающих на наличие факторов риска, — однотемный скрининговый тест, заключающийся в предъявлении одного или нескольких тестов с так называемыми вопросами «управляющей лжи».

Если в результате анализа результатов многотемного скринингового теста ни один из факторов риска не выявлен, считается, что тестирование завершено; можно составлять соответствующее заключение (приложение 6).

Если хотя бы один из факторов риска выявлен или находится в зоне неопределенности, необходимо после соответствующей беседы по выявленной проблемной теме дополнительно предъявить однотемный скрининговый тест и уже по его результатам подготовить окончательное заключение специалиста. Такой подход к проведению СПФИ, основанный на комплексном использовании нескольких методик тестирования, достаточно прост в использовании, хорошо формализован и не требует больших временных затрат. Имеются данные, указывающие на высокую достоверность получаемых результатов. При соблюдении всех требований предлагаемой комплексной методики тестирования можно достичь достоверности результатов кадрового скрининга до 90 % и более.

Необходимо придерживаться алгоритма принятия решения при выставлении категории профессиональной психологической пригодности (рис. 1).

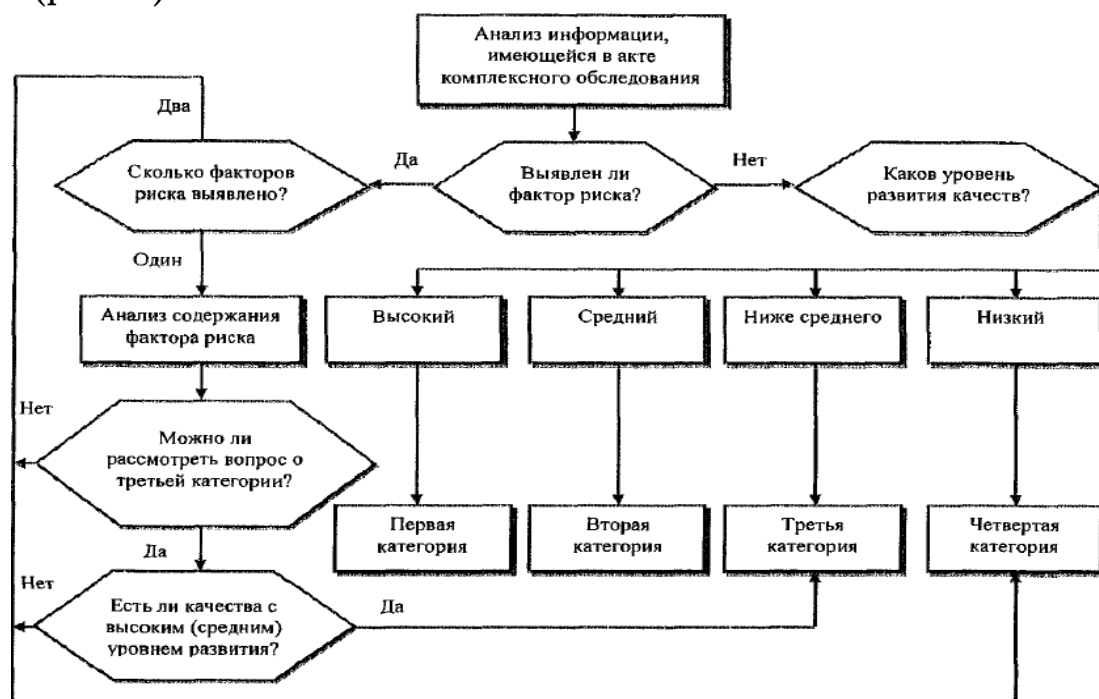


Рис. 1. Алгоритм определения категории профессиональной психологической пригодности

Заключение должно содержать сведения о кандидате, результаты комплексного обследования с указанием примененных методов (методик) и средств, оценку полученных результатов, факторы риска (в случае их выявления), дату составления заключения, его номер, а также один из следующих выводов:

А. Рекомендуются в первую очередь (первая категория профессиональной пригодности). К первой категории профессиональной пригодности относятся кандидаты, у которых отсутствуют факторы риска и имеется высокий уровень развития личных и деловых качеств, позволяющий быстро овладеть профессиональными знаниями, навыками и умениями, успешно выполнять обязанности сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, в том числе в особых условиях деятельности.

Б. Рекомендуются (вторая категория профессиональной пригодности). Ко второй категории профессиональной пригодности относятся кандидаты, у которых отсутствуют факторы риска и имеется средний уровень развития личных и деловых качеств, позволяющий в установленные сроки овладеть профессиональными знаниями, навыками и умениями, успешно выполнять служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации.

В. Рекомендуются условно (третья категория профессиональной пригодности). К третьей категории профессиональной пригодности относятся кандидаты, у которых отсутствуют факторы риска и имеется уровень развития личных и деловых качеств ниже среднего, позволяющий овладеть необходимым минимумом профессиональных знаний, навыков и умений, удовлетворительно выполнять служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации в обычных условиях, но не обеспечивающий успешного выполнения обязанностей в особых условиях деятельности. К этой категории профессиональной пригодности могут быть отнесены также кандидаты, у которых при высоком или среднем уровне развития личных и деловых качеств выявлен один фактор риска. Решения о профессиональной пригодности таких кандидатов принимаются

с учетом содержания фактора риска, уровня развития их личных и деловых качеств, а также других данных.

Г. Не рекомендуется, неспособен выполнять служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации (четвертая категория профессиональной пригодности). К четвертой категории профессиональной пригодности относятся кандидаты, у которых выявлен низкий уровень развития личных и деловых качеств, не позволяющий в установленные сроки овладеть необходимым минимумом знаний, навыков, умений и выполнять служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, или выявлен фактор риска.

Решение о категории профессиональной пригодности кандидата принимается комиссией в его отсутствие.

Необходимо помнить, что в заключении о профессиональной пригодности кандидата при описании результатов комплексного обследования должен быть представлен психологический портрет, раскрыты индивидуальные особенности кандидата, особенности его поведения в различных ситуациях и сферах жизнедеятельности, а также мотивы, определившие выбор профессии.

Различные аспекты личности при составлении психологического портрета приводятся ясно, последовательно, без использования специальных терминов, с учетом взаимосвязи психологических качеств в целостной структуре личности и должны логически обосновывать вывод о категории профессиональной пригодности кандидата.

Заключение в 5-дневный срок направляется в соответствующее подразделение по работе с личным составом. Сведения, содержащиеся в заключении, являются конфиденциальной информацией (служебной информацией). Заключение действительно в течение 6 месяцев со дня определения категории профессиональной пригодности. Днем определения категории профессиональной пригодности считается день составления заключения. Кандидат имеет право ознакомиться с заключением. Ознакомление организует соответствующее подразделение по работе с личным составом с соблюдением законодательства

об охране государственной или иной тайны. Кандидат в случае несогласия с заключением вправе обратиться в письменной форме в центральную комиссию, а при несогласии с ее решением — в суд.

Форма заключения, регламентированная нормативными правовыми актами, представлена в приложении 7.

**Тестовые и практические задания,
направленные на закрепление теоретических знаний:**

1. К психологическому тестированию, в ходе которого определяется уровень развития личных и деловых качеств, допускаются кандидаты:

а) признанные по результатам медицинского обследования годными по состоянию здоровья выполнять служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел;

б) имеющие соответствующее профессиональное образование и подготовку;

в) прошедшие предварительный отбор отделе кадров органа внутренних дел;

г) не привлекавшийся к уголовной и административной ответственности.

2. На каком этапе профессионального психологического отбора проводится специальное психофизиологическое исследование с применением полиграфа:

а) перед психологическим тестированием;

б) сразу после подачи кандидатам заявления о приеме на службу в органы внутренних дел;

в) после успешного прохождения психологического тестирования и психологического обследования;

г) сразу после прохождения военно-врачебной комиссии.

3. Профессиональный психологический отбор в органы внутренних дел — это:

а) комплекс мероприятий для определения способности гражданина по своим личным и деловым качествам выполнять служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел;

б) психодиагностика склонности горожанина к службе в органах внутренних дел;

в) комплекс проверочных мероприятий по выявлению связей с преступным миром;

г) психологическая готовность к выполнению профессиональных обязанностей.

4. Какой нормативный документ регламентирует правила профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации?

а) Конституция Российской Федерации;

б) постановление Правительства Российской Федерации от 06.12.2012 № 1259;

в) федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции»;

г) федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации...».

5. Для проведения психологического отбора в органах внутренних дел Российской Федерации формируются:

а) центры по психологическому отбору;

б) комиссии по психологическому отбору;

в) отделы полиграфологов;

г) все ответы верны.

6. На основании проведенного комплексного обследования с учетом его результатов члены комиссии составляют и подписывают:

а) заключение о профессиональной пригодности кандидата;

б) допуск к службе в органах внутренних дел;

- в) справку о прохождении психологического отбора;*
- г) все ответы верны.*

7. В процессе психологического отбора проводится определение:

- а) категорий профессиональной психологической пригодности;*
- б) успешности профессиональной деятельности;*
- в) склонности к службе в органах внутренних дел;*
- г) все ответы верны.*

Задача

В Центральную комиссию по психологическому отбору МВД России обратился В., который был не согласен с заключением психолога ГУВД по г. Энску. На основании анализа документов комиссией было установлено следующее:

В., 1972 г.р., проходил службу в органах внутренних дел с 2002 по 2009 гг. Специальное звание — капитан милиции. 29.11.2009 с должности участкового инспектора милиции ООРУИМ ОВД Железнодорожного района г. Энска был уволен из органов по собственному желанию по ст. 19 п. «а» Закона Российской Федерации «О милиции».

По последнему месту службы (ОВД Железнодорожного района г. Энска) и в процессе обучения в заочной адъюнктуре Юридического института МВД России В. характеризовался отрицательно. Так, в справке, представленной старшим инспектором отдела кадров ОВД Железнодорожный г. Энска майором полиции Х., указано, что за время службы в органах внутренних дел В. «зарекомендовал себя как безынициативный сотрудник, человек замкнутый, требующий постоянного контроля со стороны руководства, не пользующийся уважением в коллективе».

Имел три благодарности — в 2003, 2004 и 2005 гг. В 2009 г. дважды привлекался к дисциплинарной ответственности за нарушение служебной дисциплины.

Из справки, представленной заместителем начальника Юридического института МВД России полковником милиции М., следует, что за

период с сентября 2008 г. по декабрь 2009 г. В., являясь адъюнктом по кафедре оперативно-розыскной деятельности, не сдал ни одного кандидатского экзамена, утратил связь с адъюнктурой, научным руководителем и кафедрой, в связи с чем 25.12.2009 был отчислен.

В настоящее время В. обратился в ГУВД по г. Энску по поводу приема на службу на должность участкового уполномоченного полиции. Отделом кадров ГУВД он был направлен для прохождения профессионального психологического отбора к психологу подразделения. По результатам комплексного психодиагностического обследования он был не рекомендован к службе в органах внутренних дел (четвертая категория профессиональной пригодности). На этом основании кадровый аппарат прекратил дальнейшее оформление документов кандидата на службу, что послужило основанием для обращения В. в центральную комиссию.

Из материалов, представленных психологом ГУВД по г. Энску, на основании экспертного анализа данных психологического тестирования следует, что проведенные психодиагностические обследования В. соответствуют современным формам и методам изучения личности кандидата на службу, их результаты объективны и научно обоснованы.

Опираясь на нормативные правовые документы, приведите перечень документов, которые психолог должен предоставить в комиссию ЦКПО, и основные формулировки из заключения.

Контрольные вопросы:

1. Дайте определение понятия «профессиональный психологический отбор». Назовите основные этапы профессионального отбора лиц, поступающих на службу в органы внутренних дел.
2. Раскройте содержание и сущность профессионального психологического отбора.
3. Опишите процедуру профессионального психологического отбора.

4. Назовите основные нормативно-правовые акты, регламентирующие профессионально-психологический отбор в органы внутренних дел.

5. Опишите организацию и порядок работы комиссий по профессиональному психологическому отбору.

6. Охарактеризуйте понятие «нормы» в профессиональном психологическом отборе.

7. Назовите психодиагностические методики для оценки личных и деловых качеств граждан, поступающих на службу в органы внутренних дел, и перечислите факторы риска девиантного (общественно опасного) поведения.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ МОНИТОРИНГА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В СЛУЖЕБНОМ КОЛЛЕКТИВЕ

При рассмотрении вопросов формирования и оптимизации благоприятного социально-психологического климата в подразделениях органов внутренних дел необходимо ориентироваться, в первую очередь, на нормативные правовые документы:

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

2. Методические рекомендации по оценке деловых и личностных качеств у руководителей органов, организаций и подразделений МВД России при проведении социально-психологических исследований в служебных коллективах от 19.10.2021.

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

Социально-психологический климат коллектива — это социально обусловленная, относительно устойчивая система отношений его членов к коллективу как к целому. Социально-психологический климат всегда строится на межличностных отношениях, поэтому является показателем их состояния.

Межличностные отношения — это система установок, ориентаций и ожиданий членов группы относительно друг друга. Межличностные отношения обусловлены содержанием и организацией совместной деятельности, а также ценностями, на которых основывается общение людей. Совместная деятельность любой организации связана с решением определенной задачи (производственной, научной, коммерческой) и наличием у ее участников единой цели.

Основными показателями социально-психологического климата трудового коллектива являются стремление к сохранению целостности группы, совместимость, сработанность, сплоченность, контактность, открытость, ответственность. Кратко рассмотрим сущность этих показателей.

Сплоченность — одно из объединяющих подразделение явлений. Характеризует степень приверженности к группе ее членов. Определяется двумя основными переменными — уровнем взаимной симпатии в межличностных отношениях и степенью привлекательности группы для ее членов.

Ответственность — контроль над деятельностью с точки зрения выполнения принятых в организации правил и норм. В подразделениях с положительным социально-психологическим климатом сотрудники стремятся к принятию на себя ответственности за успех или неудачу совместной деятельности.

Контактность и открытость — определяют степень развития личных взаимоотношений сотрудников, уровень психологической близости между ними.

Социально-психологический климат в подразделении во многом зависит от уровня совместимости и сработанности членов группы. Совместимость и сработанность определяют степень взаимосвязанности и взаимозависимости сотрудников. Эффективно работающая группа — группа психологически целостная. Вместо множества «Я» возникает понятие «Мы». Мнения, оценки, чувства и поступки отдельных «Я» сближаются; появляются общие интересы и ценности; взаимодополняются интеллектуальные и личностные особенности. Совместно выполняя задания, решая проблемы, люди вырабатывают специфические, присущие только этой группе способы регуляции познавательных и эмоциональных процессов, стратегии поведения, общий для группы стиль деятельности. В таких коллективах между людьми происходит обмен опытом, перенимается стиль поведения, расширяется набор индивидуальных возможностей, развиваются способность, желание и умение соотносить свои цели и действия с целями и действиями других людей. На определенном этапе взаимодействия сотрудников коллектив может добиться оптимальной совместимости и сработанности.

Особенности психологического климата в подразделениях влияют на производственные, социальные и социально-психологические процессы в конкретном подразделении и во всей организации. С уверенностью можно утверждать, что социально-психологический кли-

мат в отдельных подразделениях во многом определяет производственные успехи организации и ее положение на рынке, поэтому диагностика и формирование позитивного социально-психологического климата во всех подразделениях организации — насущная задача психолога.

При изучении социально-психологического климата в служебных коллективах органов, организаций и подразделений системы МВД России определяются состояние социально-психологического климата по трем критериям: «благоприятный», «среднеблагоприятный» и «неблагоприятный»; ядро служебного коллектива, являющееся опорой для руководителя; микрогруппы, их лидеры, список входящих в эти группы сотрудников; совместимость сотрудников, оптимальные и неоптимальные сочетания психологических особенностей сотрудников при формировании групп для эффективного выполнения совместных оперативно-служебных задач.

Психологическая характеристика подразделения с социально-психологическим климатом «благоприятный»

Деловые и межличностные отношения между сотрудниками устойчивые, имеют характер сотрудничества и взаимопомощи. Коллективные нормы позитивного реагирования на текущие ситуации устоялись. Сформировано активное ядро коллектива, наблюдается гармоничный баланс делового и эмоционального опосредования межличностного взаимодействия. Сотрудники удовлетворены своей профессией, условиями службы, ее оценкой и стимулированием, взаимоотношениями между коллегами как «по горизонтали», так и «по вертикали», стилем руководства и перспективами дальнейшего роста; большинство связывают свои жизненные планы со своей профессией, легко переносят неблагоприятные условия службы. Сложные конфликтные ситуации в коллективе маловероятны, а возникающие разрешаются с минимальными издержками и без последствий. Руководитель сконцентрирован на главных управленческих функциях, умело делегирует заместителям часть своих полномочий. Для данного социально-психологического климата характерна высокая сплоченность коллектива, которая характеризуется единством мнений по поводу целей и задач деятельности, распределения ролей, в том числе

между официальными и неофициальными лидерами; сформированным активным ядром коллектива, которое оказывает положительное влияние на сотрудников и является опорой для руководителя. Конфликтные ситуации редки или случайны, возникающие разрешаются в корректной форме и с минимальными издержками, поскольку сотрудники дорожат достоинством друг друга и коллективом в целом. Между сотрудниками низкий уровень психологической напряженности, что является основой для благоприятного психологического климата и свидетельствует об оптимальном стиле руководства. В коллективе высокий уровень удовлетворенности служебной деятельностью, сложилось единое мнение по основным вопросам жизнедеятельности. Стилль руководства адекватен объективным требованиям дела, возможностям и ожиданиям подчиненных. Деловые и эмоциональные лидеры коллектива находятся в паритетных взаимоотношениях, а примыкающие к ним группы не конфликтуют между собой и большей частью совпадают. Успешно разрешается проблема разных поколений и адаптации молодых сотрудников.

**Психологическая характеристика подразделения
с социально-психологическим климатом
«среднеблагоприятный»**

Общий социально-психологический климат в коллективе на среднем уровне. Среди сотрудников наблюдается разобщенность, но есть сплоченная группа с позитивным отношением к делу, которая не только поддерживает требования руководителя, а предъявляет их другим. В коллективе не исключены конфликтные ситуации, но возникающие конфликты разрешаются конструктивно и без тяжелых последствий. Руководитель распределяет полномочия между лидерами с учетом их компетентности, не сталкивая интересы и не провоцируя конфликтные ситуации. Но стилль руководства недостаточно гибок, не всегда адекватен уровню развития коллектива, учитывает только объективные требования дела, нередко упуская из поля зрения особенности межличностных отношений в коллективе, возможности и ожидания подчиненных. Сплоченность сотрудников находится на среднем уровне. Цели и задачи деятельности в коллективе не приняты всеми

сотрудниками; распределение ролей между формальными и неформальными лидерами не завершено, межличностное восприятие и взаимодействие опосредуется преимущественно на эмоциональной основе, вследствие чего в коллективе отсутствует гармоничный баланс деловых и эмоциональных предпочтений. Стиль руководства в коллективе еще недостаточно гибок. При увеличении психологической напряженности сплоченность сотрудников снижается. В коллективе средний уровень психологической напряженности и удовлетворенности сотрудников взаимоотношениями как «по горизонтали», так и «по вертикали», что может создавать определенные трудности во взаимоотношениях между сотрудниками. Стиль руководства скорее адекватен объективным требованиям дела. Просматривается сформированность взаимоотношений не только при решении служебных задач, но и в сфере неформальных контактов.

