

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОСТОВСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ МИНИСТЕРСТВА
ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
(ФГКОУ ВО РЮИ МВД России)

**СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ СОТРУДНИКОВ
ПАТРУЛЬНО-ПОСТОВОЙ СЛУЖБЫ ПОЛИЦИИ
В УСЛОВИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Учебное пособие

Ростов-на-Дону
2026

УДК 351.74:159.9(075.8)

ББК 67.7

С 84

Рецензенты:

Е. В. Давыдов, доцент кафедры исследования документов, УНК ЭКД
Волгоградской академии, кандидат юридических наук, доцент;
Т. В. Щеголева, начальник кафедры психолого-педагогического и
медицинского обеспечения деятельности ОВД ВИПК МВД России,
кандидат психологических наук.

Коллектив авторов:

А.Э. Антоненко, А.А. Пшеничкин, П.Г. Куркин, Н.С. Палагина,
А.В. Карпова, С.В. Евецкая, М.Л. Рудь

**С 84 Стрессоустойчивость сотрудников патрульно-постовой службы
полиции в условиях профессиональной деятельности : учебное пособие /**
А. Э. Антоненко [и др.]. – Ростов-на-Дону : ФГКОУ ВО РЮИ МВД России,
2026. – 92 с.

ISBN 978-5-89288-617-8.

Учебное пособие раскрывает основные современные научные знания в области психологии, закономерности формирования сознания, эмоций, воли, профессиональных качеств личности, причины профессиональных стрессов, особенности профессиональной деформации и профессионального выгорания. Ориентировано на формирование стрессоустойчивости личности обучающегося, обусловленной особенностями морально-психологической направленности, системы психологических знаний, практических умений и навыков, необходимых для выполнения служебных обязанностей на высоком профессиональном уровне.

Учебное пособие предназначено для педагогических работников, курсантов и слушателей образовательных организаций системы МВД России, обучающихся по основным программам профессионального обучения (профессиональной подготовки) по должности служащего «Полицейский», педагогов и психологов, а также для всех, кто интересуется психологией и проблемой становления профессионала.

Печатается по решению редакционно-издательского совета
ФГКОУ ВО РЮИ МВД России.

ISBN 978-5-89288-617-8

УДК 351.74:159.9(075.8)

ББК 67.7

© ФГКОУ ВО РЮИ МВД России, 2026

Оглавление

Введение	4
Глава 1. Профессионально-психологические требования к профессиональной деятельности и личности сотрудника патрульно-постовой службы	8
1.1. Психология личности и служебной деятельности сотрудника ППСП.....	8
1.2. Особенности разрешения и предупреждения конфликтов в служебной деятельности сотрудника ППСП	22
1.3. Тревожность и ее возникновение у сотрудников ППСП	33
Глава 2. Стрессоустойчивость сотрудников ППСП. Понятие, виды, факторы	41
2.1. Определение стресса в контексте работы в подразделении ППСП.....	41
2.2. Виды и факторы стрессоров как структурные компоненты в деятельности сотрудника ППСП	44
2.3. Практические техники для управления физическим и психологическим здоровьем для снятия стресса и улучшения самочувствия.....	51
Заключение	54
Список литературы.....	58
Приложение	60

Введение

Проблема стресса и стрессоустойчивости личности представляет большой практический интерес и является объектом пристального внимания самых различных специалистов психологов и специалистов других направлений.

Немногочисленность исследований данной проблемы свидетельствует о необходимости ее широкого изучения, глубокого анализа и научных изысканий. В число авторов, которые проводили работу по изучению стрессоустойчивости входят: В.Л. Маришук, А.А. Реан, Л.А. Попова, Васильева О.С., Ф.Р. Филатов, Е.П. Ильин, А.А. Китаев-Смык.

Рассматривая стрессоустойчивость служащего патрульно-постовой службы (далее – ППСП), можно выделить две основные группы факторов воздействия: факторы макросреды и микросреды. Высоких результатов на службе достигают те сотрудники, которые обладают наивысшей психологической готовностью к экстремальным ситуациям, проявляют высокий уровень стрессоустойчивости и способны применить коммуникативные навыки, обладают низким уровнем конфликтности, а также способностью контролировать и регулировать свое поведение – все это является важнейшим аспектом деятельности патрульно-постового служащего. Так как психологическая особенность деятельности сотрудника патрульно-постовой службы заключается в необходимости постоянной готовности к непредвиденным ситуациям, то психологическая неподготовленность к перегрузкам, к повышенной ответственности и другим сложностям часто является прямой причиной стрессово-ответной реакции на экстремальные обстоятельства, воздействующие непредсказуемо в ситуациях ожидаемой опасности или неопределенности при возможном развитии событий.

Сотруднику ППСП необходимо эффективно действовать, добиваться положительного результата, уметь быстро мобилизоваться и уметь восстанавливаться за ограниченный промежуток времени, быть подготовленным к сложным ситуациям, обладать навыками психической

саморегуляции. Это оказывает психическое давление, вызывает состояние нервного напряжения, тревоги, а в крайних случаях приводит к формированию профессиональной деформации личности и психическим заболеваниям. Все это может привести к профессиональной деформации, которую Э.Ф. Зеер определяет как «постепенно накопившиеся изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности служебной деятельности и взаимодействия с другими участниками этого процесса, а также на развитии самой личности». Говоря о «профессиональной деформации» и низком уровне стрессоустойчивости личности сотрудника ППСП, отмечено изменение психических и социально-психологических особенностей его личности в отрицательную сторону, происходящая, в первую очередь, под влиянием специфики служебной деятельности и профессиональной роли. Отмечаются три группы факторов профессиональной деформации и стрессоустойчивости: факторы, обусловленные спецификой прав охранительной деятельности и факторы социально психологического характера.

Сегодня исследователями, психологами отмечается, что в процессе служебной деятельности у сотрудников патрульно-постовой службы наблюдается негативные личностные особенности, представляющие собой результат искажения профессиональных качеств сотрудников правопорядка, при этом вырабатываются стереотипы поведения, которые способствуют деградации его как специалиста, изменяются характерные для данного направления профессионально важные качества в противоположную сторону. В связи с тем, что сотрудник ППСП часто находится в разных социальных условиях, в условиях постоянного стресса, он не всегда последовательно и быстро реагирует на происходящее.

В отношении сотрудников ППСП психологи выделяют несколько этапов адаптации к профессиональной деятельности: нулевой – подготовка кадров, начинающаяся в учебном учреждении; первый – этап начального формирования личности профессионала, отбор и стажировка сотрудников

(на данном этапе проводится психологический анализ индивидуально-личностных качеств сотрудника); второй – поступление на службу и полное включение в профессиональную деятельность, распределение на конкретные направления деятельности с учетом индивидуально-личностных качеств и интересов; третий этап – этап «сформированной устойчивой адаптации к профессионально-служебной деятельности» – является самым длительным, может иметь несколько периодов, в зависимости от характера адаптации, уровня стрессоустойчивости каждого сотрудника, от ее успешности–неуспешности. На этой стадии выделяются сотрудники, имеющие определенный стаж работы (до 3 лет, 3–7 лет, 8–15 лет, свыше 15 лет); четвертый – завершение служебной деятельности. Но несмотря на сложные и опасные условия службы, психо-физиологические особенности человека, его стрессоустойчивость предполагает способность к саморегулированию и быстрому восстановлению психологического равновесия. Можно сказать, она выражает запас прочности человека – тот диапазон, в котором организм может сохранять свою целостность, работоспособность и жизнестойкость.