**Психологическая характеристика подразделения
с социально-психологическим климатом
«неблагоприятный»**

В коллективе неблагоприятные межличностные отношения, как между сотрудниками, так и с руководством. Это отражается на эффективности оперативно-служебной деятельности, особенно в экстремальных ситуациях, провоцирует срывы в работе и конфликты, снижает работоспособность и удовлетворенность личного состава своим трудом, может привести к неоправданно высокой текучести кадров, заболеваемости и травматизму. Не сформировано активное ядро коллектива, нет делового опосредования межличностного восприятия; существующие группировки негативно настроены по отношению друг к другу, руководству, его распоряжениям; конфликтные ситуации нередки и неслучайны и часто переходят в затяжные или острые. Большинство сотрудников не дорожат достоинством друг друга и коллективом в целом; стиль руководства неадекватен объективным требованиям дела, возможностям и ожиданиям подчиненных. Взаимоотношения сотрудников осложнены не только в служебной, но и в неформальной сфере. Лидеры коллектива не стремятся к паритетным взаимоотношениям, а примыкающие к ним группы часто

конфликтуют между собой. Не решены проблемы разных поколений и адаптации молодых сотрудников. Критические замечания сотрудников в адрес друг друга часто носят характер явных или скрытых личных выпадов. Стилль руководства неоправданно односторонен, учитывает преимущественно только формальные стороны дела вопреки требованиям конкретной ситуации; руководителем часто упускаются из внимания особенности межличностных отношений в коллективе, возможности и ожидания сотрудников; большинство сотрудников не удовлетворены организацией и условиями службы, оценкой и стимулированием труда, стилем руководства и перспективами дальнейшего роста. В коллективе уровень сплоченности низок, нет единства по основным приоритетам в деятельности, они не приняты всеми сотрудниками. Отсутствует активное ядро коллектива, которое могло бы оказывать значительное положительное влияние на сотрудников и являться надежной опорой для руководителя. Роли между формальными и неформальными лидерами распределены без учета их реального делового и психологического статусов; межличностное восприятие и взаимодействие опосредуются на эмоциональной основе. Сотрудники не дорожат достоинством друг друга и коллективом. Руководитель не заслужил подлинного авторитета, а его стиль руководства неадекватен объективным требованиям дела, межличностным отношениям, возможностям и ожиданиям подчиненных. В коллективе высокая психологическая напряженность, оказывающая отрицательное влияние на эффективность труда сотрудников. Сотрудники не удовлетворены условиями работы и взаимоотношениями в коллективе. Психологическая напряженность между лидерами или группами обостряется при столкновении интересов, распределении материального и морального поощрения за результаты работы. При отсутствии активного ядра коллектива допускаются авторитарные формы руководства. В коллективе низкий уровень удовлетворенности сотрудников взаимоотношениями как между собой, так и с руководством, нет единого мнения по основным вопросам жизнедеятельности подразделения. Руководитель оценивает сотрудников в зависимости от субъективных симпатий и антипатий, допускает случаи попустительства недисциплинированности подчиненных.

При оценке морально-психологического состояния служебных коллективов органов, организаций и подразделений системы МВД России определяется морально-психологическое состояние личного состава по двум критериям — «удовлетворительное» и «неудовлетворительное».

Оценка морально-психологического состояния личного состава в служебных коллективах органов, организаций и подразделений системы МВД России

Для оценки морально-психологического состояния личного состава в служебных коллективах используется «Карта оценки морально психологического состояния личного состава», в которой на каждый из вопросов предлагается три варианта ответа. Ответы «да», «нет» и «затрудняюсь ответить» (для тех, кто не может четко выразить свою позицию). В графу «фамилия, имя, отчество» заносятся данные интересующих сотрудников подразделения. В качестве экспертов выступают все сотрудники подразделения, им предлагается анонимно заполнить бланк карты. Обязательное требование к сотрудникам — они должны знать оцениваемых. Каждый сотрудник оценивается по семи вопросам, три из которых отражают оценочные отношения сотрудников к праву; три вопроса — практику применения сотрудниками правовых норм; один вопрос интегрально отражает правовые установки и ценностные ориентации человека. Заполненные бланки обрабатываются психологами подразделений морально-психологического обеспечения «Мониторинг» при помощи программы.

Психологическое состояние личного состава «удовлетворительное» и его характеристика

Личным составом соблюдаются правовые и нравственные нормы в повседневной служебной деятельности, сотрудники свою работу организуют исходя из требований нормативных правовых документов, регламентирующих их деятельность, и нравственно обоснованных установок. Профессиональные действия сотрудников не противоречат их отношению к требованиям правовых норм и служебных обязанностей, возложенных на них государством. Фактическое пове-

дение при решении служебных вопросов не идет вразрез с общепринятыми нравственными нормами. Личный состав удовлетворен содержанием своей профессиональной деятельности и ее условиями, готов соблюдать существующие нормы и требования служебного поведения в органах внутренних дел. Возможно наличие отдельных сотрудников, поступающих сообразно личным установкам и убеждениям, которые могут не соответствовать нормам служебного поведения, при определенных условиях, и тех, которые могут быть склонны к противоправному поведению, допустить различного рода правонарушения.

Психологическое состояние личного состава «неудовлетворительное» и его характеристика

Личный состав не в полной мере осознает и принимает для себя смысл и ценности служебной деятельности, не стремится добросовестно выполнять служебные обязанности и совершенствоваться в профессии, проявлять высокие морально-деловые и профессиональные качества. В коллективе нет единства мнений по положительному отношению к требованиям правовых норм, к выполнению служебных обязанностей. Существующие нравственные нормы зачастую идут вразрез с фактическим поведением личного состава при решении служебных вопросов. Сотрудники не готовы воспринимать и соблюдать существующие нормы и правила служебного поведения. Состояние служебной дисциплины и законности в коллективе может быть на неудовлетворительном уровне. Имеются скрытые группы сотрудников, негативно настроенных по отношению друг к другу, руководству или его распоряжениям. Структура личностных ценностей этих групп способствует построению вектора поведения в зависимости от сложившейся ситуации и личной выгоды.

Изучение морально-психологического состояния и социально-психологического климата проводится согласно утвержденному руководителем (начальником) органа МВД России графику или в целевом порядке по распоряжению руководителей (но не реже одного раза в год) психологами подразделений по работе с личным составом органов внутренних дел или иными должностными лицами, на которых в установленном порядке возложены обязанности осуществления мероприятий

психологического сопровождения. Общее морально-психологическое состояние личного состава и социально-психологического климата в служебных коллективах, организациях и подразделениях МВД России определяется при проведении исследования не менее чем в 20% подразделений, в образовательных организациях МВД России — при участии не менее чем 70 % от фактической численности сотрудников из числа постоянного и переменного состава. Рекомендуется проводить социально-психологическое исследование не раньше 6 месяцев с момента назначения руководителей органов, организаций и подразделений МВД России (за исключением учебных взводов образовательных организаций МВД России, центров профессиональной подготовки территориальных органов МВД России, сводных отрядов полиции и иных временных формирований).

Руководитель, отдавший распоряжение о проведении исследования, может ознакомиться с содержанием анкеты и вносить предложения по включению в нее дополнительных вопросов, в также лично присутствовать и принимать участие в исследовании. Для мониторинга факторов и условий, негативно влияющих на морально-психологическое состояние к базовой анкете могут добавляться вопросы, учитывающие специфику деятельности подразделения. В ходе социально-психологического исследования также могут применяться методики, позволяющие оценить степень авторитетности руководителей, их личностные и деловые качества. Руководитель изучаемого служебного коллектива обеспечивает участие в социально-психологическом исследовании не менее 70 % личного состава, находящегося на службе. При проведении исследования психолог присутствует на протяжении всей процедуры, разъясняет цели исследования, правила заполнения анкет, рекомендует расположение сотрудников в помещении на расстоянии, обеспечивающем анонимность при заполнении анкет. После заполнения анкет сотрудники опускают их в контейнеры (коробки) или сдают специалисту, проводившему социально-психологическое исследование. По окончании исследования психолог проверяет анкеты на корректность их заполнения. Анкеты, имеющие пропуски или содержащие крайние варианты ответов на все вопросы, исключаются из дальнейшей обработки. Если количество от-

бракованных анкет превышает 50%, результаты такого исследования считаются недостоверными. Психолог-специалист несет персональную ответственность за обеспечение конфиденциальности сведений, полученных при проведении исследования. В служебных коллективах численностью менее 7 человек анонимное анкетирование не проводится, целесообразно использовать иные методы сбора информации.

Результаты проведенного социально-психологического исследования оформляются психологом в виде справки, на подготовку которой предоставляется до 10 рабочих дней. В справке указываются:

- дата проведения исследования; фактические значения параметров морально-психологического состояния и социально-психологического климата, их качественная оценка, также иные условия, негативно влияющие на морально-психологическое состояние и социально-психологический климат;
- сравнительный анализ морально-психологического состояния и социально-психологического климата при предыдущих исследованиях (при их наличии);
- роль руководителей в формировании и поддержании морально-психологического состояния и социально-психологического климата на уровне, способствующем качественному выполнению поставленных задач;
- степень авторитетности руководителей изучаемого коллектива;
- выводы (предложения) по оптимизации социально-психологического климата (при необходимости);
- фамилия, имя, отчество специалиста, специальное звание (при наличии);
- дата составления справки.

Справка представляется руководителю, принявшему решение о проведении исследования.

Контрольные вопросы:

1. Дайте определение понятия «социально-психологический климат».
2. Перечислите методы исследования социально-психологического климата.

3. Раскройте направления и особенности методики «Социально-психологический мониторинг».

4. Раскройте группы причин, влияющих на возникновение конфликтов в служебных коллективах органов внутренних дел.

5. Назовите алгоритм действий руководителя структурного подразделения органа внутренних дел по профилактике конфликтов.

ГЛАВА 3. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ

Рассматривая адаптацию молодых сотрудников и основные направления психологического сопровождения профессиональной деятельности молодых сотрудников, вновь поступивших на службу, необходимо ориентироваться на приказ МВД России от 02.09.2013 № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации».

Одна из функций психологов — «оказывать психологическую помощь сотрудникам, впервые принятым на службу в органы внутренних дел, а также окончившим образовательные организации высшего образования МВД России по очной форме обучения, в процессе их социально-психологической адаптации к условиям оперативно-служебной деятельности» (п.5.3 вышеуказанного приказа).

Кроме вышеуказанного приказа, ДГСК МВД России в 2018 г. разработаны «Методические рекомендации по психологической работе с сотрудниками, впервые принятыми на службу в органы внутренних дел, в период профессионального обучения» (письмо ДГСК МВД России исх. от 13.12.2018 № 21/8/14114). Методические рекомендации раскрывают содержание психологической работы с сотрудниками органов внутренних дел в период профессионального обучения по образовательным программам профессиональной подготовки по должности служащего «Полицейский», определяют основные организационно-методические мероприятия, способствующие их личностно-профессиональному развитию.

Рекомендации охватывают этапы изучения личностных и профессиональных качеств сотрудников, адаптации обучающихся к условиям учебной и служебной деятельности, развития у них профессионально важных (значимых) личностных качеств, подготовки сотрудников к самостоятельному выполнению ими служебных обязанностей.

До начала профессионального обучения психологи образовательных организаций, центров профессиональной подготовки запрашивают в установленном порядке из органов, организаций, подразделений МВД России результаты профессионального психологического

отбора и психологической работы с сотрудниками. Психологи подразделений по работе с личным составом органов, организаций, подразделений МВД России представляют в образовательные организации, центры профессиональной подготовки заключения о профессионально психологической пригодности.

По результатам анализа представленных заключений психолог образовательной организации, центра профессиональной подготовки принимает решение о необходимости или об отсутствии необходимости проведения дополнительного психологического обследования. При этом учитываются давность последнего психологического (психофизиологического) обследования, достоверность полученных результатов, а также другие данные.

В случае принятия решения о проведении обследования личностными и профессиональными качествами, подлежащими изучению в ходе обследования, являются:

- уровень общего интеллектуального развития, способностей к логическим суждениям и умозаключениям, а также к четкому изложению информации в устной и письменной формах;
- эмоциональная устойчивость, уравновешенность, контроль своего поведения и внешних проявлений эмоций, эмоциональная зрелость;
- уровень волевой регуляции поведения, выдержки, смелости, решительности, настойчивости, целеустремленности, работоспособности;
- внутренняя организованность, исполнительность, дисциплинированность, ответственность за порученное дело;
- уровень правосознания и нравственных убеждений, честность, принципиальность, соблюдение норм общественной морали;
- зрелость личности, способность брать на себя ответственность за свои решения, действия и поступки, умение определять приоритеты и последовательность в решении проблем, самостоятельность, уверенность в своих силах и уровень самокритичности;
- самооценка, особенности мотивационной сферы личности.

Содержательные функции профессиональной адаптации сотрудника органов внутренних дел непосредственно связаны с реализацией профессиональных умений, навыков, норм и функций уставных отношений, дисциплины, особенных физических и психологиче-

ских качеств и др. Социальная адаптация отображает процесс взаимодействия вновь принятого сотрудника с новой социальной средой.

Одним из направлений реализации функции социальной адаптации может быть нормативно-организационное. Второе направление связано с мероприятиями психологической направленности по формированию и совершенствованию поведенческих установок работников органов внутренних дел, ориентации их на сохранение жизни и здоровья в экстремальных оперативно-служебных условиях, поддержку профессионально-психологической готовности к профессиональной деятельности в сложных штатных и внештатных служебных ситуациях, что предусматривает использование специализированных стандартизированных психологических технологий:

- содействие социальной, профессиональной и психологической адаптации работников в коллективе;
- контроль за уровнем психологической готовности к выполнению профессиональных обязанностей;
- ранняя диагностика негативных психических состояний;
- осуществление профилактики негативных последствий психотравмирующих влияний и профессиональной деформации;
- облегчение эмоционального реагирования на стрессогенные ситуации и предотвращение «нагромождения» негативного эмоционального заряда;
- создание позитивного морально-психологического климата в коллективе;
- формирование бесконфликтных служебно-личностных отношений в коллективе.

Период психологической адаптации при вхождении новых сотрудников в жизнь подразделения у каждого человека индивидуален и зависит от множества причин. Для подразделения выгодно, чтобы сотрудники быстрее адаптировались на своих должностях.

Психологическая адаптация играет большую роль в ситуации вхождения в подразделение специалистов разного возраста и наличия или отсутствия у них предыдущего опыта работы.

Социально-психологическая адаптация — приспособление к новой социальной среде, включение в систему профессиональных меж-

личностных связей и отношений, освоение новых социальных ролей, норм поведения, групповых норм и ценностей, идентификация себя с профессиональной группой. Наибольшую сложность у новых специалистов вызывает усвоение групповых норм и включение в уже сложившуюся систему межличностных связей. Групповые нормы даже в строго регламентированных деловых отношениях выступают как их основа, выполняя регулятивные, оценочные, санкционирующие и стабилизирующие функции. Уровни групповых норм зависят от степени обязательности их соблюдения. Наибольшую важность для нового сотрудника представляет информация относительно групповых норм, соблюдение которых является обязательным, а нарушение совершенно недопустимо.

Известно, что эффективность работы нового сотрудника в подразделении на начальном этапе зачастую бывает несколько ниже ожидаемой. Это определяется рядом причин (специфика должностных обязанностей, организационные процессы и личностные особенности коллег). Процесс адаптации требует определенных временных инвестиций со стороны подразделения. Под адаптацией понимается процесс знакомства сотрудника с деятельностью организации и выработки собственного поведения в соответствии с требованиями среды, другими словами, установление взаимоотношений между сотрудником и организацией на первом этапе службы. Основу такого взаимодействия, как правило, составляет то, что, становясь сотрудником конкретного подразделения, новичок оказывается перед необходимостью принять организационные требования (режим труда и отдыха, ряд положений, должностные инструкции, приказы, распоряжения и многое другое). С другой стороны, сотрудник имеет целый комплекс ожиданий, реализацию которых он связывает с конкретной организацией. Если эти ожидания (или их часть) не оправдываются, то может возникать неудовлетворенность работой в целом либо ее отдельными сторонами.

Поступая на службу, новый сотрудник включается в систему внутриколлективных отношений. В любом подразделении существует совокупность требований, норм, правил поведения, определяющих социальную роль личности в коллективе как сотрудника, коллеги, подчиненного или руководителя. От человека, занимающего одну,

две или несколько таких позиций, ожидается соответствующее поведение. Процесс адаптации будет идти тем успешнее, чем в большей степени нормы и ценности коллектива становятся нормами и ценностями отдельного сотрудника.

Управление процессом адаптации подразумевает:

- определение условий, влияющих на успешность адаптации;
- формирование критериев (показателей) эффективности процесса адаптации;
- составление программы адаптационных мероприятий;
- учет, имеющихся показателей личных и деловых качеств личности сотрудника (заключение о профессиональной психологической пригодности).

Критерии успешной адаптации — ее нормальная продолжительность, удовлетворенность сотрудника службой, выполнение требований, предъявляемых к должности, а также признание коллективом социальной роли нового сотрудника.

Виды профессиональной адаптации. Адаптация является многогранным процессом, поэтому различают ее основные виды: психофизиологическую, социально-психологическую и профессиональную адаптацию. Каждый из перечисленных видов может вызвать у вновь пришедшего в подразделение сотрудника свои сложности, затруднения, проблемы.

Основными наиболее характерными причинами адаптационных затруднений молодых сотрудников, как правило, выступают:

Недостаток или несвоевременность получения необходимой служебной информации, позволяющей сориентироваться в новой обстановке и найти правильное решение и стиль поведения;

- отсутствие знаний и необходимого опыта в выполнении обязанностей по специальности;

- необходимость решать одновременно несколько очень важных задач: изучать обстановку и принимать решения, устанавливать полезные контакты, осваивать новые элементы деятельности, особенно тщательно строить свое поведение со старшими начальниками;

— недостаточное представление о нормах поведения в силовых структурах и неумение презентовать себя как добросовестного их исполнителя;

— необходимость формировать позитивное мнение окружающих о себе, постоянное пребывание в зоне оценивания и контроля, иногда необходимость изменить неблагоприятное мнение других о себе.

Психофизиологическая адаптация — это вид адаптации, который означает привыкание к новым для организма физическим и психофизиологическим нагрузкам, режиму, темпу и ритму труда, санитарно-гигиеническим факторам среды, особенностям организации режима питания и отдыха. Адаптационные реакции на неблагоприятные психофизиологические состояния сотрудника вызывают психическое напряжение, которое может приобретать характер стресса и указывать на возможность профессиональной непригодности в будущем. Критериями успешного преодоления психофизиологического адаптационного синдрома являются комфортное эмоциональное состояние сотрудника, привыкание его к рабочему ритму и режиму труда, установление оптимальной служебной нагрузки.

Социально-психологическая адаптация — это вид адаптации, который состоит в приспособлении молодых сотрудников к новой социальной среде, включении их в систему профессиональных межличностных связей и отношений, освоении новых социальных ролей, норм поведения, групповых традиций и ценностей, идентификации себя с группой. Наибольшую сложность у молодых сотрудников вызывает усвоение групповых традиций и ценностей, включение в сложившуюся систему межличностных отношений.

Психологическое сопровождение заключается в том, что сотруднику помогают освоить нормы профессионального поведения, предупредив о возможных последствиях за их нарушения. В некоторых случаях могут возникнуть конфликтные ситуации, обусловленные несоблюдением групповых норм поведения. Тогда необходима оперативная помощь руководителя в разрешении конфликта.

Важными для эффективной адаптации сотрудников и установления хороших отношений в коллективах являются:

— удовлетворенность выбранной профессией и местом службы;

— увлеченность работой и приверженность подразделению (то, насколько увлечены и удовлетворены службой сотрудники, существенно определяет результаты их труда, инициативу в решении поставленных задач, дисциплинированность и т. п.; удовлетворенность выбранной профессией оказывает очень сильное влияние на чувства сотрудника по отношению к непосредственному выполнению им должностных обязанностей).

Степень удовлетворенности работой зависит от множества факторов, однако при их большом разнообразии выделяются несколько характеристик, от которых достаточно устойчиво зависит степень удовлетворенности любой работой:

- 1) характер и содержание работы, выполняемой сотрудником;
- 2) объем выполняемой работы;
- 3) состояние рабочего места и его окружение (шум, освещенность, комфортность, температура воздуха и т. п.);
- 4) сослуживцы;
- 5) старшие начальники (стиль руководства, участие в управлении);
- 6) оплата труда (все формы компенсаций и надбавок);
- 7) возможности продвижения по службе в будущем.

Психологическое сопровождение профессиональной адаптации молодых сотрудников необходимо строить дифференцированно, с учетом различных категорий:

— вновь поступившие на службу из числа гражданских лиц (в период профессионального обучения);

— выпускники образовательных организаций МВД России.

Психологическая работа по адаптации слушателей к условиям учебной и служебной деятельности должна проводиться с учетом следующих особенностей обучения в образовательной организации, центре профессиональной подготовки:

— строгая регламентация обучения и проживания, соблюдение правил внутреннего распорядка при наличии условий быта, режима служебного времени и времени отдыха, как правило, отличающихся от повседневных;

— учебная деятельность, включая самостоятельную подготовку слушателей, совмещается со службой в нарядах, участием в мероприятиях по охране общественного порядка;

— необходимость адаптации к коллективу лиц из числа сотрудников, прибывших из иных субъектов Российской Федерации (районов субъекта Российской Федерации), иных служб и подразделений территориального органа МВД России;

— преобладание групповых форм учебной работы как в ходе учебных занятий, так и во время самостоятельной подготовки;

— удаленность места обучения от места жительства или места пребывания, что затрудняет оперативное решение возможных семейных и социально-бытовых проблем.

Указанные особенности для отдельных слушателей являются стрессовыми факторами, осложняющими освоение ими учебного материала, прежде всего, на начальном этапе обучения.

В связи с этим при работе со строевыми командирами, педагогическим составом, в том числе с преподавателями, являющимися кураторами учебных групп, психологу необходимо:

— разъяснить значимость наблюдения, объективизации информации о слушателях, в том числе нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании (НППВ), испытывающих затруднения в процессе обучения, в целях оказания им своевременной помощи;

— раскрыть задачи проведения наблюдения за слушателями во время обучения, службы в нарядах, участия в мероприятиях по охране общественного порядка, а также взаимодействия в составе взвода (учебной группы), общения с постоянным составом образовательной организации, центра профессиональной подготовки;

— обратить внимание на начальный период пребывания в образовательной организации, центре профессиональной подготовки, в ходе которого слушатели могут испытывать стресс, проявлять возможные реакции агрессии (физической, словесной); фрустрации (крушение надежд и планов), негативизма (отрицательное отношение ко всему и всем);

— указать на необходимость выявления среди обучающихся, имеющих пониженную способность к адаптации к условиям учебной

и служебной деятельности, склонных к отклонявшемуся поведению, при помощи примерной схемы наблюдения и своевременного представления соответствующей информации психологу;

— рекомендовать проведение регулярных бесед со слушателями, у которых отмечаются признаки дезадаптации, и направление их к психологу для проведения индивидуальной работы.

Другой важнейшей формой работы психолога по адаптации слушателей к условиям учебной и служебной деятельности является участие в формировании благоприятного социально-психологического климата в учебных коллективах. В этих целях проводятся социально-психологические тренинги, направленные на сплочение учебных коллективов, а также социально-психологические исследования. Проведение указанных исследований осуществляется в соответствии с письмом ДГСК МВД России от 16.12.2015 № 21/7/13327 «О направлении методики» по мере необходимости (но не реже одного раза в каждой учебной группе за весь период профессиональной подготовки)

Выявление неформальной структуры в учебных коллективах направлено на совершенствование учебного процесса через формирование в них благоприятного социально-психологического климата и создание условий для личностно-профессионального развития слушателей.

При этом особое внимание должно быть уделено анализу возможных конфликтных ситуаций среди обучающихся, между слушателями и постоянным составом образовательной организации, центра профессиональной подготовки, выработке предложений и рекомендаций по оптимизации социально-психологических процессов и явлений в учебных коллективах с неблагоприятным климатом.

Со слушателями, имеющими пониженную способность к адаптации, нуждающимися в преодолении негативных психологических состояний или затруднений, проводится консультирование.

В процессе консультирования могут применяться психологические методики, имеющие диагностическую, обучающую и (или) коррекционную направленность, не связанные с осуществлением медицинского вмешательства.

В случае осуществления нескольких консультаций при последующих встречах психолога со слушателем подводятся итоги прошедшего периода и проделанной работы, обсуждаются достигнутые результаты, при необходимости вносятся коррективы в план решения имеющейся у слушателя проблемы или затруднения.

При проведении консультирования рекомендуется использовать специальное психологическое оборудование (аудиовизуальные комплексы, приборы аудиовизуальной стимуляции, устройства биологической обратной связи, цветодинамические проекторы, аппараты психоэмоциональной коррекции).

Психологическая работа по развитию профессионально важных (значимых) личностных качеств слушателей осуществляется в ходе учебных занятий по программе профессиональной подготовки, практических занятий по психологической тематике, консультирования по вопросам учета психологических аспектов, возникающих при выполнении оперативно-служебных задач, оказания психологической помощи.

В рамках организации психологических мероприятий можно использовать такие виды занятий, как тренинг эмоциональной регуляции (слушатели должны приобрести представления с регулятивных функций психики и сознания, а также усовершенствовать навыки произвольной психической саморегуляции, направленные на поддержание психического здоровья). При проведении психофизического тренинга развивается психологическая устойчивость личности, повышается психологическая готовность к служебной деятельности в особых условиях. Практические занятия способствуют развитию свойств внимания, наблюдательности, сохранению спокойствия, выдержки и самообладания. Практические занятия с элементами тренинга направлены на повышение физической силы, выносливости и работоспособности, скорости, точности и координации движения, развитие воли и уверенности; способствуют быстрому восстановлению физических сил, в том числе в экстремальных ситуациях. Коммуникативный тренинг направлен на формирование и развитие коммуникативных свойств и способностей личности методами активной групповой работы, деловой игры с применением психогимнастических упражнений, ориентированных на коммуникативную сферу

личности, готовности и способности к толерантному и доброжелательному взаимодействию как с гражданами, так и с коллегами.

Контрольные вопросы:

1. Что такое профессиональная адаптация сотрудника органов внутренних дел?
2. Назовите основные этапы профессиональной адаптации сотрудников органов внутренних дел.
3. Каковы основные факторы профессиональной адаптации молодых сотрудников органов внутренних дел.
4. Перечислите основные психологические трудности, мешающие профессиональной адаптации молодых сотрудников органов внутренних дел.
5. Назовите основные направления профессиональной адаптации молодых сотрудников органов внутренних дел.
6. Перечислите особенности процессов адаптации в период изменения объема и характера деятельности.

ГЛАВА 4. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ, НУЖДАЮЩИХСЯ В ПОВЫШЕННОМ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ВНИМАНИИ

Необходимо запомнить, что существуют перечень категорий сотрудников, источники сведений и сроки психологического сопровождения, на которые необходимо ориентироваться, так как они регламентированы приказом от 02.09.2013 № 660 «Об утверждении положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел» и методическими рекомендациями по организации работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании (от 30.09.2015).

Категории сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, представлены в табл. 1.

Таблица 1

Категории сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании

№ п/п	Категории сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации*	Источники сведений	Сроки психологического сопровождения
1	Сотрудники, в том числе курсанты (слушатели) образовательных организаций МВД России, имеющие по результатам профессионального психологического отбора третью категорию профессиональной психологической пригодности	Заключения комиссии по профессиональному психологическому отбору	Не менее 6 месяцев
2	Сотрудники с низкими адаптационными способностями к условиям оперативно-служебной (учебной) деятельности, признаками нервно-психической неустойчивости	Заключения (справки) психологов подразделений по работе с личным составом, центров психофизиологической диагностики, информация руководящего состава органа, организации, подразделения МВД России, спецсообщения	Не менее 3 месяцев

№ п/п	Категории сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации*	Источники сведений	Сроки психологического сопровождения
3	Сотрудники, имеющие низкий социометрический статус, находящиеся в неудовлетворительном морально-психологическом состоянии, в том числе обусловленном применением оружия, получением ранения, травмы, увечья, острой конфликтной ситуацией, гибелью родственников или близких лиц	Заключения (справки) психологов подразделений по работе с личным составом, центров психофизиологической диагностики, информация руководящего состава органа, организации, подразделения МВД России, спецсообщения	Не менее 3 месяцев
4	Сотрудники, склонные к аддиктивному поведению	Заключения (справки) психологов подразделений по работе с личным составом, центров психофизиологической диагностики, заключения служебных проверок, информация руководящего состава органа, организации, подразделения МВД России	Не менее 3 месяцев
5	Сотрудники, допустившие грубые нарушения служебной дисциплины или неоднократные нарушения служебной дисциплины при наличии у них дисциплинарного взыскания, наложенного в письменной форме	Правовые акты, информация руководящего состава органа, организации, подразделения МВД России	Не менее 1 месяца

Выявление сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, происходит исходя из критериев, представленных на рис. 2.



Рис. 2. Критерии выявления сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании

Диагностический критерий — это данные психодиагностических обследований при поступлении кандидата на службу в органы внутренних дел, а также результаты ежегодных тестирований сотрудников, в том числе после возвращения из служебных командировок в особых условиях.

Поведенческий критерий — это изменения в поведении сотрудника, в том числе такие, как нарушения служебной дисциплины, признаки аддиктивного поведения (наличие зависимостей: алкогольной, наркотической, игровой и т. д.).

Ситуационный критерий — это жизненные обстоятельства, нарушающие привычный быт сотрудника и являющиеся для него кризисными: смерть или наличие тяжелого заболевания у близких, финансовые проблемы, наличие актуальных конфликтных ситуаций или проблем со здоровьем и т. п.

Рассмотрим подробнее каждый из критериев, приведя практические примеры того, как они выглядят в реальной служебной деятельности.

Сотрудники, нуждающиеся в повышенном психолого-педагогическом внимании, представляют собой категорию лиц, у которых личностные и функциональные особенности определяют повышенную вероятность возникновения состояний дезадаптации, способствующих развитию нервно-психических и психосоматических заболеваний, асоциального (делинквентного) поведения, аутоагрессии, приводящих к снижению эффективности и надежности профес-

сиональной деятельности. Категория сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, – понятие динамическое. В процессе службы при успешной адаптации, разрешении тех или иных социальных, личностных проблем данной категории лиц сотрудник исключается из категории нуждающихся.

Перечень мероприятий и методов работы с вышеуказанной категорией сотрудников:

- 1) оценка актуального психологического состояния;
- 2) выявление индивидуально-психологических и/или социально-психологических причин психологической дезадаптации, неустойчивости, нарушений дисциплины;
- 3) оценка динамики развития личных и деловых качеств;
- 4) индивидуально-психологическое консультирование с целью формирования и/или развития мотивации к учебно-служебной деятельности;
- 5) индивидуальное психологическое консультирование руководителя подразделения, факультета или курса по вопросам организации работы с данным сотрудником);
- 6) этапное комплексное психологическое обследование;
- 7) индивидуальное психологическое консультирование с целью коррекции эмоционального состояния;
- 8) обучение приемам саморегуляции для применения в повседневных и экстремальных состояниях;
- 9) практическое занятие с целью формирования навыков саморегуляции;
- 10) обучение навыкам эффективного поведения в стрессовой и/или конфликтной ситуациях;
- 11) оказание психологической помощи;
- 12) оптимизация актуального психического состояния;
- 13) направление к психиатру, экстренная госпитализация в специализированное учреждение;
- 14) актуализация адаптационного потенциала личности;
- 15) профилактика употребления психоактивных веществ как способа снятия психоэмоционального напряжения.

Оценка состояния сотрудника:

- 1) оптимальное;
- 2) с элементами дезадаптации;
- 3) состояние нервно-психической дезадаптации;

4) неустойчивое.

Психологическое сопровождение сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, можно проиллюстрировать схемами (рис. 3-6).

РАБОТА С КАТЕГОРИЕЙ ЛИЦ, НУЖДАЮЩИХСЯ В ПОВЫШЕННОМ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ВНИМАНИИ

ПРАВОВАЯ ОСНОВА:

Приказ МВД России от 02.09.2013 № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации». Методические рекомендации по организации работы с сотрудниками органов внутренних дел, нуждающимися в повышенном психологическом внимании (30.09.2015 № 21/7/10458)

СОТРУДНИКИ НПППВ

представляют собой категорию лиц, у которых личностные и функциональные особенности определяют повышенную вероятность возникновения состояний дезадаптации, способствующих развитию нервно-психических и психосоматических заболеваний, асоциального (делинквентного) поведения, аутоагрессии, приводящих к снижению эффективности и надежности профессиональной деятельности

ВЫДЕЛЕНИЕ СОТРУДНИКОВ НПППВ В ОТДЕЛЬНУЮ КАТЕГОРИЮ

ПОЗВОЛЯЕТ ДИФФЕРЕНЦИРОВАТЬ необходимую им психологическую помощь по виду, формам, методам и периодичности ее оказания, а также организовать соответствующую целенаправленную психопрофилактическую и психокоррекционную работу

Категория сотрудников НПППВ — понятие ДИНАМИЧЕСКОЕ.

В процессе службы при успешной адаптации, разрешении тех или иных социальных, личностных проблем данной категории лиц сотрудник исключается из категории нуждающихся



Рис. 3. Характеристика категорий лиц, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании; нормативные правовые документы

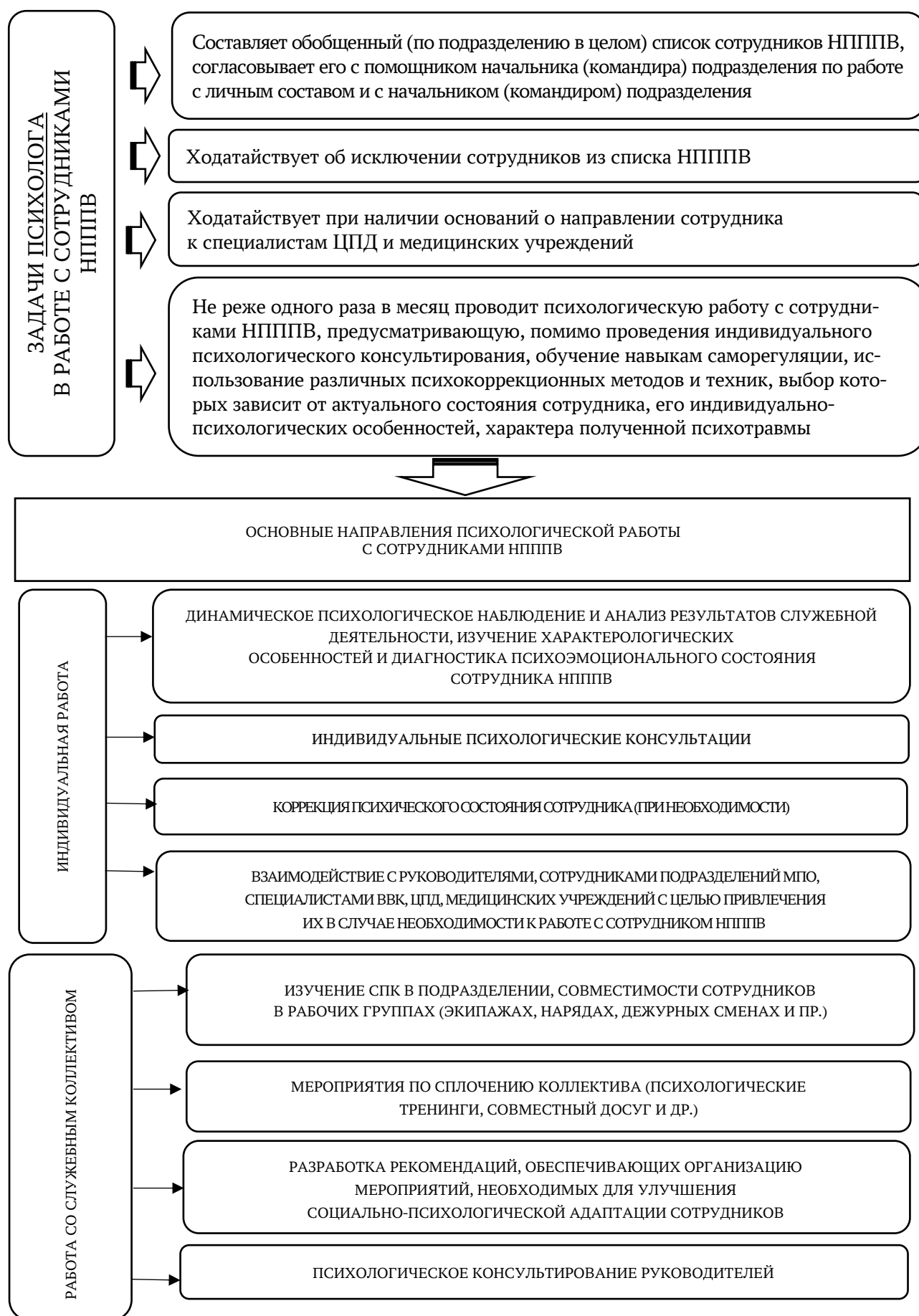


Рис. 4. Основные задачи психолога подразделения и направления работы

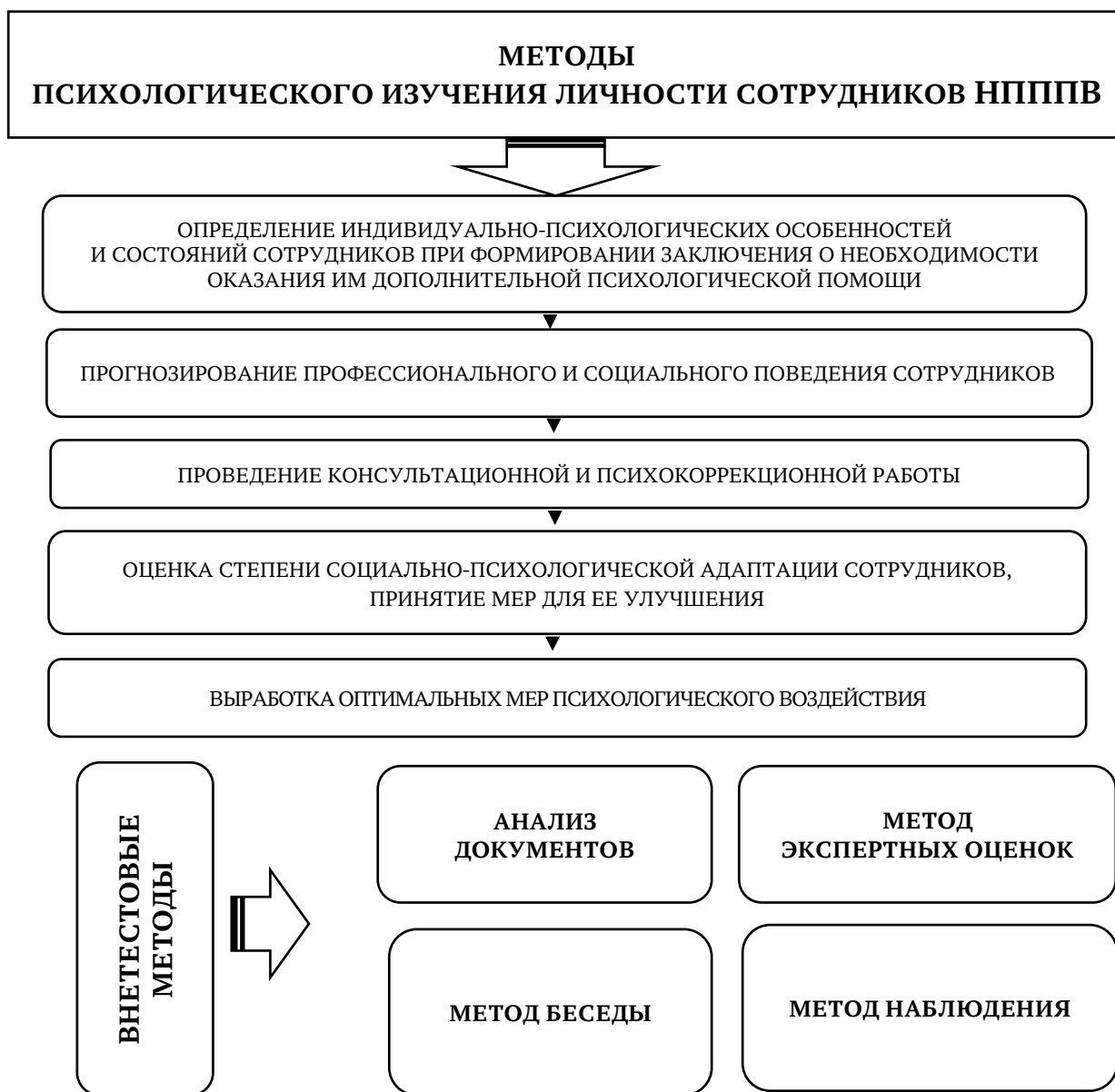


Рис. 5. Основные методы, используемые в работе психолога подразделения



Рис. 6. Методики, используемые при мониторинге актуального состояния сотрудника, и методика раннего выявления сотрудников, склонных к противоправному поведению

В результате комплексного обследования каждый сотрудник оценивается по трем критериям.