В связи со значимостью темы в работе определена цель проблемы, которая заключается в определении стрессоустойчивости сотрудников ППСП и выявлении факторов, определяющих способность противостоять стрессорам и преодолевать стрессовые состояния, а также приобретения практических умений и навыков, необходимых для выполнения служебных обязанностей на высоком профессиональном уровне.

Исходя из цели, определены задачи учебного пособия:

- исследовать теоретические аспекты стрессоустойчивости как фактора преодоления стрессов, обеспечивающих высокую эффективность деятельности ППСП;
- рассмотреть профессионально-психологические требования к профессионально-служебной деятельности и личности сотрудника ППСП;
- определить значимость практических техник борьбы со стрессом у сотрудников ППСП.

Объект исследования – сотрудник полиции патрульно-постовой службы, деятельность которого сопряжена с особым классом субъективных психологических состояний.

Предмет исследования – стрессоустойчивость сотрудников патрульно-постовой службы полиции в условиях профессиональной деятельности.

Учебное пособие содержит развернутые ответы по положениям тематического плана дисциплины «Морально-психологические основы службы в органах внутренних дел Российской Федерации». Краткая, наглядная и доступная форма изложения позволяет легко и быстро повторить и систематизировать учебный материал. Использование схем и таблиц способствует активизации познавательной деятельности обучающихся и развивает их познавательную активность, способствует глубокому и последовательному усвоению материала.

Данное учебное пособие предназначено для слушателей, педагогических работников и обучающихся по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации образовательных организаций МВД России.

Глава 1. Профессионально-психологические требования к профессиональной деятельности и личности сотрудника патрульно- постовой службы

1.1. Психология личности и служебной деятельности сотрудника ППС

Личность сотрудника ППСП формируется под воздействием множества факторов, однако ключевым и определяющим является индивидуальность человека, выбравшего профессию в системе МВД России, как одну из главных целей своей жизни.

Личность – это социальное образование, которое обладает относительной устойчивостью и формируется на протяжении всей жизни. В психологии существует множество определений личности и подходов к ее структуре. Основываясь на концепции личности как субъекта социальных отношений и активной деятельности, Э.Ф. Зеер предлагает четырехкомпонентную структуру, включающую: направленность, профессиональную компетентность, профессионально важные качества и профессионально значимые психофизиологические свойства. Системообразующим элементом является направленность личности, которая характеризуется доминирующими потребностями и мотивами. Некоторые исследователи также включают в направленность ценностные ориентации и установки. Компоненты профессиональной направленности включают:

- 1) мотивы – намерения, интересы, склонности и идеалы;
- 2) ценностные ориентации – смысл труда, уровень зарплаты, карьерные перспективы и т. д.;
- 3) профессиональную позицию – отношение к профессии, установки, ожидания и готовность к профессиональному развитию;
- 4) социально-профессиональный статус.

На различных этапах становления личности эти компоненты имеют разное психологическое содержание, что обусловлено характером ведущей

деятельности и уровнем профессионального развития. Профессиональная компетентность (осведомленность, эрудиция) представляет собой совокупность профессиональных знаний и умений, а также методов выполнения профессиональной деятельности. Основные компоненты профессиональной компетентности включают: социально-правовую, специальную, персональную и аутокомпетентность. Важно не путать профессиональную компетентность с профессионализмом, который подразумевает высший уровень профессиональной деятельности, включающий компетентность, направленность и профессионально важные качества. Профессионально важные качества – это индивидуальные характеристики субъекта деятельности, которые влияют на эффективность службы и успешность ее освоения. К ним относятся наблюдательность, различные виды памяти и мышления, пространственное воображение, внимательность, выносливость, эмоциональная устойчивость, решительность и другие. Также подструктурой личности, обусловленной профессиональной деятельностью, являются профессионально значимые психо-физиологические свойства. Эти свойства развиваются в процессе освоения профессии и могут включать такие качества, как зрительно-двигательная координация, работоспособность, экстраверсия, реакции на стрессовые факторы и другие. В процессе профессионального становления содержание подструктур личности изменяется, происходит интеграция компонентов внутри каждой подструктуры, что приводит к формированию ключевых квалификаций, обеспечивающих конкурентоспособность, профессиональную мобильность и продуктивность на службе. Выбирая направление деятельности службы, необходимо знать требования к личности сотрудника полиции (см. схему 1.1.1).

Схема 1.1.1.

Личность сотрудника полиции					
Индивидуально-психологическая сторона личности		Мировоззренческая сторона личности		Социально-психологическая сторона личности	
Психические процессы	Психические состояния	Мировоззренческие личности	Моральный облик личности	Отношение к другим людям	Социальные роли личности
Психические свойства	Психические образования	Нравственный облик личности	Социальные позиции личности	Социальные позиции личности	Социальные установки личности

Изучение личности сотрудника в процессе его развития имеет несколько целей:

1. Выявление системы свойств и качеств, связанных с его службой, которые могут оказывать как положительное, так и отрицательное влияние на личность сотрудника.

2. Описание реально существующей системы свойств, качеств и особенностей личности, что создает профессиональный портрет и социальный тип.

3. Анализ полезности и действенности этических и нормативно-правовых требований общества к личности сотрудника ППС. Эти понятия не являются абстрактными; они соответствуют квалификационным требованиям к сотрудникам ППС, которые обеспечивают рациональное распределение труда, правильный подбор, а также единство в определении должностных обязанностей сотрудников. Ответственная и сложная профессиональная деятельность требует от сотрудников ППС высоких моральных и профессиональных стандартов.

Ответственная и сложная профессиональная деятельность сотрудников ППС предъявляет к ним высокие требования: волевые усилия, знания

и ответственность, основанную на строгом соблюдении закона. Независимо от того, насколько эффективным профессионалом является полицейский ППС и какими бы совершенными знаниями, навыками и технологиями он не обладал, в первую очередь он остается личностью, частью общества, субъектом и объектом влияния межличностных и общественных отношений. Профессиональная деятельность может определять направления развития личности, включая ее качества и способности. Профессионально важные качества личности служащего ППСП представляют собой совокупность необходимых и достаточных индивидуально-личностных характеристик, которые обеспечивают успешное выполнение служебных задач.

Улучшение качества служебной деятельности сотрудников ППСП невозможно без учета индивидуальных особенностей их личности и соответствия личностных качеств объективным требованиям служебной деятельности. Также следует говорить о психологическом потенциале сотрудника полиции, который обеспечивает эффективность его работы и выполнение профессиональных функций. Психологический потенциал представляет собой интегративное состояние актуализированных и потенциально не востребуемых психологических качеств личности, которые могут быть задействованы в деятельности сотрудника ППСП.

Морально-психологические качества формируют устойчивые основы нравственного поведения, проявляющиеся в любых ситуациях и поступках. Эмоционально-волевые качества сотрудника ППСП определяют его способность противостоять опасности и выдерживать повышенное эмоциональное и физическое воздействие в процессе выполнения служебных обязанностей. Для эффективного выполнения профессиональных задач необходимо наличие у сотрудников ППСП таких качеств, как целеустремленность, принципиальность, настойчивость, решительность, дисциплинированность и способность выдерживать длительное эмоциональное напряжение.

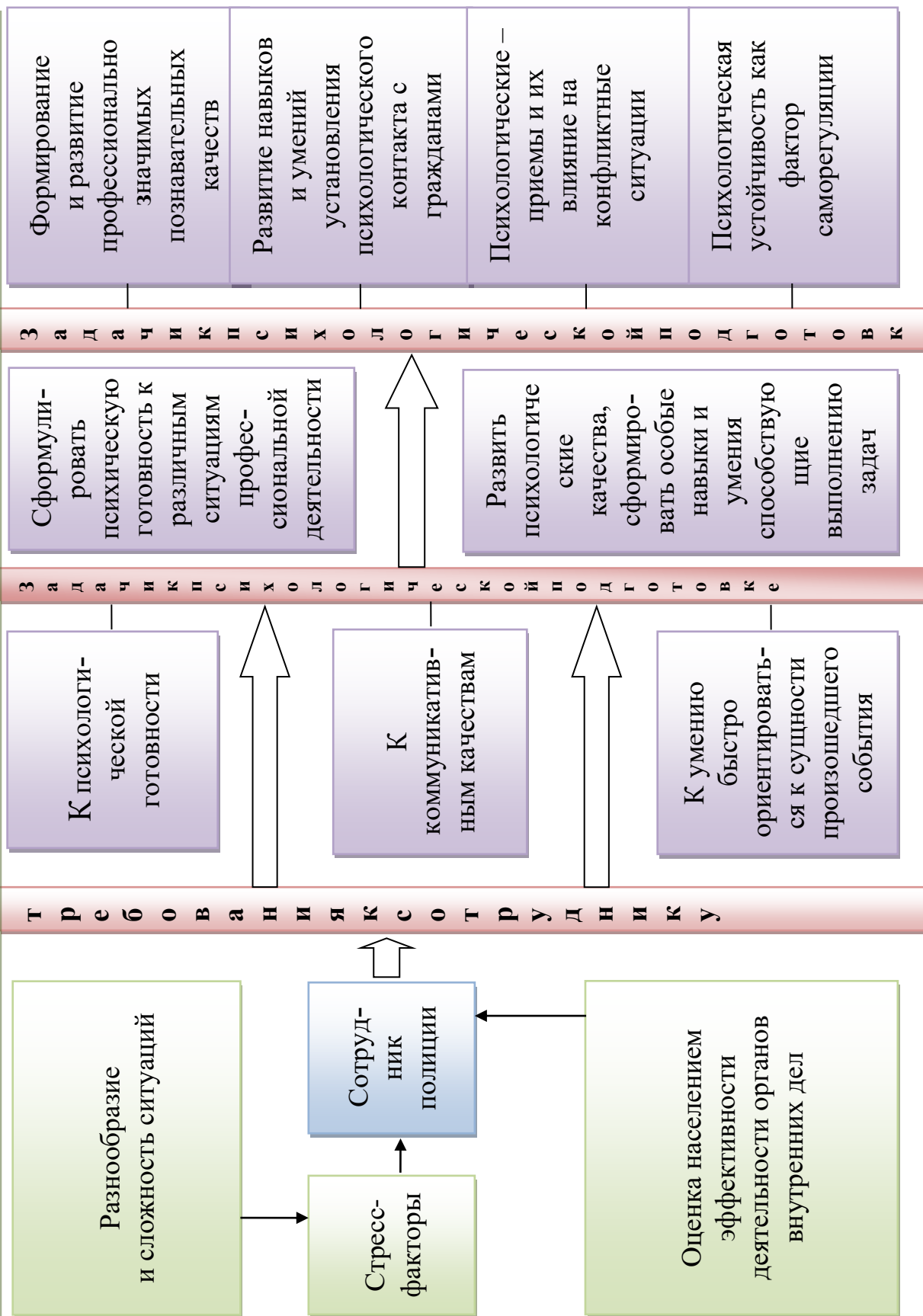
Познавательные и интеллектуальные качества сотрудника ППС определяют его способность прогнозировать ситуации и результаты своей деятельности.

Таким образом, личностные качества способствуют высокому уровню профессионализма, успешному взаимодействию, а также развивают у сотрудника уверенность, готовность помочь, сочувствие, владение техникой общения, чуткость, отзывчивость, заботливость, искренность в общении, активность в совместной деятельности и тактичность. Кроме того, личностные качества влияют на особенности профессиональной деятельности сотрудника ППС, управление поведением в правовой сфере.

Отметим, что сотрудники ППС сталкиваются с решением множества задач в рамках обеспечения своих служебных обязанностей (см. схему 1.1.2). В последнее время к их обязанностям все чаще добавляются задачи, относящиеся к категории ответственных и особо опасных операций.

Схема 1.1.2.

Задачи и содержание подготовки сотрудника полиции



Указанные критерии профессиональной пригодности сотрудников ППСП в значительной степени зависят от их индивидуального психологического потенциала.

Профессиональный путь сотрудника ППСП формируется на основе его особенностей профессиональной деятельности, профессиональной компетентности, уровня профессионализма, особенности квалификации (что именно он может делать, как он это выполняет) и должности (которая отражает уровень доверия и ответственности, с которыми осуществляется служебная деятельность).

Любая профессиональная деятельность выдвигает к человеку определенные требования, которые заметно отражаются на его личности, образе жизни и поведении. При проведении психологического анализа служебной деятельности, выявления ее направления, ее особенностей и раскрытия структуры, сотрудник может понять, какими личностными качествами, навыками и умениями должен обладать сотрудник ППСП, т. к. деятельность сотрудника данной службы сопряжена с определенными психологическими особенностями (см. схему 1.1.3).

Схема 1.1.3

Психологические особенности деятельности сотрудника полиции
• Строгая регламентация правовыми нормами (законодательными актами, нормативными документами МВД России и т. п.)
• Наличие властных полномочий
• Противоборство и противодействие заинтересованных лиц
• Необходимость общения с широкой по своему диапазону средой
• Дефицит времени и наличие перегрузок
• Высокая экстремальность деятельности
• Познавательный характер профессиональной деятельности

Сотруднику ППС необходимо знать основные направления службы, которые включают:

1. Профилактическую деятельность: для успешного выполнения своих профессиональных обязанностей сотрудник ППС должен обладать рядом психологических качеств, таких как: профессиональная наблюдательность, уравновешенность, самообладание в конфликтных ситуациях, способность вызывать доверие и симпатию у людей, способность отстаивать свою точку зрения и воссоздавать образы по словесному описанию, подвести итоги из противоречивой информации.

2. Коммуникативную компетентность: это сложное социально-психологическое образование, которое проявляется в способности человека адекватно оценивать себя и свое место среди других, правильно определять личностные особенности и эмоциональные состояния собеседников, прогнозировать межличностные события и выбирать соответствующие способы взаимодействия с окружающими. Коммуникативная компетенция включает личностные компоненты (см. схему 1.1.4).

Схема 1.1.4.

Коммуникативная компетентность сотрудника полиции
• Самооценка
• Перцептивные возможности (социальная чувствительность)
• Навыки владения коммуникативными техниками
• Опыт осуществления рулевого поведения

3. Самопрезентацию: это вербальная и невербальная демонстрация своей личности в рамках внешних коммуникаций. Важно выделить три основных аспекта самопрезентации:

- *функциональный* отражает соответствие выполняемой деятельности внутренним склонностям человека и сформированность профессиональной позиции;

- *социальный* показывает общительность, способность устанавливать личный контакт с людьми и создавать желаемое впечатление;
- *духовный* отражает жизненные смыслы и ценности человека.