**Диагностический критерий отнесения сотрудников
органов внутренних дел к категории нуждающихся
в повышенном психолого-педагогическом внимании**

Диагностический критерий помогает руководителю выявить сотрудников, отнесенных к категории нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, используя результаты психологических обследований. Можно выделить два источника получения этих данных:

1. Результаты профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации.
2. Результаты ежегодных тестирований в рамках психологического сопровождения выполнения оперативно-служебных задач, в том числе в особых условиях.

**Поведенческий критерий отнесения сотрудников
органов внутренних дел к категории нуждающихся
в психолого-педагогическом внимании**

Поведенческий критерий выявляет признаки аддиктивного поведения, нарушения служебной дисциплины, обращения руководителей и иных сотрудников по поводу поведения определенных сотрудников.

Имеет смысл подробно остановиться на двух категориях сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании: сотрудники, допустившие грубые нарушения служебной дисциплины или неоднократные нарушения служебной дисциплины при наличии у них дисциплинарного взыскания, наложенного в письменной форме²; сотрудники, склонные к аддиктивному поведению.

² Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (ред. от 28.12.2024) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 05.02.2025).

Сотрудники, допустившие грубые нарушения служебной дисциплины или неоднократные нарушения служебной дисциплины при наличии у них дисциплинарного взыскания, наложенного в письменной форме. Основанием дисциплинарной ответственности сотрудников полиции является дисциплинарный проступок, который представляет собой один из видов правонарушений.

Психологическое отношение сотрудника к совершаемому правонарушению составляет субъективную сторону дисциплинарного проступка. Она характеризуется конкретной формой вины, мотивом и целью.

Как и в других видах ответственности, вина выражает психологическое отношение лица к совершаемому им противоправному действию (бездействию) и причинно обусловленному им результату. Вина заключается в том, что лицо предвидит или должно было предвидеть вредные последствия своего деяния и желает их наступления или относится к их наступлению безразлично. В понятии «вина» различают два аспекта — интеллектуальный и волевой.

Интеллектуальный аспект характеризует отношение лица к своему поведению с точки зрения осознания им противоправности деяния и предвидения вредного результата, волевой аспект — с точки зрения желания или безразличного отношения к наступлению противоправных последствий.

В зависимости от сочетания интеллектуального и волевого аспектов различают следующие формы вины: умысел (прямой или косвенный) и неосторожность (легкомыслие или небрежность)³.

Невыполнение отдельных обязанностей сотрудником может быть результатом как невнимательного, небрежного отношения к этим обязанностям, так и отсутствия навыков или определенных знаний.

Большинство нарушений служебной дисциплины, законности и норм профессиональной этики совершаются сотрудниками полиции с прямым или косвенным умыслом. Так, нарушение сроков рассмотрения заявлений граждан о совершенных преступлениях, служебные подлоги и необоснованный отказ в возбуждении уголовного

³ Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. — М. : Юрид. лит., 1990. С. 52–54.

дела и т. д. — все эти противозаконные действия являются завуалированными формами укрытия преступлений от учета и могут совершаться только умышленно.

Легкомыслие имеет место в случаях, когда сотрудник полиции не предвидит возможности наступления общественно опасных последствий своего действия или бездействия, но легкомысленно рассчитывает на их предотвращение.

При небрежности сотрудник полиции не предвидит возможности наступления общественно опасных последствий своего действия или бездействия, хотя должен был и мог их предвидеть. При небрежности волевая сторона вообще отсутствует, ибо, если человек не предвидит вредных последствий, нельзя говорить о каком-то отношении к их наступлению. Интеллектуальный же аспект здесь заключается в том, что сотрудник при условии предусмотрительного отношения к своим обязанностям мог и должен был предвидеть противоправность собственного проступка.

Легкомыслие и небрежность чаще всего проявляются при дорожно-транспортных происшествиях, самовольном оставлении места службы. По этим же причинам, как правило, происходят утрата табельного огнестрельного оружия, служебного удостоверения, неосторожная стрельба.

Цель правонарушения — представление сотрудника о желаемом результате, к достижению которого он стремится, допуская нарушения служебной дисциплины. Цели могут быть различными: цель причинения морального и физического ущерба гражданину, цель добиться незаконного привлечения лица к уголовной или административной ответственности и т. п.

Мотив правонарушения — это внутренняя психологическая причина, вызывающая решимость сотрудника совершить нарушение служебной дисциплины. По своему содержанию и форме проявления они могут быть различными (корысть, месть, ревность, зависть, хулиганские побуждения, ложно понятые интересы службы и др.).

При анализе дисциплинарного проступка необходимо учитывать психологические составляющие, так как отсутствие в составе проступка хотя бы одного из вышеперечисленных компонентов свидетель-

ствуется об отсутствии в действиях сотрудника полиции состава дисциплинарного проступка и исключает какую-либо ответственность.

Таким образом, конкретизировав психологические особенности социальной системы органов внутренних дел, проявляющиеся в служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел, можно выделить комплекс психологических основ дисциплинарного поведения сотрудника полиции, куда входят:

1) индивидуально-личностная дисциплинированность (структура, развитие, условия функционирования, причины и формы дисциплинарных нарушений);

2) социальная психология групповых дисциплинарных процессов и структур;

3) управленческо-психологические механизмы дисциплины.

Специалисты в области юридической психологии и психологии управления выделяют две группы дисциплинарно-психологических проблем.

Первая группа — это несформированность индивидуальных, групповых и управленческих механизмов нормативного поведения личного состава (мотивационные проблемы дисциплины, проблемы нормативной и организаторской некомпетентности, проблемы психической дезорганизации).

Вторая группа психологических проблем соблюдения дисциплины — это наличие явных или скрытых альтернативных теневых дисциплинарных систем, как индивидуальных, так и групповых (типа «землячества» или иных неформальных форм взаимоотношений сотрудников со своей субдисциплиной, которая несовместима с уставными требованиями, требованиями закона и с общечеловеческой моралью).

Анализ состояния служебной дисциплины и соблюдения норм профессиональной этики позволил нам выявить основные причины правонарушений среди сотрудников органов внутренних дел. К ним можно отнести:

— «размывание» профессионального ядра в ведущих службах органов внутренних дел (увольнение со службы квалифицированных специалистов при одновременном комплектовании органов внутрен-

них дел лицами, не имеющими необходимой профессиональной подготовки, а зачастую и жизненного опыта);

— развенчание принципов альтруизма, товарищеской взаимопомощи в средствах массовой информации и навязывание потребительского образа жизни при одновременном негативном освещении деятельности органов внутренних дел;

— невысокий уровень правовой культуры сотрудников, в том числе слабое знание личным составом действующего законодательства, нормативных правовых актов, регламентирующих служебную деятельность;

— низкую эффективность профессиональной служебной подготовки сотрудников, которая не обеспечивает привития навыков применения на практике требований нормативных правовых актов;

— нарушение установленных правил несения службы, отсутствие в подразделениях должного уставного порядка;

— нечеткое определение должностных обязанностей каждого сотрудника;

— недостаточный контроль со стороны руководителей органов и подразделений внутренних дел за выполнением личным составом служебных обязанностей, требований нормативных правовых актов;

— недостаточную эффективность воспитательной работы; отсутствие действенной системы поощрения дисциплинированных и активных в службе сотрудников, а также требовательности к тем, кто допускает нарушения.

Сотрудники, склонные к аддиктивному поведению. Аддиктивное поведение — это один из типов девиантного поведения с формированием стремления к уходу от реальности путем искусственного изменения своего психического состояния посредством приема некоторых веществ или постоянной фиксации внимания на определенных видах деятельности с целью развития и поддержания интенсивных эмоций (Ц.П. Короленко, Т.А. Донских).

Аддиктивное поведение характерно для людей с низкой переносимостью психологических затруднений, плохо адаптирующихся к быстрой смене жизненных обстоятельств, стремящихся в связи с этим быстрее и проще достичь психофизиологического комфорта.

Аддикция для них становится универсальным средством бегства от реальной жизни.

Химические аддикции связаны с использованием в качестве аддиктивных агентов различных веществ, изменяющих состояние. Многие из этих веществ токсичны и могут вызывать органические поражения. Некоторые вещества, изменяющие психическое состояние, включаются в обмен и вызывают явления физической зависимости. К химическим аддикциям относятся следующие:

- алкогольная аддикция;
- наркомания;
- токсикомания.

Нехимические (поведенческие) аддикции — аддикции, где объектом зависимости становится поведенческий паттерн. В современной литературе для обозначения этих видов аддиктивного поведения чаще используется термин «поведенческие аддикции». К нехимическим (поведенческим) аддикциям относятся следующие:

- 1) интернет-аддикция;
- 2) работоголизм;
- 3) созависимость;
- 4) религиозная аддикция;
- 5) шопинг.

Пищевые аддикции — промежуточные аддикции, характеризующиеся тем, что задействуются непосредственно биохимические механизмы. К ним относятся:

- 1) анорексия;
- 2) булимия.

Ситуационный критерий отнесения сотрудников органов внутренних дел к категории нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании

Для своевременного выявления признаков, определяющих необходимость включения сотрудников органов внутренних дел в категорию нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, необходимо учитывать все вышеназванные критерии (диагностический, поведенческий и ситуационный), однако ситуационный

является наиболее объективным и не требующим специальных познаний в области психологии для его выявления.

К **ситуационному критерию**, прежде всего, относятся ситуации, случающиеся с сотрудниками и сопровождающиеся сильным или сверхсильным стрессовым воздействием, что приводит к возникновению психологической или психической травмы у сотрудников. К нему можно отнести *кризисные состояния личности*, являющиеся особыми, выходящими за рамки повседневной жизни состояниями, возникающими как реакции на какие-либо внешние или внутренние причины и обстоятельства, психические травмы.

Можно выделить основные направления воздействия стресса:

1. *На личность сотрудника* (приводит к возникновению тревоги, агрессии; депрессивных состояний, апатии; чувства вины, одиночества, стыда, растерянности; повышенной раздражительности, постоянному напряжению, низкой самооценке и др.).

2. *На поведение сотрудника* (приводит к повышенному травматизму; развитию зависимого (аддитивного) поведения различных видов — наркомании, алкоголизм, азартные игроки и др.; эмоциональным срывам; нарушениям пищевого поведения, сна, речи; к импульсивному поведению, внезапным приступам тремора всего тела и др.).

3. *На здоровье сотрудника* (провоцируют развитие целого ряда психосоматических заболеваний, которые в зависимости от вида и тяжести кризисного состояния (силы и продолжительности воздействия стресса) могут носить лавинообразный характер развития: бронхиальная астма, ишемическая болезнь сердца, язвенная болезнь желудка и двенадцатиперстной кишки, гипертония, сахарный диабет и т. п.; постоянные боли в спине и груди невыясненной этиологии, обмороки и головокружения, хроническая бессонница, головные боли мигренозного характера и пр.).

4. *На мыслительные способности сотрудника* (приводят к неспособности принимать решения, сосредоточиться, выраженному ухудшению памяти, чрезмерной чувствительности к критике, умственной заторможенности и др.).

5. *Ухудшение физиологического состояния сотрудника* (повышение артериального давления, повышение содержания сахара в кро-

ви, сухость во рту, усиленное потоотделение, приступы жара и озноба, затрудненное дыхание, ощущение «кома в горле» и «иголок в конечностях», частичное онемение в конечностях и др.).

При обнаружении указанных признаков необходимо обязательно в кратчайшие сроки направлять таких сотрудников к психологу для дополнительного обследования, выявления причин негативного состояния и возможного включения в группу сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, для проведения с ними психокоррекционной работы.

Контрольные вопросы:

1. Перечислите факторы риска неэффективной служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел.
2. Раскройте понятие «сотрудники органов внутренних дел, нуждающиеся в повышенном психолого-педагогическом внимании».
3. Чем регламентируется организация психологического обеспечения деятельности сотрудников органов внутренних дел, нуждающиеся в повышенном психолого-педагогическом внимании?
4. Какие категории лиц нуждаются в повышенном психолого-педагогическом внимании?
5. Перечислите критерии отнесения к категории лиц, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании.

ГЛАВА 5. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С СОТРУДНИКАМИ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИМИ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОСОБЫХ УСЛОВИЯХ

Морально-психологическое обеспечение деятельности органов внутренних дел Российской Федерации — согласованный по целям, задачам и времени процесс формирования у сотрудников 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.

Целями психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел в особых условиях являются поддержание оптимального уровня профессиональной адаптации и социально-психологического статуса сотрудников органов внутренних дел, выполняющих оперативно-служебные и служебно-боевые задачи в экстремальных условиях; восстановление и повышение их работоспособности.

Морально-психологическое обеспечение основывается на принципах законности, целенаправленности, научности, системности, опоры на традиционные российские духовно-нравственные ценности и преемственности в подходах, формах и методах морально-психологического обеспечения. Главным принципом психологической помощи является активное предупреждение возникновения психических расстройств, т. е. проводится не только психологическая работа при обращении сотрудника, но и активная, постоянная психопрофилактическая работа.

Согласно приказу МВД России от 27.08.2024 № 500 «Об утверждении Положения о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» задачами психологического сопровождения являются формирование морально-психологической готовности личного состава к выполнению оперативно-служебных задач в особых условиях, поддержание надлежащего морально-психологического состояния сотрудников, психологическая реадаптация и реабилитация сотрудников, выполнявших

служебные обязанности в повседневных и особых условиях, сопряженных с риском для жизни.

Морально-психологическое обеспечение деятельности органов, организаций, подразделений МВД России при выполнении оперативно-служебных задач в особых условиях направлено на формирование и поддержание морально-психологической готовности сотрудников к эффективным действиям в условиях негативного влияния психологических, физических и иных факторов.

К мероприятиям психологической работы в особых условиях относятся:

- психодиагностические обследования кандидатов на должности руководящего состава, направленные на оценку лидерских способностей, психологической готовности к организации совместных действий сотрудников в особых условиях⁴;

- 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 коллективе⁵;

- 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;

- психологические тренинги с элементами моделирования повышенных психических нагрузок, направленных на приобретение необходимых навыков преодоления трудностей и отрицательных психических состояний, формирование необходимых волевых качеств;

⁴ Методические рекомендации по проведению психологического обследования сотрудников, перемещаемых по службе на другие должности в системе МВД России. Письмо ДГСК МВД России исх. от 16.12.2019 № 21/8/15646.

⁵ Приказ МВД России от 02.09.2013 № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации».

- обучение сотрудников методам саморегуляции в стрессовых ситуациях и соблюдению психогигиены⁶;
- создание и функционирование мобильного кабинета психорегуляции;
- изучение морально-психологического состояния личного состава и социально-психологического климата в служебных коллективах; информирование руководителя (начальника) о результатах; выработка предложений по их поддержанию на должном уровне;
- психологическое наблюдение за морально-психологическим состоянием сотрудников, выявление сотрудников, имеющих сниженный психофизиологический потенциал, признаки стрессовых состояний, дезадаптации;
- оказание помощи сотрудникам в адаптации к новым условиям жизни и службы, в первую очередь, не имеющим опыта выполнения оперативно-служебных задач в экстремальных обстоятельствах;
- проведение психологической работы, направленной на профилактику девиантного поведения сотрудников, коррекцию негативных состояний, снятие психоэмоционального напряжения;
- дебрифинги (собеседования) с сотрудниками в случаях, связанных с применением оружия, гибелью людей и иными чрезвычайными происшествиями и обстоятельствами;
- визуальная оценка психического состояния сотрудников при проведении разводов и инструктажей перед выполнением оперативно-служебных задач;
- оказание экстренной психологической помощи сотрудникам, пережившим психотравмирующие ситуации;
- подготовка совместно с медицинскими работниками предложений о выводе и откомандировании к месту постоянной дислокации сотрудников с некорректируемыми признаками психологической дезадаптации, психотравмами, требующими медицинского лечения.

⁶ Приказ МВД России от 27.08.2024 № 500 «Об утверждении Положения о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

Следует акцентировать внимание на то, что среди приемов психологической саморегуляции можно выделить две группы.

Первая группа связана с изменением эмоционального реагирования на стрессовую ситуацию. К ней относятся приемы, направленные на:

- а) изменение тонуса скелетных мышц и управление дыханием;
- б) управление вниманием;
- в) активное включение представлений и чувственных образов.

Умение управлять тонусом скелетных мышц позволяет более эффективно восстанавливать силы в любых условиях, снимать мышечные зажимы, возникшие в процессе профессиональной деятельности.

Управление тонусом скелетных мышц возможно и в процессе повседневной деятельности, не требующей высокой концентрации внимания. Необходимо максимально расслабить те мышцы, работа которых в данный момент не требуется. Так, если при ходьбе напрягаются преимущественно мышцы ног, то нужно расслабить мышцы лица, плеч, рук. В положении сидя следует расслабить мышцы лица, рук, плеч, ног.

Особенно важно формирование навыков расслабления мышц лица и рук. Именно эти части тела имеют самое большое представительство в коре головного мозга, и именно в этих частях наиболее часто возникают мышечные зажимы, т. е. группы мышц хронически находятся в повышенном тонусе даже тогда, когда человек расслаблен. Поэтому важно научиться расслаблять все мышцы лица и рук хотя бы на непродолжительное время.

Если напряженность мышц сохраняется, то напряженный участок можно разгладить круговыми движениями кончиков пальцев.

Хорошо расслабляют мышцы упражнения, направленные на развитие гибкости. Развитая подвижность и гибкость суставов и связок значительно снижает риск получения травм. Комплексы упражнений на развитие гибкости способствует более быстрому и полному восстановлению после физических и эмоциональных нагрузок. Выполняя упражнения на растяжку, следует очень внимательно следить за своими ощущениями. При правильно выполняемых упражнениях возникает ощущение приятного растяжения, как будто с усилием рас-

тягивается тугая резинка; появляются ощущения покалывания, тепла или прохлады. В любом случае ощущения должны быть если не приятными, то терпимыми. Острая, резкая боль при растяжке недопустима. Важно обращать внимание на дыхание. При выполнении трудных упражнений, как правило, изменяется дыхание, становится прерывистым, поверхностным. Поэтому важно возвращаться к глубокому, ровному дыханию еще выполняя упражнение. Количество повторений упражнений может быть произвольным. Правую и левую сторону следует нагружать равномерно.

Дыхание — не только важнейшая функция организма, но и эффективное средство влияния на тонус мышц и воздействия на центры мозга. Медленное и глубокое дыхание понижает возбудимость нервных центров и способствует мышечному расслаблению. Частое дыхание, наоборот, обеспечивает высокий уровень активности организма.

Изменяя вид, ритм дыхания, продолжительность вдоха и выдоха, человек может влиять на многие (в том числе и психические) функции.

Упражнения на концентрацию внимания необходимо практиковать, потому что внимание обычного человека обладает непроизвольной переключаемостью с объекта на объект. Но если во время занятий по саморегуляции ваше внимание будет постоянно переключаться то на внутренние ощущения, то на посторонние звуки, шумы, отвлеченные мысли, успех занятий станет сомнительным. Поэтому необходимо тренировать способность удерживать внимание на каком-либо предмете или ощущении, постепенно доводя его до 4–5 минут. Это может быть любая точка, собственный палец, ощущение своего дыхания, звуковой фон и т. д.

Произвольное переключение и концентрация внимания на определенных объектах, явлениях или процессах служит эффективным средством преодоления негативных психических состояний. Даже в самых сложных условиях работы, в моменты отдыха, когда позволяет ситуация, можно переключить внимание с того, что вызывает недовольство, страх, напряженность, на то, что более приятно, доставляет облегчение, удовольствие. Сталкиваясь с потерями и горем

людей, испытывая усталость или беспокойство за результат работы, можно в моменты перерыва переключить и сконцентрировать внимание на приятных вкусовых ощущениях, зрительных образах (например, звездное небо или облако), телесных ощущениях расслабления и покоя. Это позволит быстрее восстановить силы и дольше работать без ощущения чрезмерной усталости. Или, например, мысли о возможном неблагоприятном исходе ответственного дела заменяются и внимание концентрируется на размышлениях о планировании и программировании необходимых шагов по его реализации (т. е. строится программа действий для достижения результата).