Сотрудник ППСП, как и любой другой человек, стремится к тому, чтобы образ его Я, формируемый в сознании внешней и внутренней аудитории, был максимально положительным. Эффективность самопрезентации во многом зависит от уверенности сотрудника, или «ассертивности». Ассертивность проявляется в способности выражать свои мысли прямо, честно и открыто, при этом уважая права других. Это противоположно агрессивному поведению, при котором нарушаются права других людей, и пассивному поведению, когда человек отказывается от своих прав и интересов. Отличительной чертой уверенного (ассертивного) поведения является адекватная оценка своей ответственности.

В настоящее время проблема профессионализма в правоохранительных органах становится особенно актуальной. Определим, что подразумевается под профессионализмом.

Во-первых, это набор личностных характеристик, необходимых для качественного выполнения служебных обязанностей, который можно назвать «нормативным профессионализмом».

Во-вторых, это высокая оценка уже имеющихся у человека психических качеств, что можно охарактеризовать как «реальный профессионализм». Он отражает индивидуальные характеристики, соответствующие требованиям службы. Структура профессионализма сотрудника ППСП включает в себя несколько ключевых элементов:

- *Профессиональные знания, навыки и умения.* Профессиональные умения проявляются в правильном применении юридических знаний для решения практических задач. Они характеризуются осознанностью, внутренней обоснованностью действий и уровнем их сформированности. Существует два уровня сформированности профессиональных умений: низкий уровень, при котором действия выполняются нечетко и с ошибками, и высокий уровень,

который подразумевает творческое исполнение профессиональных обязанностей с использованием различных приемов.

- *Профессионально важные качества и свойства личности.* Одним из основных компонентов профессионализма сотрудника ППСП является профессионально-психологическая подготовленность. Это совокупность сформированных и развитых психологических характеристик, которые соответствуют специфике служебной деятельности и влияют на ее эффективность. Другими словами, профессионал – это человек с высокой профессиональной компетентностью. Термин «компетентность» обозначает область знаний, в которой человек хорошо осведомлен и обладает необходимым опытом.

Сотрудник ППСП любого профиля должен обладать следующими компетенциями:

- общей (общий уровень образования);
- специальной (относящейся к конкретному направлению профессиональной деятельности);
- организационной (навыки управления рабочим временем и навыки принятия решений);
- коммуникативной (умение общаться с различными категориями граждан);
- личностной (зрелость, понимание себя и других, способность понимать человеческие отношения и мотивы поведения).

Профессиональная компетентность сотрудника ППСП является ключевым фактором, это соответствие выражается в эффективности выполнения служебных задач, а также в уровне адаптации к профессиональной среде.

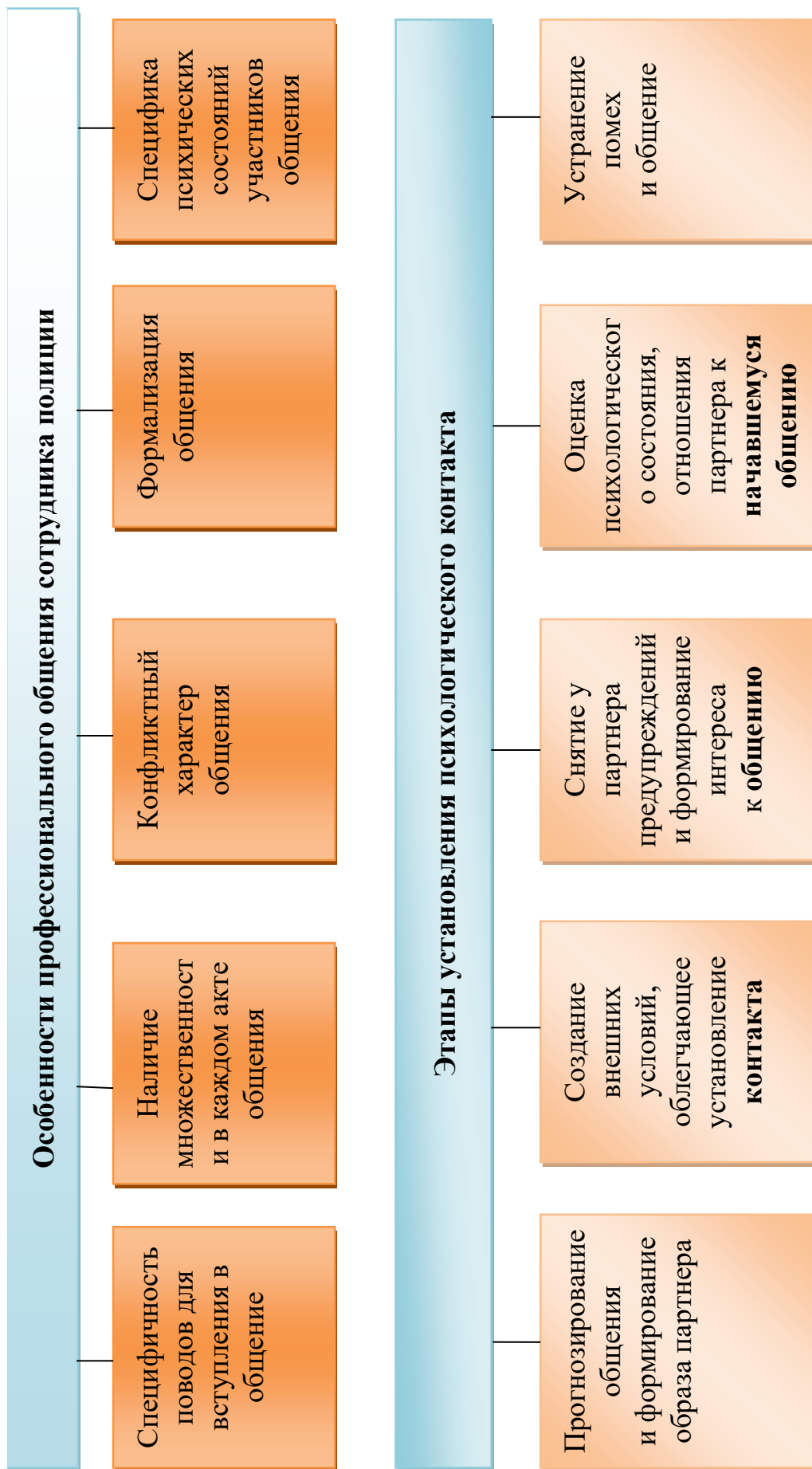
Компетентность сотрудников складывается из нескольких важных компонентов, включая:

- профессионально важные качества (могу/не могу) – это индивидуально-психологические характеристики, которые влияют на способность сотрудника успешно осваивать и выполнять специфические задачи своей профессии;
- профессиональная мотивация (хочу/не хочу) – совокупность внутренних побуждений, которые стимулируют сотрудника достигать целей в профессионально-служебной деятельности;
- профессиональная подготовленность (умею/не умею) – система знаний, навыков и практического опыта, позволяющие эффективно выполнять определенные функции;
- профессиональная готовность (готов/не готов) – активное состояние личности, которое связано с готовностью к выполнению задач и мобилизацией усилий;
- профессиональная успешность (смог/не смог) – это эффективность освоения профессиональных навыков и результаты выполнения служебных обязанностей;
- профессиональная удовлетворенность (доволен/не доволен) – оценочное состояние, формирующееся на основе самокритики и анализа результатов своей деятельности.

В структуре психологического потенциала особенности организационного поведения сотрудников полиции ППСП выделяются две подсистемы: психо-технологическая (обеспечивает рациональное выполнение служебных обязанностей) и общечеловеческая (задает систему целей и ценностей, которые в дальнейшем определяют смысл профессиональной деятельности и жизни в целом).

Однако просто наличие группы, выполняющей одинаковые основные функции и сохраняющей относительное постоянство состава сотрудников – не делает ее организационной системой. При эффективном функционировании возможны такие характеристики, как сплоченность коллектива, для которого важны как согласование, осознание приоритета общих целей, установление психологического контакта и особенности профессионального общения.

Этапы установления психологического контакта в профессиональном общении



Коллектив представляет собой высшую форму организованной группы, объединенной общими целями и задачами, которая достигла высокого уровня развития в процессе совместной деятельности. Коллектив сотрудников полиции ППСП имеет свои особенности межличностных отношений, которые заключаются в строгом соблюдении субординации, служебной дисциплины, уставных отношений и оптимизации различных видов связей в межличностных взаимоотношениях.

Схема 1.1.6

Виды межличностных отношений в коллективе сотрудников полиции

Межличностные взаимоотношения
• Формальные связи возникают в процессе оперативно-служебной деятельности на основе отношений власти и подчинения, определены уставом, строго регламентированы; • Неформальные связи определяют более широкий круг общения в соответствии с общими интересами, установками, ценностями, ориентации сотрудников

В сложные периоды службы межличностные взаимоотношения сотрудников часто имеют повышенные психоэмоциональные нагрузки, что влияет на их состояние и организм в целом.

Отношение сотрудника ППСП к служебной деятельности можно рассматривать как процесс, в котором происходит поэтапное разрешение противоречий. Эти противоречия связаны с необходимостью согласовать различные требования, выдвигаемые к сотруднику, их собственные желания и возможности реализации. Основными факторами, влияющими на данный процесс, являются специфика профессиональной деятельности и роль, которую сотрудник выполняет, так как именно они формируют отношение к предъявляемым требованиям на службе, что, в свою очередь, служит основой для оптимизации их деятельности. Однако важным воздействующим фактором на успешность профессиональной деятельности является профессиональная коммуникация сотрудников ППСП, определяющаяся рядом специфических

факторов, которые можно разделить на общие и специальные. К общим факторам, характерным для коммуникации относятся:

- правовой аспект общения. Коммуникация часто связана с разнообразными юридическими ситуациями, что требует от сотрудников знания как уголовного, так и гражданского законодательства;

- вынужденный характер взаимодействия. Это связано с необходимостью общения, несмотря на возможные объективные или субъективные препятствия, такие как нежелание одной из сторон участвовать в диалоге из-за неприязни или пренебрежения;

- властный аспект общения. Сотрудники ППСП наделены определенными полномочиями, что влияет на характер их взаимодействия с гражданами;

- нормативно-регламентированный характер. Коммуникация в ППСП подчинена установленным нормативным и процессуальным рамкам, которые определяют стереотипы поведения и общения;

- экстремальный характер общения. Есть риск возникновения противоборства, а также жестких форм конфликтного взаимодействия, которые могут поставить под угрозу жизнь и здоровье участников конфликта;

- ограниченное время для общения. Сотрудники ППСП часто сталкиваются с внешними обстоятельствами, такими как множество функциональных задач, короткие сроки расследования, необходимость ведения обширной документации, а также большие территории обслуживания и значительное количество населения;

- множественность целей общения. Полицейский ППСП, как универсальный специалист, выполняет разнообразные функции, направленные на обеспечение правопорядка на своей территории;

- профилактическая направленность деятельности. Основной задачей ППСП является профилактика правонарушений и преступлений, что требует активного взаимодействия с населением. Через коммуникацию осуществляется

важная функция – профилактическая работа, которая включает в себя психологическое воздействие на граждан.

Также необходимо отметить, что главным стратегическим ресурсом любой деятельности являются сотрудники, и основная задача заключается в создании среды, способствующей постоянному повышению вовлеченности сотрудников в их профессиональную деятельность и поддержанию интереса к результатам службы.

Таким образом, современные реалии требуют от сотрудников полиции ППС решения профессиональных задач не только с помощью административных и правоприменительных методов, но и с использованием различных подходов: повышать свой профессиональный уровень, учитывать особенности профессионального общения, совершенствовать свои личностные качества, корректировать поведение и образ жизни граждан, а также формировать правосознание, что является важным аспектом его профессиональной деятельности.

1.2. Особенности разрешения и предупреждения конфликтов в служебной деятельности сотрудника ППС

Конфликт представляет собой способ взаимодействия людей, основанный на противоречиях и значительных различиях в интересах и ценностях участников.

Служебный конфликт – это противоречия, возникающие в служебных отношениях и условиях, связанных с их обеспечением. Любая сфера отношений может стать предметом конфликта на службе, если какая-либо из сторон (группа) не будет справляться с возложенными на нее обязательствами и функциями.

Однако, отечественный и зарубежный опыт показывает, что в области служащего ППС, вмешательство в кризисные ситуации является одной из ключевых задач полицейского. Межличностные конфликты, представляющие

собой острые противоречия между людьми, часто требуют компетентного участия третьей стороны. Психологическая грамотность и коммуникативные навыки сотрудников ППСП в таких ситуациях должны способствовать повышению их социального авторитета. В межличностных конфликтах сотрудники ППСП могут принимать непосредственное участие или исполнять посредническую миссию. В настоящее время профессионал в службе ППСП должен знать о необходимости управления конфликтами и уметь избегать, а также предупреждать их негативные последствия.