Умение произвольно создавать яркий мысленный образ (образ зрительный, в ощущениях, звуках) также является важной составляющей психологической саморегуляции и называется визуализацией. Прочувствовать эффект влияния образов на состояние достаточно просто. Как можно ярче представьте себе, что у вас в руках свежесрезанный ломтик лимона: вы ясно ощущаете его запах, видите капельку янтарного сока, кладете ломтик на язык и ощущаете его пронзительно кислый вкус. Чем ярче и точнее образ, тем больше будет эффект. Скорее всего, уже представляя образ лимона, вы почувствовали, что усилилось слюноотделение. Если образ лимона ассоциативно связан с каким-либо определенным состоянием, например, с бодростью после выпитой утром чашки чая с лимоном, то, скорее всего, изменится и психическое состояние.

Не у всех получается с первого раза отчетливо представить даже простой образ лимона, поэтому упражнения на развитие воображения, умение представить четко и быстро образ, связанный с определенным состоянием, являются одной из основ, на которой формируются сложные и более эффективные навыки саморегуляции.

Ко **второй группе** относятся приемы, изменяющие субъективную значимость ситуации или особенности восприятия ситуации (использование программирующей и регулирующей функции слова и образов).

Самовнушение — прием, который не требует усилий по анализу и разрешению трудной ситуации; чаще всего внушается уверенность

в своих возможностях, аутогенная тренировка: «Я смогу это сделать! Эта ситуация по мне. Я полон сил. Я готов к решению этого вопроса!»

Самоубеждение — это процесс сознательного воздействия, заключающийся в логическом обосновании практической пользы того или иного действия.

Одним из вариантов самоубеждения является мысленное моделирование предстоящей ситуации и вариантов собственных действий, необходимых для позитивного завершения ситуации. Такой вариант самовнушения не только переключает внимание с негативных вариантов развития событий, но и подготавливает к различным вариантам разворачивания ситуации, что создает готовность к активной деятельности, формирует направленность на успех.

Деактуализация заключается в намеренном снижении значимости события. Может быть использован прием расширения контекста ситуации по принципу: «На фоне проблем глобализации все остальное мелочи». Например, излишнюю тревогу перед экзаменом можно снизить, подробно ответив на вопрос: «Может ли сдача экзамена на тройку или четверку повлиять на мое желание работать в этой области?»

Крайне полезным приемом является *самоподкрепление*. Часто накоплению усталости, а затем и развитию синдрома выгорания способствует неумение человека позитивно относиться к самому себе, к своим целям, к своим успехам и неудачам. В этом случае функция поощрения или порицания делегируется внешним субъектам (руководителю, наставнику, организации, отцу и т. д.). Необходимо учиться самоподкреплению, включающему самостоятельную оценку собственных достижений, внутреннее проговаривание похвалы или порицания, умение подкрепить себя тем, что приносит удовольствие и т. д.

Нервно-мышечная релаксация подразумевает расслабление мышц тела. Именно этот метод является базовым для последующих — без овладения навыками расслабления мышц невозможно овладеть другими методами. Большую роль в релаксации играет внимание к дыханию. Такие занятия постепенно формируют привычку отслеживать состояние тонуса мышц в повседневной деятельности, что способствует нормализации психического состояния. Кроме того, осознание напряжения

в мышцах может стать первым и самым надежным сигналом о возрастании психоэмоциональной напряженности ситуации.

Идеомоторная тренировка представляет собой мысленное проигрывание предстоящей деятельности. Мысленное представление движений вызывает в ослабленном виде все те реакции, которые происходят и в реальной ситуации. Использование идеомоторной тренировки получило широкое распространение при подготовке спортсменов. Существуют модификации идеомоторной тренировки с использованием технических средств (воспроизводящей видеоаппаратуры и т. д.). Идеомоторная тренировка успешно используется при выработке сложных двигательных навыков у специалистов экстремального профиля. В то же время овладение этим чрезвычайно эффективным и простым, на первый взгляд, методом сопряжено со значительными трудностями, преодолеть которые возможно в сотрудничестве с психологом. Прежде всего, это связано с тем, что достижение эффекта возможно только при умении представлять зрительно-чувственные образы.

Медитативные техники являются в той или иной степени неотъемлемой частью всех духовных и религиозных практик. Например, в христианстве — это молитва, в восточных религиях — мантры, созерцание. В контексте современных представлений медитацию можно определить как метод саморегуляции, основанный на управлении вниманием. В ходе занятий медитацией приобретается навык в определенное время концентрировать внимание на одном предмете, образе или процессе. Развитие способности к концентрации внимания, в первую очередь, служит для улучшения самоорганизации, повышения внутренней собранности. По мере того как навык концентрации внимания в медитативных техниках укрепляется, человек становится способным распознавать неконструктивные стереотипы восприятия, мышления, поведения, которые ограничивали его возможности. Осознавая ограничения, человек получает возможность влиять на них, выстраивая новые, более адаптивные стратегии. Таким образом, практикующий медитацию человек получает возможность более осознанно и целенаправленно влиять на свою жизнь, он становится

более «интуитивным», благодаря чему возможен инсайт (например, мгновенное понимание трудной ситуации и путей выхода из нее).

Процесс медитации включает четыре стадии: расслабление, сосредоточение, собственно медитативное состояние и выход из медитации. Темы для медитаций первоначально подбираются совместно с психологом. В дальнейшем, совершенствуясь в этом методе, можно перейти к самостоятельному подбору образов и тем.

Существует достаточное количество методик, построенных на комплексном использовании методов саморегуляции и специализированных методик, разработанных для определенных категорий сотрудников. Овладение этими методиками возможно в сотрудничестве с психологом и самостоятельно. Кроме использования методик и методов, достаточно востребованными являются памятки (см. приложения 8 и 9).

Кроме всего прочего, можно использовать кинезиологические упражнения, так как они несложные в использовании и не требуют длительных временных затрат. Упражнения направлены на восстановление бодрости, повышение тонуса, снижение уровня усталости, помогают справиться с сонливостью, обостряют внимание и память, а также значительно повышают способность концентрироваться на выполняемой работе.

Упражнение «Крюки».

Чтобы снять напряжение, успокоить нервную систему, сосредоточиться и быстро восстановить психоэмоциональное равновесие, необходимо сесть на стул, скрестить ноги, положив лодыжку левой ноги на лодыжку правой ноги.

Затем скрестить руки, положив запястье правой руки на запястье левой руки, после чего соединить пальцы в замок так, чтобы большой палец правой руки оказался поверх большого пальца левой руки.

Вывернуть соединенные в замок руки перед грудью «наизнанку», чтобы сцепленные пальцы были направлены вверх. Смотреть прямо, взгляд вверх, кончик языка прижат к нёбу (можно на вдохе прижимать к твердому нёбу кончик языка, расслабляя его на выдохе).

Посидеть в этой позе 1–5 минут до появления зевка либо до ощущения достаточности.

Данный прием (его можно выполнять также стоя или лежа) только на первый взгляд кажется простым и незамысловатым. Кинезиологи утверждают, что при таком перекрещивании рук, ног и пальцев происходят сложные процессы, приводящие к сбалансированной работе моторных и сенсорных центров как каждого полушария мозга, так и среднего мозга. При этом достигается объединение эмоций и процессов мышления (усиление межполушарной интеграции), приводя к наиболее эффективной работе (обучению) и реагированию на происходящее.

Упражнение «Зеркальное рисование».

Положить на стол чистый лист бумаги. Взять в обе руки по карандашу или фломастеру. Начать рисовать одновременно обеими руками зеркально-симметричные рисунки, буквы, цифры. При выполнении этого упражнения расслабляются глаза и руки. Когда деятельность обоих полушарий мозга синхронизируется, заметно увеличится эффективность работы всего мозга.

В кинезиологии есть такой любопытный прием, не только полезный, но и увлекательный. Большинство из нас выполняют рутинные ежедневные физические действия правой рукой (левши — левой). Исследования показывают, что выполнение обычного действия «неудобной» рукой активизирует новые участки мозга и помогает развивать новые контакты между клетками мозга.

Упражнение «Ухо — нос».

Левой рукой взяться за кончик носа, а правой рукой — за левое ухо. Одновременно отпустить ухо и нос, хлопнуть в ладоши, затем поменять положение рук «с точностью до наоборот».

Упражнение «Кочерга».

Приподнятую стопу вывернуть внутрь и по 8 раз качнуть ею вперед и назад. То же другой ногой.

Упражнение «Святоша».

Эта поза подойдет для расслабления после работы. Сидя (можно стоя или лежа) (ноги держать параллельно, не скрещивая, соединить

попарно кончики пальцев обеих рук, словно обхватывая небольшой шар, и расположить кисти перед грудью. Взгляд направлен вниз, кончик языка зажат между зубами. Находиться в этом положении 1–2 минуты, до появления зевоты или до ощущения достаточности.

Упражнение успокаивает, снимает нервно-мышечное напряжение, гармонизирует психические процессы, улучшает раздельную работу правого и левого полушарий головного мозга.

Упражнение «Лобно-затылочная коррекция».

При возникновении чувства тревоги, неуверенности, волнения (или даже стресса) помогает так называемый лобно-затылочный хват. Одну ладонь положить на лоб, другую — на затылок. Сконцентрироваться. Сделав несколько глубоких ровных вдохов и выдохов, спокойно озвучить свою проблему. Если говорить вслух не получается, достаточно просто думать об этом. Посидеть так пару минут. Если возник зевок, то это значит, что тело уже избавляется от напряжения.

Когда рука прикасается ко лбу, происходит приток крови, она начинает лучше циркулировать по лобным долям мозга. В этом участке мозга происходят анализ, осознание и оценка проблемы; определяются пути выхода из такой ситуации. На затылке расположена зона, которая воспринимает зрительно те образы, которые потом хранятся в нашей памяти. Прикладывание к этой области ладони стимулирует кровообращение. Человек как бы стирает подобным образом проблемы, образы, негативные ситуации.

Упражнение «Энергетизатор».

Положить скрещенные руки на стол перед собой. Прижать подбородок к груди. Ощутить растяжение мышц спины и расслабление плечевого пояса. С глубоким вдохом запрокинуть голову назад, прогнуть спину и раскрыть грудную клетку. Затем на выдохе снова расслабить спину и опустить подбородок к груди.

В результате этих действий расслабляются мышцы шеи и плечевого пояса, повышается уровень кислорода в крови, активизируется вестибулярный аппарат, усиливается приток спинномозговой жидкости в центральной нервной системе. Если выполнять его 5–10 минут,

то уменьшается (а то и совсем проходит) ощущение усталости, повышается концентрация внимания.

Упражнение «Кнопки мозга».

Это мини-серия из трех упражнений, как бы включающих «электрическую систему» организма. В результате активизируется кровоснабжение головного мозга и работа обоих его полушарий, повышается концентрация внимания, улучшается восприятие сенсорной информации.

Упражнения снимают умственную усталость, помогают сосредоточиться на запоминании новой информации и даже улучшают координацию движений. Кроме того, они способствуют расслаблению, снимают нервное напряжение (и очень полезны гиперактивным, легко возбудимым людям).

Каждое упражнение выполнять каждой рукой по 20–30 секунд.

Указательным и средним пальцами одной руки массировать точки над верхней губой (середина носогубной складки) и посередине под нижней губой. Ладонь другой руки в это время лежит на пупке. Одновременно с этим нужно переводить взгляд в разных направлениях: влево-вверх и вправо-вниз и т. д. Затем поменять положение рук и повторить упражнение.

Указательный и средний пальцы одной руки поместить, чуть надавливая, под нижнюю губу. Пальцами другой руки в это же время массировать область копчика. Повторить упражнение, поменяв положение рук. Ладонь одной руки положить на пупок. Пальцами другой руки массировать область копчика. Через 20–30 секунд положение рук поменять.

Упражнение «Слон».

Это одно из наиболее интегрирующих упражнений «гимнастики мозга» П. Деннисона. Оно активизирует и балансирует всю целостную систему организма «интеллект — тело», улучшает концентрацию внимания.

Ухо плотно прижать к плечу. Одновременно вытянуть одну руку, как хобот слона, и начать рисовать ею горизонтальную восьмерку, начиная от центра зрительного поля и идя вверх против часовой стрел-

ки. Глаза следят за движениями кончиков пальцев. Затем поменять руки. Упражнение выполнять медленно, по 3–5 раз каждой рукой.

Упражнение «Совершенно разные движения левой и правой рукой».

Это самое сложное упражнение. Например, левой рукой рисовать в воздухе круги, а правой — прямоугольники. Или на одной руке показывать знак «окей» (соединять указательный палец с большим), а на другой — «зайчика» (указательный и средний палец выпрямлены, остальные сложены). И менять эти знаки одновременно.

Упражнение «Шарик в руках».

Идеально подходит для расслабления, снимает нервно-мышечное напряжение, гармонизирует психические процессы, успокаивает.

Сесть на стул, ноги ни в коем случае не скрещивать. Соединить попарно кончики пальцев на руках: мизинец с мизинцем, безымянный с безымянным и т. д. Получается так, словно вы обхватили пальцами невидимый шар.

Не размыкая пальцы, расположить кисти перед грудью. Смотреть вниз. Язык расслаблен, зубы разжаты. Сидеть в такой позе около минуты. Приходит расслабление.

Упражнение «Массаж ушей».

Это универсальное средство для оздоровления, омоложения, активации и расслабления. Сначала просто массируем мочки ушей большими и указательными пальцами. После того как почувствуете, что уши разогрелись, слегка оттягивайте мочку назад. В конце можно аккуратно растереть уши ладонями.

Упражнение «Энергетические зевки».

Когда мы находимся в состоянии стресса, то челюсти обычно сильно сжаты. Напряжение в челюстно-височном суставе отображается не только в настороженном выражении лица, но и прямо влияет на поступление импульсов в мозг. Так, например, при постоянно напряженных челюстях у человека снижается концентрация памяти, внимание и даже качество речи.

Чтобы расслабить мышцы в области челюстно-височного сустава, сначала используйте массажные движения. Нежно, но энергично

помассируйте область перед ушным отверстием (там, где верхняя челюсть соединяется с нижней). А теперь энергично позевайте.

Упражнение «Перекрестный шаг».

Встаем прямо, смотрим вперед (нужно найти точку на уровне глаз, чтобы взгляд был устремлен в нее). Настраиваем глубокое дыхание. Поднимаем левую ногу, усиленно сгибая ее в колене вверх. Правым локтем тянемся к левому колену. Повторяем то же самое с другой ногой и рукой. Важный нюанс: тело наклоняется в диагональ.

Морально-психологическое обеспечение по прибытии в пункт постоянной дислокации

Морально-психологическое обеспечение по прибытии в пункт постоянной дислокации сотрудников содержит следующие мероприятия психологической работы:

- выявление подразделений, групп и отдельных сотрудников, подвергшихся психотравмирующему воздействию обстановки при выполнении задач в особых условиях;
- направление сотрудников, нуждающихся в проведении медико-психологической реабилитации, в кабинеты психологической регуляции и санаторно-курортные организации;
- проведение практических занятий, направленных на обучение сотрудников стратегии преодоления стресса, тревожности, иных негативных состояний.

За счет комплексности диагностических, прогностических, коррекционных, реабилитационных и профилактических мероприятий, проводимых психологами подразделений по работе с личным составом в особых условиях, открываются не декларативные, а реальные пути решения задач психологической работы в органах внутренних дел, повышения эффективности подготовки сотрудников, а также решения проблем профессиональной надежности и профессионального долголетия сотрудников.

Контрольные вопросы:

1. Перечислите приемы саморегуляции.
2. Какая релаксация подразумевает расслабление мышц тела?
3. Что такое визуализация?
4. Как называется мысленное проигрывание предстоящей деятельности?
4. Дайте определение приема деактуализации.
5. Перечислите мероприятия психологической работы после осуществления деятельности в особых условиях.

ГЛАВА 6. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ЗАНЯТИЙ С СОТРУДНИКАМИ ПО МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКЕ

Морально-психологическая подготовка является комплексным видом морально-психологического обеспечения, интегрированным в систему профессиональной служебной и физической подготовки. Согласно приказу МВД России от 27.08.2024 № 500 «Об утверждении Положения о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» целями морально-психологической подготовки являются формирование 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, криминальной и военной обстановки.

Существуют следующие виды морально-психологической подготовки:

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.

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.

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.

Задачами психологического направления морально-психологической подготовки являются:

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.

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 различных 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 режимов⁷.

Занятия по морально-психологической подготовке подразделяются на теоретические, практические, итоговые, а также самостоятельную работу⁸.

1. 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.

2. 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.

3. Практические занятия по морально-психологической подготовке 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.

4. 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).

В качестве примера можно привести перечень тем, актуальных для формирования профессиональных качеств сотрудников, их профессиональной надежности и формирования психологической готов-

⁷ Приказ МВД России от 27.08.2024 № 500 «Об утверждении Положения о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

⁸ Там же.

ности к выполнению задач в реальных условиях окружающей действительности:

1. Структура морально-психологической устойчивости сотрудников органов внутренних дел.
2. Негативное информационно-психологическое воздействие: источники, формы и способы.
3. Пути и способы распознавания и противодействия угрозам, исходящим от информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
4. Психологическая работа по поддержанию дорожно-транспортной дисциплины сотрудников органов внутренних дел.
5. Личностная обусловленность выбора стратегий совладающего поведения курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России.
6. Профайлинг: основная концепция и методы.
7. Методы и приёмы психологической саморегуляции в системе профилактики профессионального стресса. Особенности управления личным составом в экстремальной ситуации.
8. Формы и методы бесконфликтного общения. Причины и условия возникновения служебных конфликтов, пути их разрешения.
9. Особенности организации психологической работы при выполнении задач в особых условиях.

Рекомендуемый перечень тем по морально-психологической подготовке с указанием видов занятий, их элементов, а также перечень вопросов для формирования контрольных тестов разрабатываются ГУРЛС МВД России и включаются в организационно-методические указания по морально-психологической подготовке, направляемые в органы, организации и подразделения УВД России ежегодно до 1 декабря, либо направляются отдельными указаниями⁹.

Контрольные вопросы:

1. Какими приказами регламентируются организация и проведение морально-психологической подготовки?

⁹ Приказ МВД России от 27.08.2024 № 500 «Об утверждении Положения о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

2. Что такое морально-психологическая подготовка?
3. Назовите основные виды морально-психологической подготовки.
4. В чём заключается роль руководителей органов, подразделений и учреждений внутренних дел при организации морально-психологической подготовки?
5. Назовите основные виды психологической подготовки; дайте их характеристику.
6. Назовите основные формы психологической подготовки.

ГЛАВА 7. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОЦЕНКЕ ПСИХИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ ПЕРЕД ЗАСТУПЛЕНИЕМ НА СЛУЖБУ

Мониторинг психического здоровья сотрудника — это, прежде всего, оценка функционирования всего организма в целом и нервной системы в частности и сопоставление полученных результатов с нормой. Определение нормы здоровья — достаточно сложная задача. Для интеллектуально-психической сферы эти сложности еще более выражены, так как в ней нет установленных норм и соответствующих количественных показателей. Это обусловлено большой гибкостью функциональных характеристик нервной системы и сложной динамикой взаимоотношений мозг — окружающая среда. Поэтому в одной ситуации значительные однонаправленные изменения различных психофизиологических функций в ту или другую сторону могут говорить о положительной реакции мозга, психики, а в другой ситуации — об отрицательной. Зачастую проще оценить, нет ли какого-либо нарушения, чем соответствие психическое здоровье данного человека норме.

Признаком ухудшения здоровья (в том числе психической сферы) является снижение работоспособности. Это очень важный интегральный показатель. Если снижение умственной работоспособности сопровождается увеличением числа ошибок (снижение внимания), трудностями сосредоточения на задаче (снижением концентрации внимания), вялостью, апатией, потерей интереса к работе, учебе — это тревожные сигналы, которые, наряду с вегетативными изменениями (учащение или урежение пульса, усиление потоотделения, особенно на лбу и в подмышечных впадинах), головными болями, могут свидетельствовать либо об утомлении или переутомлении, либо об ухудшении здоровья.

Важные элементы профилактики в деятельности психолога представлены тремя основными видами (разделами):

1) *первичная психопрофилактика* — предупреждение возникновения психических заболеваний и расстройств психического здоровья у сотрудников;

2) *вторичная психопрофилактика* — предотвращение рецидивов возникших расстройств психического здоровья у сотрудников и перехода их в хронические психические заболевания;

3) *третичная психопрофилактика* — реабилитация сотрудников, перенесших психические расстройства, и их *реадаптация*.

В условиях оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел акцент делается на первичной психопрофилактике, которая реализуется в рамках мероприятий психологического сопровождения.

При проведении психодиагностических обследований применяются тесты, включенные в реестр методик и программ психологической работы, который ведется ГУРЛС МВД России¹⁰.

Мониторинг актуального состояния сотрудника перед заступлением на службу можно представить следующими видами психологической диагностики: визуальная; тестирование и интерпретация результатов тестирования; собеседование.

Визуальная диагностика — это непосредственное наблюдение и интерпретация внешнего вида человека и проявлений невербального поведения.

Тестирование — стандартизованная, ограниченная во времени процедура, с помощью которой измеряется уровень развития или степень выраженности некоторых психических и личностных свойств личности. Методики для диагностики актуального состояния сотрудников органов внутренних дел перед заступлением в наряд должны быть информативными, краткими при заполнении (учитываем время для заполнения теста) и простыми в интерпретации. Кроме этого, можно использовать проективные методики (при условии, что психолог владеет навыком интерпретации данных тестов).

Применяются следующие методики:

Методика оценки психического состояния: тест цветовых выборов.

Методики оценки работоспособности / утомления:

— опросник «Дифференцированная оценка работоспособности»;

¹⁰ Приказ МВД России от 27.08.2024 № 500 «Об утверждении Положения о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

- опросник для оценки острого физического утомления;
- опросник «Степень хронического утомления».

Методика определения доминирующего психического состояния.

Методика самооценки психического состояния (СПС).

Шкала субъективного благополучия.

Методика оценки состояния стресса.

Методики оценки синдрома выгорания.

Методика оценки ситуативной тревоги Спилбергера — Ханина.

Методика оценки депрессивного состояния.

Методики оценки отношения к риску.

Кроме предложенного перечня методик, можно использовать краткие анкеты, направленные на самооценивание актуального состояния сотрудника. В качестве примера можно использовать следующие вопросы: «Что меня сегодня больше всего радует?», «Что меня сегодня больше всего беспокоит?».

Контрольные вопросы:

1. Перечислите виды психологической диагностики, используемые для определения состояния сотрудника перед заступлением на службу.
2. Что такое визуальная диагностика?
3. Дайте определение понятия «тестирование».
4. Перечислите основные виды психопрофилактики.
5. К какому виду психопрофилактики относится реабилитация сотрудников, перенесших психические расстройства, и их реадаптация?

ГЛАВА 8. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОЦЕНКЕ ДЕЛОВЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Нормативными правовыми документами, регламентирующими организацию и проведение мероприятий по оценке деловых и личностных качеств руководителей, являются:

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. Методические рекомендации «Проведение психологического обследования сотрудников, перемещаемых по службе на другие должности в системе МВД России» № 21/8/15646 от 16.12.2019.

3. Методические рекомендации по оценке деловых и личностных качеств руководителей органов, организаций и подразделений МВД России при проведении социально-психологических исследований в служебных коллективах от 19.10.2021.

4. Подпункт 8.2 приложения № 1 к приказу МВД России от 12.01.2021 № 5 «Об утверждении Порядка формирования кадровых резервов МВД России, его территориальных органов и подразделений».

5. Пункт 207 Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденного приказом МВД России от 01.02.2018 № 50.

Вопросы оценки кадров имеют юридические, экономические, психологические, социально-психологические и социологические аспекты. К сожалению, пока их нельзя считать полностью решенными в МВД России. Часто оценка кадров проводится формально, без привлечения необходимых данных, на основе поверхностных суждений о специалисте и человеке, при применении ненадежных и невалидных методик. Во многих случаях аттестационная процедура отличается торопливостью, схематичностью, малой содержательностью, использованием штампов.

Назначение на руководящую должность должно осуществляться с учетом как профессиональных требований, так и психологических качеств и способностей кандидата. В связи с этим актуальным становится обращение к психологическим особенностям личности руководителя. Также следует ориентироваться на диагностику следующих качеств личности руководителя:

Деловые качества — способность руководителя выполнять определенные служебные обязанности, основанная на профессиональной компетентности и опыте работы.

Коммуникативные качества — способность руководителя ориентироваться в различных ситуациях общения, основанная на знаниях, умениях, навыках, чувственном и социальном опыте в сфере межличностного взаимодействия.

Лидерские качества — это совокупность способностей, обеспечивающая успешность выполнения управленческих функций.

Управленческое мышление — понимание сущности, особенностей и закономерностей процессов управления.

Деловой авторитет — способность человека оказывать влияние на других людей, основанная на признании наличия у него развитых деловых качеств. Основан преимущественно на уважении окружающих.

Моральный авторитет — признание у человека высокого уровня развития моральных качеств. Данное качество основано преимущественно на доверии сотрудников к руководителю.

При проведении обследования изучаются следующие индивидуально-психологические особенности личности: интеллектуальная эффективность; эмоционально-волевая сфера; самооценка; коммуникативные качества; преобладающая мотивация; управленческие (организаторские) качества (для действующего руководителя, претендующего на замещение должности, с увеличением объема полномочий); потенциал указанных качеств (для сотрудника, впервые претендующего на замещение должности руководителя); степень авторитетности среди подчиненных, состояние социально-психологического климата в служебном коллективе (для действующего руководителя, претендующего на замещение должности, с увеличением объема полномочий при наличии результатов социально-психологического исследования, проведенного в течении года).

Перечень методик, рекомендуемых для проведения психологической диагностики сотрудников при включении в резерв и назначении на руководящую должность:

1. Шестнадцатифакторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла (16-ФЛО), формы А и С.

2. Методика «Индивидуально-типологический опросник» Л.Н. Собчик (ИТО).
3. Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» А.Г. Маклакова, С.В. Чермянина.
4. Методика «Культурно-независимый тест интеллекта» Р. Кеттелла.
5. Методика многостороннего исследования личности Ф.Б. Березина (ММИЛ).
6. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности Л.Н. Собчик (СМИЛ).
7. Адаптированный характерологический опросник К. Леонгарда — Г. Шмишека.
8. Методика «Словарь».
9. Методика «Кольца Ландольта».
10. Методика «Заучивание 10 слов» А.Р. Лурии.
11. Методика «Пространственно-временная экстраполяция».
12. Методика «Сверка».
13. Методика «Сравнение чисел».
14. Методика «Сложение чисел».
15. Методика «Манекены».
16. Методика анализа типовых управленческих ситуаций (МАТУС).
17. Методика изучения особенностей мышления «МИОМ» (адаптация теста структуры интеллекта Р. Амтхауэра).
18. Методика «Самооценка стиля руководства» А.В. Аграшенкова, Е.П. Ильина.
19. Методика «Домино» А. Энстея.
20. Тест «Прогрессивные матрицы» Дж. Равена.
21. Методика «Диагностика межличностных отношений» Т. Лири.
22. Оценка тенденций поведения в группе по В. Стефенсону.
23. Опросник межличностных ориентаций В. Шутца.
24. Опросник К. Томаса (Методика диагностики предрасположенности личности к конфликтному поведению К. Томаса).
25. Калифорнийский психологический опросник (CPI).
26. Тест Сонди.
27. Методика «Пиктограмма» А.Р. Лурии.
28. Методика изучения самооценки Т. Дембо — С.Я. Рубинштейна.
29. Методика «Толкование пословиц».

- 30. Методика «Незаконченные предложения» (тест Сакса — Леви).
- 31. Методика «Оценка стиля руководства».
- 32. Методика «Якоря карьеры» Э. Шейна.
- 33. Методика «Оценка базисных убеждений личности».
- 34. Методика «Личностный опросник руководителя».
- 35. Методика диагностики уровня субъективного контроля (УСК).
- 36. Методика изучения рисуночной фрустрации С. Розенцвейга.
- 37. Методика «Диагностика направленности личности» Б. Басса.
- 38. Методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко.

39. Методика определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Холмса — Раге.

40. Методика Мюнстерберга.

41. Методика «Оценка субъективной локализации контроля над значимыми событиями» Е.Г. Ксенофоновой.

42. Методика «Опросник черт характера» В.М. Русалова, О.Н. Маноловой (ОЧХ-В).

43. Пятифакторный личностный опросник «Маркеры большей пятерки».

44. Методика «Оценка склонности к отклоняющемуся поведению» А. Орла.

Рекомендуется в комплексе психодиагностики использовать две методики, направленные на определение интеллектуальной составляющей, и две методики на мониторинг личностных особенностей.

Кроме этого, в отношении данной категории сотрудников рекомендовано проводить специальное психофизиологическое исследование с использованием полиграфа (приложение 10), в котором необходимо объективно изучить следующие вопросы:

- а) злоупотребление должностными полномочиями;
- б) совершение уголовно наказуемых деяний;
- в) потребление наркотических средств и (или) психотропных веществ в немедицинских целях;
- г) наличие проблем по службе, связанных с употреблением алкоголя;
- д) наличие недеklarированных доходов, имущества и обязательств имущественного характера.

Подпункты «а» — «г» проверяются за последние 5 лет, подпункт «д» — за последний год.

Основная задача психологического обеспечения кадровой работы в органах внутренних дел состоит в отыскании способов применения социально-психологических закономерностей в кадровой практике. Психология кадрового менеджмента, лежащая в основе психологического обеспечения кадровой работы в органах внутренних дел, носит междисциплинарный характер, применяемые ею методы могут относиться, в зависимости от решаемых задач, к различным отраслям психологических и социологических знаний.

Работа с кадрами, их оценка и основанные на этом подбор, расстановка и аттестация являются наиболее важными и социально значимыми темами для психологов органов внутренних дел.

Контрольные вопросы:

1. В чем заключается роль психологической службы и направления реализации психологического обеспечения работы с руководящими кадрами органов внутренних дел?

2. Каковы технологии проведения экспертной оценки профессионально важных качеств личности?

3. Какая психологическая работа проводится с резервом кадров на выдвижение?

4. Какими нормативными документами регламентируется психологическое обеспечение кадровой работы в органах внутренних дел?

5. Назовите основные направления работы психолога в рамках психологического обеспечения кадровой работы в органах внутренних дел.

6. В чём заключается психолого-педагогическая профилактика нарушений служебной дисциплины?

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема организации психологической работы с личным составом в органах внутренних дел не теряет своей актуальности и в последнее время занимает все более значимое место среди других задач правоохранительной деятельности. Это обусловлено тем, что психологическая служба системы МВД России достаточно успешно прошла этап своего становления, а также разработки и внедрения в практику технологий психологического обеспечения работы с личным составом и продолжает динамично развиваться.

В настоящем учебно-практическом пособии перечислены основные направления деятельности психологов органов (подразделений, организаций, управлений) внутренних дел в области организации психологической работы с личным составом. Рассмотренные психологические технологии апробированы на практике, показали свою эффективность в использовании, направлены на повышение качества оперативно-служебной деятельности сотрудников.

Остается актуальным и недостаточно проработанным направление деятельности ведомственных психологов по обеспечению организации психологической службы в свете принятия новых нормативно-правовых актов, существенно меняющих порядок и технологию профессионального психологического отбора кандидатов на службу и обучение в ведомственных образовательных организациях, а также непосредственное психологическое сопровождение оперативно-служебной деятельности. Вместе с тем необходимо отметить, что научно-исследовательская разработка методик и технологий организации психологической работы в подразделениях органов внутренних дел должна продолжать совершенствоваться как теоретически в образовательных и научных организациях системы МВД России, так и в практической деятельности психологов.

Представляется необходимым в рамках психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности разрабатывать и совершенствовать применение таких перспективных направлений, как различные виды психологической экспертизы (включая такую ее разновидность, как комплексная психолого-психиатрическая экспертиза

профессионально-психологической пригодности кандидатов, поступающих на службу в органы внутренних дел и на учебу в образовательные организации МВД России); специальные психофизиологические исследования при проведении мероприятий профотбора; мониторинги с использованием современных программно-аппаратных комплексов и автоматизированных экспертно-диагностических систем для оценки, прогнозирования, скрининга профессионального психологического здоровья сотрудников органов внутренних дел и др.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативно-правовые акты:

1. Закон Российской Федерации от 02.07.1992 № 3185-1 (ред. от 25.11.2013) «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании».
2. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».
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. Постановление Правительства Российской Федерации от 06.12.2012 № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации».
7. Приказ МВД России от 24.12.2008 № 1142 «О профилактике суицидальных происшествий в органах, подразделениях, учреждениях системы МВД России».
8. Приказ МВД России от 18.03.2010 № 201 дсп «Об утверждении Инструкции по организации и проведению психофизиологических исследований с применением полиграфа в органах внутренних дел».
9. Приказ МВД России от 24.12.2012 № 840 дсп «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации».
10. Приказ МВД России от 02.09.2013 № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации».
11. Приказ МВД России от 27.08.2024 № 500 «Об утверждении положения о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

12. Методические рекомендации по организации работы с сотрудниками органов внутренних дел, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании. Письмо ДГСК МВД России. Исх. от 30.09.2015 № 21/7/10458.

13. Методические рекомендации ДГСК МВД России по организации профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации. Исх. от 30.09.2015 № 21/7/548 дсп.

14. Методические рекомендации по организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел. Письмо ДГСК МВД России. Исх. от 10.10.2018 № 21/8/10998.

15. Методические рекомендации по психологической работе с сотрудниками, впервые принятыми на службу в органы внутренних дел, в период профессионального обучения. Письмо ДГСК МВД России. Исх. от 13.12.2018 № 21/8/14114.

16. Методические рекомендации по проведению психологического обследования сотрудников, перемещаемых по службе на другие должности в системе МВД России. Письмо ДГСК МВД России. Исх. от 16.12.2019 № 21/8/15646.

17. Методические рекомендации ДГСК МВД России по проведению мероприятий морально-психологического обеспечения в органах внутренних дел Российской Федерации. Исх. от 19.10.2021 № 21/8/16969.

18. Методические рекомендации ДГСК МВД России по оценке деловых и личностных качеств руководителей органов, организаций и подразделений МВД России при проведении социально-психологических исследований в служебных коллективах. Исх. от 31.12.2021 № 21/7/21717.

Литература:

1. Актуальные вопросы психологического обеспечения работы с личным составом органов внутренних дел / под ред. В.Л. Кубышко. — Москва : ДКО МВД России, 2009. — 164 с.

2. Варламов В.А., Скрыпников А.И., Зубрилова И.С. Возможности применения полиграфа в сфере частного предпринимательства // Частный сыск, охрана, безопасность. 1994. № 3. С. 31–36.

3. Виноградов М.В., Ульянина О.А. Особенности проведения специальных психофизиологических исследований с применением полиграфа в отношении сотрудников органов внутренних дел, назначаемых на иные должности в системе МВД России // Психология и право. 2022. Т. 12. № 2. С. 141–160. DOI:10.17759/psylaw.2022120211.

4. Каменская М.А., Каменский А.А. Основы нейробиологии. — Москва : Дрофа, 2014. — 365 с.

5. Кобозев И.Ю., Зуева Е.Г., Ермаков А.Г., Белянкина В.А. Психологическая работа с личным составом органов внутренних дел. Организация психологической службы в органах внутренних дел: учебное пособие. — Санкт-Петербург : СПбУ МВД России, 2023. — 240 с.

6. Маяцкий В. Графология. — Москва : Университетская тип. на Страстном б-ре, 1907. — 58 с.

7. Обухов А.Н., Обухова И.П. Теоретические и методические основы применения полиграфа: учебное пособие. 5-е изд. — Домодедово : ВИПК МВД России, 2014. — 321 с.

8. Психологическая физиология с основами физиологической психологии: учебник / Е.И. Николаева. — Москва : ПЕР СЭ, 2017. — 624 с.

9. Психологическое обеспечение служебной деятельности: учебное пособие / ред., сост. И. А. Кобозев; сост.: А. Г. Ермаков [и др.]. — Санкт-Петербург : [б. и.], 2022. — 128 с.

10. Психология стресса и стрессоустойчивого поведения: учебное пособие / сост.: И. А. Кобозев [и др.]. — Санкт-Петербург : [б. и.], 2022. — 144 с.

11. Сердюк Н.В., Вахнина В.В., Возженикова О.С. Реестр методик и программ психологической работы, применяемых психологами подразделений по работе с личным составом органов внутренних дел Российской Федерации. — Москва : Академия управления МВД России, 2022. — 103 с.

12. Скрыпников А.И., Зубрилова И.С., Зерин С.Н. Методика и тактика применения полиграфа при раскрытии преступлений: методическое пособие. — Москва : ВНИИ МВД России, 1997. — 112 с.

13. Сошников А. Оценка персонала: психологические и психофизиологические методы / А. Сошников, А. Пеленицин. — Москва : ЭКСМО, 2009. — 240 с.

14. Уголовно-правовые аспекты выявления фактов совершения уголовно наказуемых деяний при проведении специального психофизиологического исследования с использованием полиграфа: методические рекомендации / Д.М. Кокин, Т.А. Огарь, А.Г. Антонов. — Санкт-Петербург : СПбУ МВД России, 2023. — 68 с.

15. Экман П. Психология лжи. Обмани меня, если сможешь. — Санкт-Петербург : Питер, 2010. — 340 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Письменное согласие гражданина Российской Федерации, поступающего на службу в органы внутренних дел Российской Федерации, на участие в проведении комплексного обследования

ПИСЬМЕННОЕ СОГЛАСИЕ

гражданина Российской Федерации, поступающего на службу
в органы внутренних дел Российской Федерации, на участие
в проведении комплексного обследования

Я,

(фамилия, имя, отчество (при наличии), дата рождения)

добровольно выражаю согласие на участие и проведение комплексного обследования, включающего специальное психофизиологическое исследование с применением полиграфа (далее — обследование). Перед оформлением настоящего заявления я ознакомлен(а) с целями и основными правилами, сроками и порядком проведения обследования.

Мне разъяснено, что:

обследование может быть проведено только после моего письменного согласия, выраженно-го в настоящем заявлении;

обследование будет проводиться с целью изучения моих личных и деловых качеств для определения способности выполнять служебные обязанности сотрудников органов внутрен-них дел Российской Федерации, а также выполнения факторов риска девиантного (обще-ственно опасного) поведения;

перед началом обследования я буду ознакомлен(а) с его процедурой;

в процессе проведения я имею право в любой момент отказаться от дальнейшего участия в его проведении;

при проведении обследования с моего согласия будет проводиться аудио- (или) видеозапись;

в случае представления мной подложных документов или сообщения в ходе обследования заведомо ложных сведений, которые повлияют на составление положительного письменного заключения и решение вопроса о приеме на службу, я могу быть уволен(а) из органов внут-ренних дел Российской Федерации по пункту 5 части 3 статьи 82 федерального закона от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»¹;

результаты обследования будут переданы в кадровое подразделение, которое выдало мне направление на обследование;

Причин, препятствующих моему участию в проведении обследования, не имеется, и я го-тов(а) соблюдать порядок его проведения. Право на ознакомление с заключением по итогам комплексного обследования мне разъяснено.

(дата)

(подпись)

ЗАВЕРЕНО:

(дата)

(дата, печать, подпись)

Акт комплексного обследования

АКТ

комплексного обследования

№ _____

«__» _____ 2025 г.