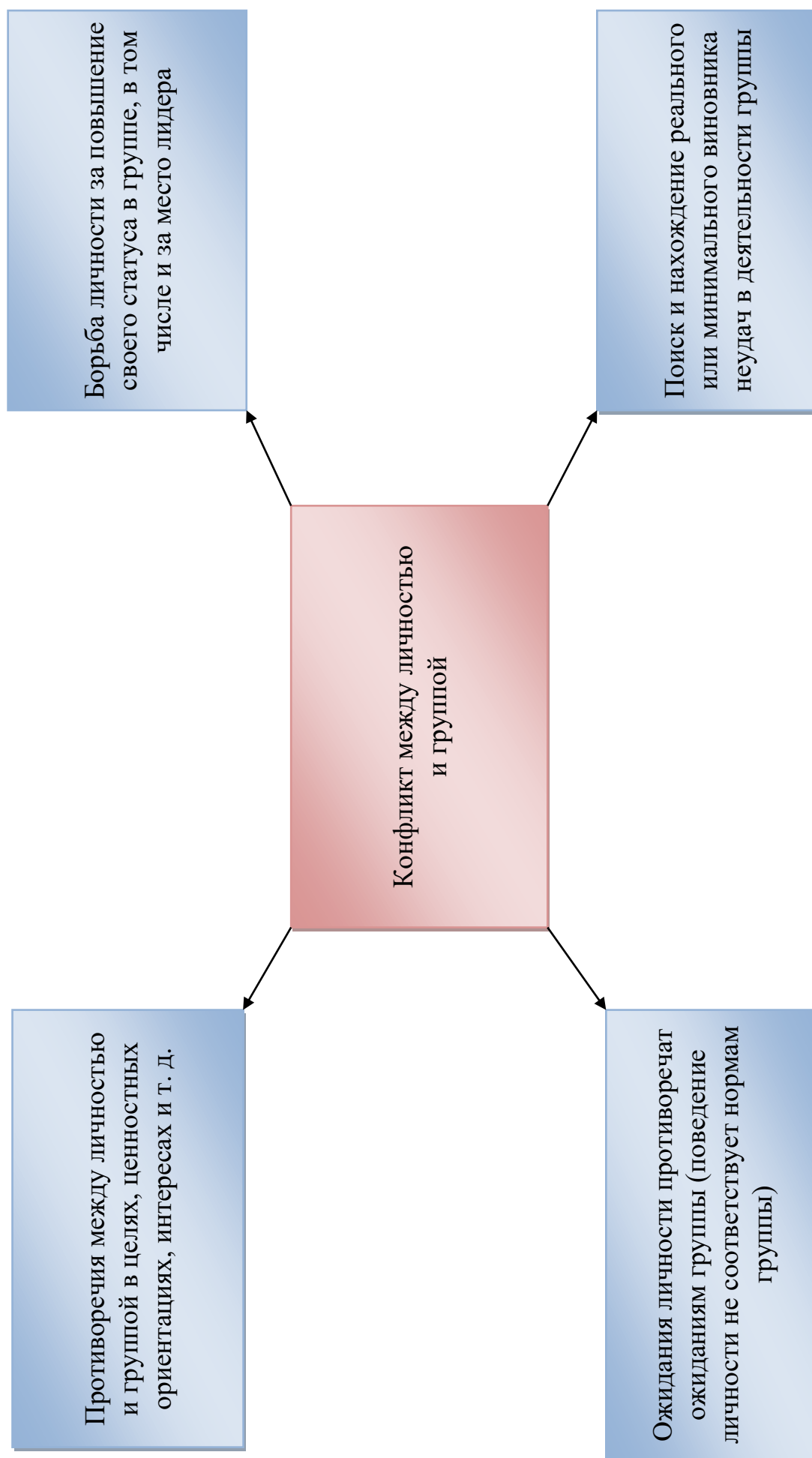
Схема 1.2.1

Общие и частные причины возникновения конфликтов

Причины конфликтов	
Общие причины:	Частные причины:
• социально-педагогические и экономические; • индивидуально-психологические; • социально-психические; • социально-демографические	• нечеткое распределение обязанностей; • неумение общаться, устанавливать контакт; • различия в целях, ценностях, ориентациях, средствах достижения целей; • нарушение служебной этики; • несовпадение официального и неофициального статусов в коллективе; • неудовлетворенность условиями служебной деятельности

Сложно разрешимым, тяжелым и достаточно длительным является конфликт между личностью и группой (см. схему 1.2.2).

Причины конфликтов между личностью и группой



Для решения данного вида конфликта необходимо провести глубокий анализ конфликтной ситуации, т. к. рациональный и конструктивный подход к конфликту требует от сотрудника ППСП способности анализировать как собственное восприятие ситуации, так и точку зрения оппонента. Для этого ему необходимо:

- четко определить свою позицию по поводу проблемы, а также понять, чего стоит опасаться;
- попытаться проанализировать реакцию оппонента, как он видит ситуацию в целом, какую реакцию испытывают третьи лица в этом конфликте (инициатор, виновник, наблюдатель и т. д.).
- определить те причины конфликта, которые видит оппонент;
- выявить, к какому типу личности относится оппонент;
- сравнить оппонента с типами конфликтных личностей.

Сотрудник ППСП, когда использует технику рефлексивного мышления, должен:

- занять позицию стороннего наблюдения;
- подумать, как бы он сам воспринял ситуацию, оказавшись на месте оппонента, и применить формулу рассуждения: «Если .., то ...»;
- разработать вывод или предложение для оппонента, включающее обоснование необходимости корректировки его поведения или позиции.

Для создания целостной картины конфликта сотруднику необходимо:

- сравнить мнения различных участников конфликта, объединить их в единую картину.

При разработке стратегии поведения в конфликтной ситуации сотруднику ППСП рекомендуется:

- думать шире, не заикливаться на первой идее, искать минимум 2–3 варианта решения;
- использовать проверенные методы, опираться на основные способы разрешения конфликта: сотрудничество, поиск компромисса, избегание, уступка или противостояние;

- быть гибким, следить за развитием ситуации, корректировать свою тактику, комбинируя разные подходы;
- проявлять креативность, искать нестандартные пути решения;
- смотреть на конфликт позитивно, использовать его как шанс стать лучше, извлечь полезный опыт, избегать подобные ситуации в будущем.

При разрешении конфликта сотрудник ППСП должен стремиться к решению, устраивающему обе стороны. Его задача помочь участникам конфликта найти общий язык и совместно работать над проблемой, а не усугублять противостояние. Важно помнить причины конфликта и отслеживать, как он развивается. Это помогает эффективно управлять ситуацией и находить решение, устраивающее обе стороны.

Причины конфликтов помогают выявить источники их возникновения и определяют динамику их развития. Процесс изменения конфликтов называется динамикой конфликтов (см. схему 1.2.3).

Схема 1.2.3

Динамика конфликта
Возникновение и развитие конфликтной ситуации
Осознание конфликтной ситуации хотя бы одним из участников социального взаимодействия и эмоциональное переживание им этого фактора
Начало открытого конфликтного взаимодействия. Один из участников, создавший конфликтную ситуацию, переходит к активным действиям
Развитие открытого конфликта. Участники конфликта открыто заявляют о своих позициях и выдвигают требования
Разрешение конфликта

Эффективность работы ППСП оценивается по нескольким критериям:

- оперативность реагирования на конфликтные ситуации;
- психологическая компетентность при оценке состояния участников;
- результативность – отсутствие повторных вызовов на урегулированные конфликты;
- общая атмосфера на обслуживаемой территории.

Однако сотрудники ППСП часто допускают типичные ошибки:

- эмоциональная вовлеченность в конфликт вместо нейтральной позиции.
- субъективная оценка ситуации с позиции «Судьи», что приводит к искажению фактов;

- нечеткое понимание своей роли и целей при разрешении конфликтов.

Невозможно создать универсальный алгоритм действий для сотрудников ППСП, который гарантировал бы успешное разрешение конфликта, так как существует множество различных социальных ситуаций. Тем не менее, конфликтологи, эксперты в области полицейской науки и юристы считают, что можно применять определенные приемы и действия в конфликтных ситуациях, учитывая уникальные факторы каждой конкретной ситуации.

Среди наиболее распространенных психотехник, способствующих эффективному поведению в конфликте, можно выделить следующие:

- анализ ситуаций – оценка конфликта и поиск возможных решений;
- эмоциональный контроль – управление своими чувствами в конфликтной ситуации;
- активное слушание – попытка понять позицию оппонента;
- организация адекватного психологического противодействия в зависимости от ситуации и поведения оппонента;
- эффективное ведение переговорного процесса.