Место
для фото-
графии

1. Фамилия, имя, отчество _____

2. Дата рождения _____

3. Образование, в каких образовательных организациях учился(ась),
что и когда окончил (а) _____

4. Национальность (указывается по желанию) _____

5. Профессия _____

6. Воинское (специальное звание), классный чин федеральной государственной гражданской службы или государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации _____

7. В Вооруженных Силах Российской Федерации служил(а) _____ с _____ по _____
(да, нет)

или вооруженных сил (род войск) _____

Отсрочка от призыва на военную службу _____, когда _____,
(да, нет)

на какой срок _____, причины _____

8. В органах внутренних дел Российской Федерации служил(а) _____ с _____ по _____
(да, нет)

Орган (организация, подразделение) _____

9. Наличие трудового стажа, стажа государственной (муниципальной) службы

(да, нет)

с _____ по _____, последнее место работы (службы) _____

10. Семейное положение _____, профессия супруги _____

11. Профессия родителей _____

12. Занятия спортом (вид, разряд, высшие достижения: ранг, соревнования, занятые места) _____

13. Любимое занятие в свободное время _____

14. Любимые произведения художественной литературы (2-3 названия) _____

15. Любимые артисты, художники _____

16. Деятель науки, общественные деятели, к которым испытываете наибольшее уважение _____

17. Участие в общественной жизни _____

18. Основные черты характера (самооценка) _____

19. Виды деятельности, к которым считаете себя наиболее склонным (ой):
точные науки, техника, гуманитарные науки, общественная деятельность
(подчеркнуть), другие (указать) _____

20. Самочувствие в день обследования _____

Подпись _____

Проверил _____

(подпись, расшифровка подписи)

21. Данные заключения медицинской организации системы МВД России о наличии (отсутствии) факторов риска, указанных в пунктах «а», «б» и «л» пункта 7 Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации.

(пример): Заключение ЦПД ФКУЗ «МСЧ МВД России по Республике Коми» № _____
от _____

выявлены факторы риска, указанные в подпунктах «а» и «б» (злоупотребление алкоголем или токсическими веществами, потребление без назначения врача наркотических средств или психотропных веществ). _____

22. Данные тестирования: личные и деловые качества, указанные в пункте 6 Правил психологического отбора, имеют уровень развития, в подпункте _____

«а» — средний _____

«б» — средний _____

«в» — средний _____

«г» — средний _____

«д» — ниже среднего _____

«е» — средний _____

23. Данные, полученные в процессе психологического обследования: **(пример):** Данные, полученные в процессе беседы, согласуются с результатами тестирования, за исключением следующих: - оценка уровня развития личных и деловых качеств, указанных в пункте 6 Правил профессионального психологического отбора, в подпункте «в» - снижен на один уровень до «ниже среднего» _____

Результаты комплексного обследования

(заключение о профессиональной психологической пригодности). **(пример)**

Четвертая категория профессиональной пригодности.

Вывод(ы): не рекомендуется, не способен выполнять служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации.

Рекомендации:

Председатель комиссии по профессиональному психологическому отбору

(подпись)

(расшифровка)

Секретарь комиссии по профессиональному психологическому отбору_____

(подпись)

(расшифровка)

« ____ » _____ 2025 г.

Протокол беседы

ПРОТОКОЛ БЕСЕДЫ

Ф.И.О. _____ дата _____

I. Психологический анамнез жизни

Наследственность (наличие у близких родственников):

психические заболевания (не выявлено) _____

суициды (суицидальные попытки) (не выявлено) _____

злоупотребление алкоголем (не выявлено) _____

потребление без назначения врача наркотических средств (не выявлено) _____

Перенесенные заболевания:

черепно-мозговые травмы (не выявлено) _____

нейроинфекции (не выявлено) _____

операции с общим наркозом (не выявлено) _____

Вредные привычки:

злоупотребление алкоголем (не выявлено) _____

табакокурение (не выявлено) _____

факты потребления психоактивных и наркотических веществ (не выявлено) _____

различные виды зависимостей (игровая, азартные игры) (не выявлено) _____

Дошкольный период. Воспитание в детском возрасте:

обоими родителями, матерью, отцом, мачехой, отчимом, бабушкой, дедушкой, другими родственниками, в интернате, в детском доме _____

наказания (не было; редкие и справедливые; частые, но справедливые; редкие необоснованные; частые необоснованные) _____

тип воспитания (систематическое влияние и тактичный контроль, чрезмерное вмешательство в личные дела и контакты, повышенная требовательность, уступчивость, стремление удовлетворять любое желание) _____

Сведения о семье (близкие родственники):

мать _____

отец _____

взаимоотношения между родителями в семье _____

братья, сестры (сводные братья и сестры): _____

Образование, сфера интересов:

успеваемость в школе: низкая, удовлетворительная, хорошая, отличная _____

отношения с учителями: ровные, конфликтные, уважительные, неуважительные, _____

круг общения: не было близких друзей, друзья по школе, по месту жительства, _____

по секциям и кружкам, общественным организациям, _____

Образование:

годы обучения: _____

название образовательной организации: _____

специальность: _____

Интересы и увлечения:
Особенности службы в Вооруженных силах Российской Федерации:
служил (не служил)
поощрения, взыскания (имел, не имел)
карьерный рост (состоялся) (не состоялся)
участие в боевых действиях (участвовал, не участвовал)
какие были отношения с сослуживцами, начальствующим составом и младшими по званию: (ровные, конфликтные, уважительные, неуважительные)
Семейное положение:
женат, разведен, холост, замужем, стаж семейной жизни:
профессия и род занятий жены (мужа), специальность, название организации
количество детей, пол, возраст:
наличие периодов прошлых браков:
Трудовая (служебная) деятельность:

II. Личные и деловые качества, выявленные при психологическом обследовании

Личные и деловые качества	Краткая характеристика личных и деловых качеств	Оценка уровня развития качеств по результатам беседы
А. Уровень общего интеллектуального развития	Уровень общего интеллектуального развития <i>низкий, ниже среднего, средний, высокий.</i> Общеобразовательный уровень <i>соответствует, не соответствует возрасту и образованию.</i> Способность к обучению, формированию новых навыков и умений <i>развита на высоком, среднем, ниже среднего, низком уровне.</i> Способность к логическим суждениям и умозаключениям <i>развита на высоком, среднем, ниже среднего, на низком уровне, не развита.</i>	Высокий Средний Ниже среднего Низкий
Б. Эмоциональная устойчивость, уравновешенность	Признаки нервно-психической неустойчивости (наличие, отсутствие)_____. Способность вести себя в соответствии с общепринятыми нормами: <i>способен, не способен.</i> Способность адаптироваться к изменяющимся условиям: <i>способен, не способен.</i> Способность контролировать свое поведение: <i>способен, не способен.</i> Преобладающий фон настроения: <i>ровный, хороший, на подъеме, подавленный, сниженный.</i> В общении характеризуется: <i>общительный, открытый, замкнутый, закрытый, немногословный</i>	Высокий Средний Ниже среднего Низкий

В. Уровень волевой регуляции поведения	Принимает самостоятельные решения: <i>способен, не всегда способен, не способен.</i> Адекватные ситуации решения: <i>способен, не всегда способен, не способен.</i> Стоять на своем и бороться за выполнение принятого решения (упорство в достижении цели): <i>способен, не всегда способен, не способен.</i> Работоспособность: <i>низкая, хорошая, высокая, неустойчивая, сниженная</i>	Высокий Средний Ниже среднего Низкий
Г. Внутренняя организованность	Планировать и своевременно выполнять намеченные действия: <i>способен, не всегда способен, не способен.</i> Рационально расходовать время и средства при достижении поставленных целей: <i>способен, не всегда способен, не способен.</i> Исполнителен, дисциплинирован/не достаточно дисциплинирован и исполнитель, неисполнителен, недисциплинирован. Отвечать за свои поступки и действия, их последствия, а также за взятые на себя обязательства: <i>способен, не всегда способен, не способен</i>	Высокий Средний Ниже среднего Низкий
Д. Уровень правосознания и нравственных убеждений	Знание и следование общепринятым нормам поведения и общения. Иногда может отклониться от установленных норм и правил. Склонность к проявлению <i>искренности, неискренности.</i> Склонность к нарушению общепринятых норм поведения и общения. Склонен придерживаться своих правил и убеждений (принципов), последовательно реализуя их в поведении (ориентирован на собственную шкалу ценностей). В поведении проявляется <i>низкая/высокая</i> степень конформности	Высокий Средний Ниже среднего Низкий
Е. Зрелость личности	Стремление избегать или перекладывать ответственность на окружающих. Способность к самостоятельным независимым действиям, суждениям. Выбирать приоритетные направления деятельности: <i>умеет (не умеет).</i> Последовательность в решении проблем: <i>присутствует (отсутствует).</i> Зависимость поведения от мнения окружающих: <i>имеется (отсутствие).</i> К реалистичной оценке своего поведения, результатов деятельности, своих сильных и слабых сторон личности: <i>способен (не способен)</i>	Высокий Средний Ниже среднего Низкий

Ж. Самооценка, особенности мотивационной сферы личности	Самооценка <i>низкая, склонен недооценивать свои силы и возможности, зависит от одобрения значимых окружающих; нестабильная, неустойчивая; завышена, проявляет не критичность к себе; адекватная; неадекватная; склонен к самоанализу</i> _____. <i>Доминирующее стремление</i>	
---	--	--

III. Данные предварительной оценки наличия у кандидата факторов риска девиантного поведения

Факторы риска девиантного поведения (выявлен, не выявлен)_____

IV. Характеристики, выявленные в ходе тестирования и психологического обследования

Отношение к обследованию: *адекватное, неадекватное*_____

Внешний вид: *опрятный, не опрятный*_____

Особенности мимических и реакций, движений, жестикуляции:

(без особенностей)_____

Речевые особенности: *речь развита,*_____

Особенности социального поведения, реагирования на различные жизненные ситуации: *стараются придерживаться установленных норм и правил, (иногда может отклониться)*_____

Вывод по результатам беседы: Данные, полученные в процессе беседы, согласуются с результатами тестирования.

Не рекомендуется, не способен выполнять служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации (четвертая категория профессиональной пригодности).

« ____ » _____ 2025 г.

Психолог _____
(подпись) (И.О. Фамилия)

**Перечень обсуждаемых вопросов для беседы
с кандидатом на службу**

Ф.И.О.	
дата	
ПЕРЕЧЕНЬ обсуждаемых вопросов для беседы с кандидатом на службу	
А. Уровень общего интеллектуального развития	
Деятели литературы и искусства;	
Назовите события, которые сейчас происходят в Российской Федерации	
Назовите события, которые сейчас происходят за рубежом	
Исторические события	
Арифметические действия (три в кубе?)	
Цыплят по осени считают Как кот заплакал Тише едешь дальше будешь Не все то золото, что блестит	
Задания на сообразительность:	
Б. Эмоциональная устойчивость, уравновешенность, контроль своего поведения и внешних проявлениях эмоции, эмоциональная зрелость	
Как Вы ведете себя с людьми, обидевшими Вас? Что Вас может обидеть?	
Закончите, пожалуйста, предложение: «Меня злит (раздражает), когда...»	
Расскажите о конфликтных ситуациях (в школе, в армии, на прежней работе)	
Факт моей биографии, который сделал меня лучше?	
Факт моей биографии, за который мне до сих пор стыдно	
Самый дорогой подарок в моей жизни	
Экстремальное событие в моей жизни	
Событие, моей жизни которое причинило мне боль	
Самый красивый поступок, моей жизни который я совершил	

В. Уровень волевой регуляции поведения, выдержки, смелости, решительности, настойчивости, целеустремленности, работоспособности	
Какие цели достигнуты?	
Какие цели ставите перед собой на ближайший год?	
От чего зависит Ваша работоспособность (от уверенности в себе; от настроения; от погоды; от оценки результатов вашего труда значимыми для Вас окружающими и т. д.)?	
Принимали ли участие в олимпиадах (указать предметы)?	
Г. Внутренние организованность, исполнительность, дисциплинированность, ответственность за порученное дело	
В каких участвовали мероприятиях?	
Родителей хотя бы раз вызывали в школу?	
Как часто Вы опаздываете?	
Д. Уровень правосознания и нравственных убеждений, честность, принципиальность, соблюдение норм общественной морали	
Считаете ли Вы, что солгать иногда можно?	
Закончите, пожалуйста, предложение: «Человек нарушает закон, когда...»	
Вы когда-либо воровали, что?	
Если Ваш друг нарушит закон, вы его «прикроете»?	
Вас доставляли когда-либо в органы внутренних дел, по каким причинам?	
У вас есть нарушения по КоАП РФ, Какие?	
Вы привлекались к уголовной ответственности (ваши родственники, друзья)?	
Вы меняли свои анкетные данные?	
У вас имеется оружие (как храните)?	
У вас есть кредитные обязательства (сколько, на что)?	
Вы состоите в какой-либо партии или религиозной организации?	

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	
Что для Вас является источником жизненных сил, вашим ресурсом?	
Вы успешный человек?	
Кого Вы, в первую очередь, вините в своих неудачах?	
Закончите, пожалуйста, предложение: «Если все против меня, то...»	
Почему у Вас не получилось закончить школу на отлично?	
С Вами когда-либо поступали несправедливо? Расскажите	
Ж. Самооценка, особенности мотивационной сферы личности	
Закончите предложение: «Я решил стать сотрудником органов внутренних дел для того, чтобы...	
Самое главное в работе сотрудников органов внутренних дел это...	
Как вы думаете, в чем основное отличие между сотрудником органов внутренних дел и гражданским человеком?	
Чего Вы хотите добиться, поступив к нам на работу (учебу)?	
Кого вы знаете из сотрудников органов внутренних дел?	

**Заявление о добровольном согласии
на проведение специального психофизиологического исследования
с применением полиграфа**

ЗАЯВЛЕНИЕ

о добровольном согласии на проведение специального
психофизиологического исследования с применением полиграфа (СПФИ)

Я, _____
(Ф.И.О., год и место рождения)
предложено пройти СПФИ с использованием полиграфа в связи с

при этом мне разъяснено, что:

- а) СПФИ с использованием полиграфа будет проведено только после получения моего письменного согласия;
- б) перед началом СПФИ я буду ознакомлен(а) с тематикой вопросов, которые мне будут заданы;
- в) в процессе проведения СПФИ я имею право в любой момент отказаться от ответа на заданный вопрос и от дальнейшего участия в его проведении;
- г) результаты СПФИ будут использованы только по их прямому назначению.
- д) в процессе проведения СПФИ возможно использование аудио- и видеозаписи;

На прохождение СПФИ согласен. Свое решение принимаю добровольно.

(подпись)

« ____ » _____ 2025 г.

От прохождения СПФИ отказываюсь. Причины отказа _____

(если таковые имеются)

(подпись)

« ____ » _____ 2025 г.

Я подтверждаю, что в процессе данного СПФИ в отношении меня не применялись какие-либо меры насилия или другие действия, ущемляющие мои права и достоинство. Я подтверждаю, что не имею каких-либо заявлений или претензий по отношению к действиям специалиста, проводившего данное СПФИ.

(дата)

(подпись)

**Заключение по результатам
специального психофизиологического исследования
с применением полиграфа**

УТВЕРЖДАЮ

« » _____ 2025 г.

*информация конфиденциальная
разглашению не подлежит*

ЗАКЛЮЧЕНИЕ № ____
по результатам специального психофизиологического исследования (СПФИ)
с применением полиграфа

Мной, _____, имеющим *данные об образовании*, прошедший профессиональную переподготовку сотрудников органов внутренних дел, осуществляющих специальные психофизиологические исследования с применением полиграфа, *данные о специальном образовании*, имеющим стаж работы в должности полиграфолога ... лет, проведено специальное психофизиологическое исследование с применением полиграфа («Диана») (далее СПФИ) в отношении:

Ф.И.О, г.р.

в целях кадровой проверки при поступлении в МВД Российской Федерации

Место проведения: _____

Дата и время проведения: _____

Перед началом СПФИ обследуемому был разъяснен порядок проведения исследования. Обследуемый ознакомился с предоставляемыми ему правами. Ранее дал письменное согласие на проведение комплексного обследования, которое включает в себя проведение СПФИ.

С обследуемым проведена беседа по отдельным фактам его биографии, в ходе которой изучалась информированность о факторах риска девиантного (общественно опасного) поведения.

Полученная информация использовалась для подготовки индивидуальной программы исследования. Вопросы, задаваемые в процессе СПФИ, предварительно обсуждались с обследуемым до полного понимания им смысла запрашиваемой информации. В ходе проведения СПФИ проверочные тесты предъявлялись обследуемому три раза. Зарегистрированные в ходе СПФИ данные подвергались оценке, в том числе с помощью специальной компьютерной программы, разработанной для полиграфов (Диана).

Вопросы, подлежащие выяснению у Ф.И.О.:

- 1) выявление информации об участии в незаконном обороте наркотических средств и психотропных веществ;
- 2) противоправные контакты с лицами, имеющими неснятую или непогашенную судимость;
- 3) участие в незаконном обороте оружия;

- 4) участие в деятельности запрещенных общественных объединений;
- 5) совершение уголовно наказуемых деяний;
- 6) сокрытие или искажение анкетных данных, сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;
- 7) попытка поступления на службу в интересах деятельности запрещенных общественных объединений, преступных и иных организаций.

Результаты СПФИ в отношении Ф.И.О. позволяют сделать следующие выводы:

Во время проведения специального психофизиологического обследования отмечается спокойное реагирование на процедуру тестирования. На все уточняющие вопросы дает исчерпывающие ответы, в том числе на вопросы компрометирующего характера. В ходе проведения исследования выявлены устойчивые психофизиологические реакции на вопросы, касающиеся фактов сокрытия заболеваний, в свою очередь, Ф.И.О. пояснил, что при прохождении военно-врачебной комиссии были обнаружены шумы в сердце, но после дополнительной диагностики и консультации кардиолога сделано заключение об отсутствии угрозы здоровью.

ВЫВОД: При проведении СПФИ устойчивых психофизиологических реакций у обследуемого Ф.И.О. на вопросы, указывающие на наличие иных факторов риска, не зафиксировано.

Полиграфолог:

С заключением СПФИ № _____ в отношении Ф.И.О.

Ознакомлен

Председатель комиссии по профессиональному психологическому отбору
полковник полиции

« ____ » _____ 2025 г.

Заключение о профессиональной психологической пригодности гражданина Российской Федерации, поступающего на обучение в образовательную организацию МВД России

*Информация конфиденциальная
разглашению не подлежит*

ЗАКЛЮЧЕНИЕ № _____
о профессиональной психологической пригодности гражданина
Российской Федерации, поступающего на обучение
в образовательную организацию МВД России

Ф.И.О.
Фамилия, имя, отчество

13 ноября 1999 года
Дата рождения

Предполагаемая должность, подразделение:

Примененные методы Наблюдение, анализ документов, изучение биографи-
ческих сведений, структурированное собеседование,
психологическое тестирование, СПФИ с применением
полиграфа

**Примененные
методики** «Прогрессивные матрицы», «Аналогии», «Словарь»,
«Краткий отборочный тест», Опросник «Мотиваци-
онный профиль», «Многомерный метод исследования
личности», «Оценка уровня развития волевой саморе-
гуляции», «Методика изучения правосознания»,
«Оценка субъективной локализации контроля над
значимыми событиями», «Исключение слова-1»,
«Числовые ряды-1», «ОКО-1»

	П	С	Т	Э
Равен				
Аналогии				
Словарь				
КОТ				

ВСК	В	Н	С

Правосо- знание	ПС	БС	ДС	ГС	ПЗ

М- профиль		МВ		ФУ		Ст		СК		Во		Пр		СД		ВВ		РП		Кр		Сс		ИП	
ММИ Л	L	F	K	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0		Локус кон- троля	И о	И п	И м	Г д	И с	И з	И д	И н		

**Индивидуальные особенности кандидата,
особенности его поведения в различных ситуациях и сферах деятельности**

Уровень общего интеллектуального развития средний. Способность к логическим суждениям и умозаключениям, а также к четкому изложению информации в устной форме — высокая.

Уровень эмоциональной устойчивости, контроля своего поведения, эмоциональной зрелости и уравновешенности — высокий.

Уровень волевой регуляции поведения, выдержки, смелости, решительности, настойчивости — средний.

Уровень внутренней организованности, исполнительности и ответственности — средний. Самостоятелен, самооценка завышена, способен сохранять самообладание в стрессовых ситуациях.

Уровень правосознания и нравственных убеждений, а также честности, принципиальности — высокий.

Уровень зрелости личности, ответственности, самостоятельности, самокритичности — средний.