При анализе конфликта и выборе адекватных решений по его управлению необходимо учитывать типичные модели поведения. Выделяют три основные модели поведения личности в конфликтной ситуации (см. схему 1.2.4).

Модели поведения личности

Модель поведения	Поведенческие характеристики личности
Конструктивная	Стремится уладить конфликт; нацелена на поиск приемлемого решения; отличается выдержкой и самообладанием, добровольным отношением к сопернику; открыта и искренна, в общении лаконична и немногословна
Деструктивная	Стремится к расширению и одобрению конфликта; принижает партнера, негативно оценивает его личность; проявляет недоверие к сопернику; нарушает этику общения
Конформистская	Пассивна, склонна к уступкам; непоследовательна в оценках, суждениях, поведении; легко соглашается с точкой зрения соперника; уходит от острых вопросов

Порядок поведения при конфликте:

1. Снижение эмоционального напряжения: переведите конфликт с эмоционального уровня на интеллектуальный, чтобы участники могли более рационально обсудить ситуацию.

2. Уравновешивание позиций: постарайтесь выровнять позиции сторон. Если один из оппонентов считает свою точку зрения наиболее выгодной и полагает, что полностью контролирует объект конфликта, разрешение спора станет затруднительным.

3. Устранение противоречий: сосредоточьтесь на устранении коренных противоречий, а не просто на примирении сторон.

4. Компромисс: если устранение противоречий невозможно, рассмотрите возможность компромисса. Компромисс подразумевает добровольный отказ сторон от части своих требований в пользу друг друга, чтобы достичь взаимовыгодное решение.

Однако в некоторых случаях компромисс может быть недоступен. В таких ситуациях можно:

- ликвидировать объект конфликта или заменить его;
 - привлечь посредников для разрешения спора, предпочтительно из числа сотрудников вашего подразделения;
 - исключить возможность контакта между конфликтующими сторонами.
- Конфликты между личностью и группой имеют свои особенности и возникают в контексте групповых взаимодействий. При анализе таких конфликтов важно учитывать их разнообразие и причины.

Основные причины конфликтов между личностью и группой могут включать:

1. Ожидания личности, которые противоречат ожиданиям группы (например, поведение индивида не соответствует нормам группы).

2. Противоречия в целях, ценностных ориентациях и интересах между личностью и группой.

3. Стремление личности повысить свой статус в группе, включая борьбу за лидерство.

4. Поиск виновных за неудачи группы, что может привести к конфликтам.

В целом, характер взаимоотношений сотрудников зависит от социально-психологического климата в подразделении и проявляется в таких показателях, как уровень удовлетворенности отношениями в коллективе, степень сплоченности, позитивное восприятие друг друга, благоприятный эмоциональный фон и отсутствие конфликтов среди различных категорий сотрудников полиции.

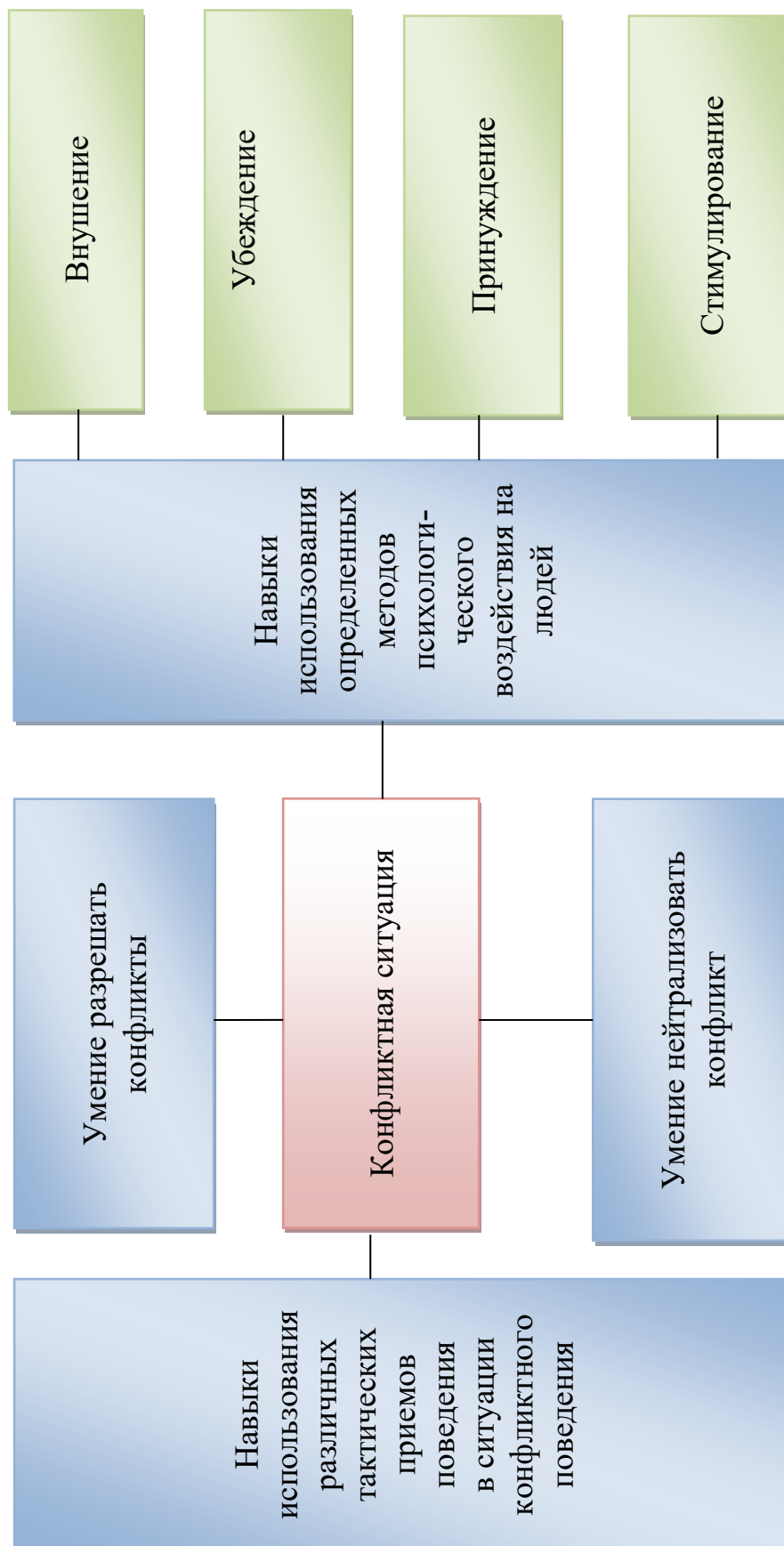
Сложным процессом урегулирования конфликта является овладение навыками эмоциональной регуляции – это основополагающий и важный аспект поведения в конфликтной ситуации, который включает в себя несколько ключевых элементов. Умения и навыки, необходимые для работы с конфликтами.

Когда сотрудник полиции оказывается одной из сторон конфликта, его способность к конструктивному поведению может значительно возрасти, если

он выполнит несколько психологически обоснованных шагов, соответствующих ситуации:

Схема 1.2.5

Навыки урегулирования конфликтных ситуаций



Во-первых, сотруднику необходимо уметь управлять своими эмоциями.