По результатам комплексного обследования установлен уровень развития личных и деловых качеств — средний. Факторов риска девиантного (общественно опасного) поведения не выявлено.

**Вывод комиссии по профессиональному психологическому отбору
Санкт-Петербургского университета МВД России:**

Рекомендуется (вторая категория профессиональной психологической пригодности)

Председатель комиссии

(подпись)

Члены комиссии

(подпись)

(подпись)

(подпись)

(подпись)

Секретарь комиссии

(подпись)

« ____ » _____ 2025 г.
М.П.

Памятка

**Основные приёмы само- и взаимопомощи при возникновении
психотравмирующих событий и отрицательных эмоциональных состояний**

Естественные способы регуляции организма: питаться полноценно и правильно; соблюдать режим сна; улыбаться (юмор снижает психологическое напряжение); размышлять о хорошем, приятном; потягиваться и расслаблять мышцы; наблюдать за пейзажем; рассматривать цветочные гаммы в помещении, фотографии, другие приятные или дорогие для человека вещи; вдыхать свежий воздух; высказывать похвалы; менять окружающую обстановку.	Физическая разрядка: совершить длительную прогулку; выполнить физические упражнения (приседания, отжимания, наклоны, упражнения с эспандером или резиновым мячиком); свое напряжение вложить в комканье листа бумаги (порвать на мелкие кусочки); начать рисовать; заняться полезной физической работой и др.
Когнитивные приёмы:	
«Аутогенная тренировка»: Осуществляется с помощью самоприказов — вербальных (словесных) формулировок. Применяйте самоприказ, когда убеждены в том, что надо вести себя определенным образом, но испытываете трудности с соответствующей организацией своего поведения. Говорите себе: «Разговаривать спокойно!», «Молчать, молчать!», «Не поддаваться на провокацию!» — это помогает сдерживать эмоции, вести себя достойно, соблюдать требования этики и правила общения. Последовательность работы с самоприказами: 1. Сформулировать самоприказ. 2. Мысленно повторить его несколько раз. 3. При возможности, повторить самоприказ вслух.	«Написание письма»: Инструкция: разделить лист бумаги на две колонки. В левую колонку следует записать в порядке убывания значимости все отрицательные последствия события. В правую колонку — то, что можно противопоставить случившемуся, положительные последствия, извлеченные уроки. В результате можно отличить неудачу от катастрофы, неурядицу от беды. «Концентрация»: Инструкция: оглянитесь вокруг и внимательно осмотрите помещение, в котором находитесь. Сконцентрируйтесь на вещах одинакового цвета, например, белого. Закрепите белый цвет с ассоциацией белого молока, белых облаков и т. д. Соберите мысленно все предметы один за другим, останавливаясь отдельно на каждом предмете

Приёмы само- и взаимопомощи при возникновении психотравмирующих событий и отрицательных эмоциональных состояний:

1. *Техника «заземления».* Найти глазами 5 предметов, на которые Вам приятно смотреть, и назвать их словами. Прислушаться и дифференцировать 5 звуков и также назвать их словами. Найти и назвать 5 запахов. Нащупать 5 предметов и назвать их.

После этого повторять по кругу.

2. *Поделитесь переживаниями с близкими (друзья, коллеги, родственники).*

Выговоритесь и позвоните своему другу или родственнику. Расскажите о своей неприятности, от разговора вам станет легче. Расскажите о ситуации в третьем лице. Выслушайте совет.

Памятка

«Само- и взаимопомощь при возникновении психотравмирующих событий и отрицательных эмоциональных состояний»

1. Упражнение «Мышечная релаксация».

Инструкция: перед началом упражнения ведущему необходимо убедиться, что все сотрудники чувствуют себя комфортно и не имеют проблем с дыханием. Ведущий должен говорить мягким, спокойным голосом, задавая ритм дыхания.

Выполнение упражнения, информация ведущего:

Сядьте удобно, если есть возможность, закройте глаза.

Дышите глубоко и медленно.

Пройдитесь внутренним взором по всему вашему телу, начиная от макушки до кончиков пальцев ног (либо в обратной последовательности) и найдите места наибольшего напряжения (часто это бывают рот, губы, челюсти, шея, затылок, плечи, живот).

Постарайтесь еще сильнее напрячь места зажимов (до дрожания мышц), делайте это на вдохе.

Прочувствуйте это напряжение.

Резко сбросьте напряжение — делайте это на выдохе.

Сделайте так несколько раз.

Обсуждение: Как изменилось Ваше состояние после выполнения упражнения? Заметили ли Вы изменения в своем физическом и психическом состоянии? Было ли Вам комфортно выполнять упражнение? В каких ситуациях Вы могли бы применять эту технику в служебной и повседневной жизни?

2. Упражнение «Кулак стресса» (подходит для индивидуальной практики и групп любого размера).

Инструкция: перед началом упражнения необходимо попросить сотрудников оценить свой уровень стресса по шкале от 1 до 10. Подчеркнуть важность синхронизации физических действий с визуализацией (сжатие стресса в кулак и его отпускание). Напомнить сотрудникам о необходимости дышать равномерно во время выполнения упражнения. После завершения упражнения снова попросить оценить уровень стресса и обсудите изменения.

Выполнение упражнения, информация ведущего:

Сядьте удобно, выпрямите спину.

Сожмите правую руку в кулак как можно сильнее. Представьте, что в этом кулаке вы сжимаете весь свой стресс и напряжение.

Удерживайте кулак сжатым, постепенно усиливая напряжение в течение 5–7 секунд.

Обратите внимание на ощущения напряжения в руке и предплечье.

Медленно разожмите кулак, представляя, как стресс и напряжение покидают ваше тело.

Сконцентрируйтесь на ощущениях расслабления в руке в течение 10–15 секунд.

Повторите упражнение с левой рукой.

Выполните 2–3 повторения для каждой руки.

Общая продолжительность выполнения упражнения: 3–5 минут.

Обсуждение: Какие ощущения Вы испытывали при сжатии кулака? А при его расслаблении? Заметили ли Вы разницу в ощущениях между правой и левой рукой? Как изменилось Ваше эмоциональное состояние после выполнения упражнения? Удалось ли Вам представить, как Вы «отпускаете» стресс при разжимании кулака?

3. Упражнение «Самомассаж для снятия напряжения».

Инструкция: перед началом упражнения следует напомнить сотрудникам о необходимости быть осторожными при выполнении упражнения, не применять чрезмерного давления, особенно в области шеи и головы. В ходе выполнения необходимо обратить внимание сотрудников на важность регулярного выполнения самомассажа для профилактики накопления напряжения. После упражнения предложить сотрудникам поделиться своими ощущениями и обсудить, как они могут интегрировать элементы самомассажа в свою повседневную жизнь.

Выполнение упражнения:

Сядьте удобно, выпрямив спину.

Начните с массажа головы: круговыми движениями массируйте виски (10–15 секунд); помассируйте кожу головы, двигаясь от лба к затылку (30 секунд).

Перейдите к лицу: помассируйте точки вокруг глаз (10–15 секунд); разомните жевательные мышцы круговыми движениями (15–20 секунд).

Массаж шеи и плеч: помассируйте заднюю часть шеи, двигаясь к плечам (30 секунд); разомните трапециевидные мышцы, сжимая и отпуская их (30 секунд).

Руки и кисти: разомните каждый палец, двигаясь от основания к кончику (по 5–10 секунд на палец); помассируйте центр ладони круговыми движениями (15–20 секунд на каждую ладонь).

Завершите упражнение глубоким вдохом и выдохом, встряхнув руки и расслабив плечи.

Общая продолжительность упражнения: 5–7 минут.

Обсуждение: Какие зоны были наиболее напряженными? Как изменились ощущения после массажа? Заметили ли Вы изменения в своем эмоциональном состоянии после выполнения упражнения? Какие техники массажа показались Вам наиболее эффективными? Как Вы думаете, в каких ситуациях повседневной жизни Вы могли бы применять элементы этого самомассажа?

4. Упражнение «Брюшное (нижнее) дыхание».

Инструкция: перед началом упражнения необходимо убедиться, что все сотрудники чувствуют себя комфортно и не имеют проблем с дыханием. Ведущий должен говорить мягким, спокойным голосом, задавая ритм дыхания. Необходимо напомнить сотрудникам, что, если им сложно удерживать дыхание на 8 секунд, они могут начать с меньшего времени, постепенно

увеличивая его. После упражнения необходимо дать время, чтобы участники могли прийти в себя, прежде чем переходить к обсуждению.

Выполнение упражнения:

Займите удобное положение, выпрямите спину.

Выдохните через нос, наполняя нижнюю треть легких движением брюшной стенки вниз и выпячиванием живота, считая до 8.

Задержите дыхание, считая до 4.

Выдохните через рот, со звуком опустошая нижнюю треть легких движением брюшной стенки вверх и максимальным втягиванием живота, считая до 8.

Повторите цикл 3–4 раза.

Обсуждение: Как изменилось Ваше состояние после выполнения упражнения? Заметили ли Вы изменения в своем дыхании и сердцебиении? Было ли Вам комфортно следовать ритму 8–4–8? В каких ситуациях Вы могли бы применять эту технику в служебной и повседневной жизни?

5. Упражнение «Ключичное (верхнее) дыхание».

Инструкция: перед началом упражнения убедитесь, что все сотрудники чувствуют себя комфортно и не имеют проблем с дыханием. Напомните сотрудникам, что, им нужно выполнять упражнение в комфортном, но максимально быстром для себя ритме. После упражнения дайте группе время прийти в себя, прежде чем переходить к обсуждению.

Выполнение упражнения:

Займите удобное положение, выпрямите спину.

Выдохните через нос, наполняя верхнюю треть легких, с поднятием плеч в максимально быстром темпе стремясь максимально наполнить воздухом верхнюю часть лёгких.

Выдохните через нос, опустошая верхнюю треть легких с опусканием плеч в максимально быстром темпе, стремясь максимально выдохнуть воздух из верхней части лёгких.

Вдох и выдох производятся через нос глубокими и быстрыми движениями.

Повторите цикл 15–20 раз.

Обсуждение: Как изменилось Ваше состояние после выполнения упражнения? Заметили ли Вы изменения в своем дыхании и сердцебиении? Было ли Вам комфортно следовать ритму упражнения? В каких ситуациях Вы могли бы применять эту технику в служебной и повседневной жизни?

6. Упражнение «Глубокое дыхание».

Инструкция: перед началом упражнения убедитесь, что все сотрудники чувствуют себя комфортно и не имеют проблем с дыханием. Говорите мягким, спокойным голосом, задавая ритм дыхания. Напомните сотрудникам, что, если им сложно удерживать дыхание на 7 секунд, они могут начать с меньшего времени и постепенно увеличивать его. После упражнения дайте группе время прийти в себя, прежде чем переходить к обсуждению.

Выполнение упражнения:

Займите удобное положение, выпрямите спину.

Расслабьте плечи и положите кончик языка за верхние передние зубы.

Выдохните через рот, создавая легкий шум.

Закройте рот и бесшумно вдохните через нос, считая до 4.

Задержите дыхание, считая до 7.

Выдохните через рот со звуком, считая до 8.

Повторите цикл 4 раза.

Обсуждение: Как изменилось Ваше состояние после выполнения упражнения? Заметили ли Вы изменения в своем дыхании и сердцебиении? Было ли Вам комфортно следовать ритму 4–7–8? В каких ситуациях Вы могли бы применять эту технику в повседневной жизни?

Возможные модификации упражнения:

визуализация: предложите сотрудникам представлять, как при вдохе они наполняются светом, а при выдохе выпускают все негативные эмоции и напряжение;

цветовая техника: пусть сотрудники ассоциируют вдох с одним цветом (например, голубым — символом спокойствия), а выдох с другим (например, серым — символом уходящего стресса);

групповая синхронизация: попробуйте выполнить упражнение всей группой одновременно, создавая общее «дыхательное поле».

7. Упражнение «Негативные мысли».

Инструкция: подчеркните, что цель упражнения не в том, чтобы избавиться от мыслей полностью, а в том, чтобы научиться относиться к ним более осознанно. Напомните сотрудникам, что нет «правильных» или «неправильных» мыслей — важен сам процесс наблюдения и отпускания. После упражнения дайте группе время на то, чтобы поделиться своим опытом.

Выполнение упражнения:

Сядьте удобно, выпрямите спину.

Закройте глаза и сделайте несколько глубоких вдохов и выдохов.

Представьте, что Вы сидите на берегу реки. Вода в реке символизирует поток ваших мыслей.

Наблюдайте за своими мыслями, особенно за негативными или вызывающими беспокойство.

Когда вы замечаете негативную мысль, представьте, что вы кладете ее на лист и отпускаете в реку.

Наблюдайте, как лист с мыслью медленно уплывает по течению, пока не скроется из виду.

Продолжайте этот процесс для каждой негативной мысли, которая приходит Вам в голову.

Если Вы заметите, что начали следовать за мыслью или анализировать ее, мягко верните внимание к образу реки и продолжайте отпускать мысли.

Практикуйте это упражнение в течение 10–15 минут.

Завершите упражнение, сделав глубокий вдох и медленно открыв глаза.

Обсуждение: Какие мысли Вам было легче всего отпустить, а какие сложнее? Заметили ли Вы изменения в своем эмоциональном состоянии после упражнения? Удалось ли Вам сохранять позицию наблюдателя по отношению к своим мыслям? Как Вы думаете, можно ли применять эту технику в повседневной жизни?

Возможные модификации упражнения:

визуализация облаков: вместо реки можно представить, что мысли — это облака, которые медленно проплывают по небу;

использование реальных объектов: сотрудники могут записывать свои мысли на листочках бумаги и физически отпускать их (например, в воображаемую «коробку забот»);

групповая визуализация: ведущий может направлять визуализацию, описывая детали пейзажа и процесса отпускания мыслей.

8. Упражнение «Стоп-кран».

Инструкция: подчеркните важность раннего распознавания негативных паттернов мышления. Чем раньше применяется техника, тем она эффективнее. Поощряйте сотрудников практиковать технику регулярно, даже в ситуациях с низким уровнем стресса, чтобы выработать привычку. Обсудите с группой различные варианты «стоп-сигналов» (визуальные образы, фразы), чтобы каждый мог выбрать наиболее эффективный для себя. После упражнения предложите сотрудникам поделиться своими стратегиями перенаправления внимания на конструктивные мысли и действия.

Выполнение упражнения:

Как только вы замечаете, что погружаетесь в негативные мысли или эмоции, мысленно скажите себе: «СТОП!» или представьте яркий красный знак «Стоп».

Сделайте глубокий вдох и задержите дыхание на несколько секунд.

Медленно выдохните, представляя, как вместе с выдохом уходит напряжение.

Обратите внимание на свое физическое состояние. Отметьте любое напряжение в теле и постарайтесь расслабиться.

Сконцентрируйтесь на настоящем моменте. Отметьте пять вещей, которые Вы видите вокруг себя.

Задайте себе вопрос: «Что сейчас самое важное для меня?» или «Какое действие будет наиболее полезным в данный момент?».

Примите решение о следующем конструктивном шаге и сделайте его.

Обсуждение: Насколько эффективно Вам удалось прервать поток негативных мыслей? Какие физические ощущения Вы заметили в момент применения техники? Удалось ли Вам перенаправить внимание на более конструктивные мысли? В каких ситуациях Вы могли бы применять эту технику в повседневной жизни?

9. Упражнение «Активное слушание».

Инструкция: в беседе с любым человеком, особенно с тем, кто находится в негативном психическом состоянии, важно уделить достаточно внимания активному выслушиванию. Разговаривать в спокойном месте, чтобы избежать возможности быть прерванным в беседе. Уделять все внимание собеседнику, смотреть прямо на него, удобно, без напряжения расположившись напротив, но не через стол.

Пересказать то, что собеседник рассказал Вам, чтобы он убедился, что Вы действительно поняли суть услышанного и ничего не пропустили. Дать возможность собеседнику высказаться, не перебивая его; говорить без осуждения и пристрастия, что способствует усилению у собеседника чувства собственного достоинства. Произносить только позитивно-конструктивные фразы.

Приемы активного слушания:

ЕСЛИ ВЫ СЛЫШИТЕ:	СПРОСИТЕ:
«Ненавижу службу, подразделение»	«Что происходит У НАС, из-за чего ты себя так чувствуешь?»
«Все кажется таким безнадежным...»	«Иногда все мы чувствуем себя подавленными. Давай подумаем, какие у нас проблемы и какую из них надо решить в первую очередь»
«Всем было бы лучше без меня!»	«Ты очень много значишь для нас и меня беспокоит твое настроение. Скажи мне, что происходит»
«Вы не понимаете меня!»	«Расскажи мне, как ты себя чувствуешь. Я действительно хочу это знать»
«Я совершил ужасный поступок...»	«Давай сядем и поговорим об этом»
«А если у меня не получится?»	«Если не получится, я буду знать, что ты сделал все возможное»

Обсуждение: Насколько эффективно Вам удалось прервать поток негативных мыслей? Какие физические ощущения Вы заметили в момент применения техники? Удалось ли Вам перенаправить внимание на более конструктивные мысли? В каких ситуациях Вы могли бы применять эту технику в повседневной жизни?

**Заключение по результатам психологического обследования
и специального психофизиологического исследования
с применением полиграфа**

Наименование органа внутренних дел, выдавшего заключение

*Информация
конфиденциальная,
разглашению
не подлежит*

ЗАКЛЮЧЕНИЕ № _____

по результатам психологического обследования и специального
психофизиологического исследования с применением полиграфа

ФИО: Иванов Семен Петрович.

Дата рождения: 06.10.1972 г.

Должность: заместитель начальника курса.

Должность, на замещение которой претендует сотрудник: начальник курса.

Дата, время, место проведения обследования: 11.11.2020 г., 10.00–14.00, СПб университет МВД России, отдел психологической работы, каб.

Примененные методы: наблюдение, структурированное собеседование, изучение биографических сведений, анализ документов, психологическое тестирование, СПФИ, иные: _____

Примененные методики: Люшер, ИТО, ЛОР, Словарь, Аналогии _____

**В результате проведенного обследования выявлены
следующие индивидуально-психологические особенности:**

Интеллектуальная эффективность

Эмоционально-волевая сфера

Самооценка

Коммуникативные качества

Преобладающая мотивация

Управленческие (организаторские) качества (для действующего руководителя, претендующего на замещение должности, с увеличением объема полномочий); **потенциал указанных качеств** (для сотрудника, впервые претендующего на замещение должности руководителя).

Степень авторитетности среди подчиненных, состояние СПК в служебном коллективе (для действующего руководителя, претендующего на замещение должности с увеличением объема полномочий, при наличии результатов социально-психологического исследования, проведенного в течение года).

Результаты СПФИ: при проведении специального психофизиологического исследования с применением полиграфа (№ заключения, дата) достоверных данных о наличии информации *не выявлено / выявлена* информация по вопросу, указанному в задании на проведение СПФИ (указывается, какая информация выявлена) / *СПФИ не проводилось*.

ВЫВОД:

Рекомендуется для назначения на должность (наименование должности, на замещение, которой претендует сотрудник).

Рекомендуется условно...

Не рекомендуется.....

Старший психолог ОПР УРЛС
майор полиции
23.01.2025 г.

А.А. Иванов

Ознакомлен:
Начальник ОК СПб Университета МВД России
полковник полиции
23.01.2025 г.

О.В. Иванова

Для заметок

Для заметок

Для заметок

Учебное издание

Белянкина Валентина Александровна,
кандидат психологических наук;

Зуева Евгения Геннадьевна,
кандидат психологических наук, доцент;

Кустова Анна Петровна,
кандидат психологических наук;

Мартынов Максим Александрович

**УЧЕНИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИИ
И ПРОВЕДЕНИЮ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ
В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Учебно-практическое пособие

Редактор *Корчуганова И. А.*
Компьютерная верстка *Душкова А. Ю.*

ISBN 978-5-00277-007-6



EDN: KARBNY



Подписано в печать 13.05.2025. Формат 60×84 ¹/₁₆

Печать цифровая 7,5 п. л. Тираж 70 экз. Заказ № 100/25

Отпечатано в Санкт-Петербургском университете МВД России
198206, Санкт-Петербург, ул. Летчика Пилютова, д. 1