Для этого он должен:

1. Избегать произвольных и чрезмерно эмоциональных реакций.
2. Охладить свои эмоции.
3. С помощью волевого воздействия информировать оппонента о недопустимости эмоциональных реакций в ответственной ситуации.
4. Осознать вредность негативных эмоций: понять, что изливание негативных чувств друг на друга недопустимо и не способствует решению проблемы.
5. Присоединиться к эмоциям оппонента с помощью мимики, жестов и интонации, чтобы создать атмосферу доверия.
6. Разделить переживания: сообщить оппоненту о том, что вы понимаете его чувства, используя интонации, соответствующие сочувствию и поддержке.
7. Получить обратную связь: зафиксировать понимание эмоционального состояния оппонента и стремиться к получению отклика, что поможет перейти к совместному решению проблемы.
8. Экстремальные условия конфликтного взаимодействия требуют от сотрудника ППСП развития навыков адекватного психологического противодействия, которое не должно сводиться к доминированию или усугублению конфронтации, в зависимости от ситуации и поведения.

В технике противодействия силовому давлению полезно применять принцип психологического айкидо. Когда сотрудник ППСП сталкивается с личными выпадами, ему следует:

- рассматривать личные нападки как попытку решить проблему и интерпретировать их в позитивном ключе;
- использовать юмор, чтобы превратить недоброжелательность в положительный момент, смягчающий ситуацию;

В процессе взаимодействия с гражданами сотрудник ППСП часто оказывается в ситуации, когда ему необходимо вести переговоры. Многие коммуникативные ситуации по своей сути представляют собой переговоры,

в которых участники обмениваются обязательствами и обещаниями, стремясь достичь соглашения и уточнить условия договоренности.

Сотрудник, заинтересованный в положительном общественном мнении о себе, должен критически оценить, какое место занимают переговоры в его профессиональной деятельности, какие факторы влияют на их эффективность и какие аспекты могут вызывать трудности, поэтому:

1. Важно сохранять спокойствие и уверенность, даже если ваш оппонент ведет себя неуместно. Не позволяйте их поведению вывести вас из равновесия. Вместо этого сосредоточьтесь на своих целях и продолжайте вести переговоры конструктивно.

2. Если вы столкнулись с грубостью или неуважением, постарайтесь не отвечать тем же. Вместо этого используйте тактику активного слушания, чтобы показать, что вы готовы выслушать их точку зрения, даже если она вам не нравится. Это может помочь снизить напряжение и вернуть разговор в более продуктивное русло.

3. Установите четкие границы. Если поведение оппонента становится неприемлемым, не бойтесь обозначить это. Скажите, что вы готовы продолжать обсуждение, но только в рамках уважительного общения. Это поможет создать более здоровую атмосферу для переговоров.

4. Используйте паузы. Если вы чувствуете, что эмоции накаляются, сделайте паузу. Это даст всем участникам время остыть и обдумать свои слова. Пауза может быть полезной для переосмысления ситуации и нахождения более конструктивного подхода.

5. Старайтесь избегать использования обвинительных формулировок. Вместо этого сосредоточьтесь на фактах и своих чувствах. Например, вместо «Вы всегда игнорируете мои предложения», скажите: «Я чувствую, что мои предложения не были учтены». Это поможет избежать конфликта и сосредоточиться на решении проблемы.

6. Применяйте технику «отражения». Повторяйте ключевые моменты, которые озвучивает ваш оппонент, чтобы показать, что вы его слышите

и понимаете. Это может помочь создать атмосферу доверия и взаимопонимания.

7. Не забывайте о невербальных сигналах. Ваше тело, мимика и жесты могут говорить больше, чем слова. Убедитесь, что ваше невербальное поведение соответствует тому, что вы говорите, чтобы избежать недопонимания.

8. Ведите записи. Записывайте ключевые моменты обсуждения, чтобы не упустить важные детали и иметь возможность вернуться к ним позже. Это также поможет вам оставаться организованным и сосредоточенным на сути переговоров.

9. Будьте готовы к компромиссам. Переговоры часто требуют гибкости и готовности к уступкам. Определите, какие аспекты для вас критически важны, а в каких вы можете пойти на компромисс.

10. В конце переговоров подведите итоги. Обсудите достигнутые договоренности и убедитесь, что все стороны понимают и согласны с условиями. Это поможет избежать недоразумений в будущем.

11. Наконец, не забывайте о важности последующих действий. После завершения переговоров отправьте всем участникам краткое резюме обсуждений и достигнутых соглашений. Это поможет закрепить результаты и продемонстрировать вашу профессиональность.

Таким образом, конфликтоустойчивость – способность человека сохранять конструктивные способы взаимодействия с окружающими вопреки воздействию конфликтогенных факторов.

1.3. Тревожность и ее возникновение у сотрудников ППС

Деятельность сотрудника ППС весьма разнообразна и осуществляется в достаточно экстремальных условиях, связанных с повышенной ответственностью за результаты своей деятельности, ненормированностью

рабочего времени и т. п., – все это требует от сотрудника ППСП высокой эмоциональной и волевой устойчивости, выраженной познавательной активности, хорошего уровня переключаемости и т. д. Однако, сложные ситуации в служебной деятельности сотрудника ППСП не всегда положительно влияют на структурные компоненты личности.

Тревожность – это переживание эмоционального дискомфорта, связанное с ожиданием неблагополучия, с предчувствием грозящей опасности, в результате чего у человека появляется страх. Ученые утверждают, что тревожность и страх – очень близкие явления. И тревожность, и страх – эмоциональные реакции, возникающие на основе условного рефлекса. Они, в свою очередь, создают «почву для созревания» инструментальных, оперантных реакций избегания, на основе которых и происходит социализация индивида, и возникают (в случае закрепления неадаптивных форм) невротические и психические нарушения. Но тем не менее, страх – реакция на конкретную, известную опасность, в то время как тревожность – реакция на опасность, не определяемую и не известную.

З. Фрейд определял тревожность как неприятное эмоциональное переживание, являющееся сигналом антиципируемой опасности. Содержание тревожности – переживание неопределенности и чувство беспомощности. Тревожность характеризуется тремя основными признаками:

- специфическим чувством неприятного;
- соответствующими соматическими реакциями, прежде всего, усилением сердцебиения;
- осознанием этого переживания.

По проблеме видов и форм тревожности выделено три основных вида тревожности:

- объективная (реальный страх) – на опасность во внешнем мире;
- невротическая – на опасность, не определяемую и не известную;
- моральная тревожность – «тревожность совести».

Также выделяются две основные категории тревожности:

- открытая – сознательно переживаемая и проявляемая в поведении и деятельности в виде состояния тревоги;
- скрытая – в разной степени не осознаваемая, проявляющаяся либо чрезмерным спокойствием, нечувствительностью к реальному неблагополучию и даже отрицанием его, либо косвенным путем через специфические способы поведения.

Внутри этих категорий были выявлены и подверглись специальному анализу различные формы тревожности.

Выделены три формы открытой тревожности.

1. Острая, нерегулируемая или слабо регулируемая тревожность – сильная, осознаваемая, проявляемая внешне через симптомы тревоги, самостоятельно справиться с ней индивид не может.

2. Регулируемая и компенсируемая тревожность, при которой человек самостоятельно вырабатывает достаточно эффективные способы, позволяющие справляться с имеющейся у них тревожностью. По характеристикам используемых для этих целей способов внутри этой формы выделились две субформы: а) снижение уровня тревожности; б) использование ее для стимуляции собственной деятельности, повышения активности.

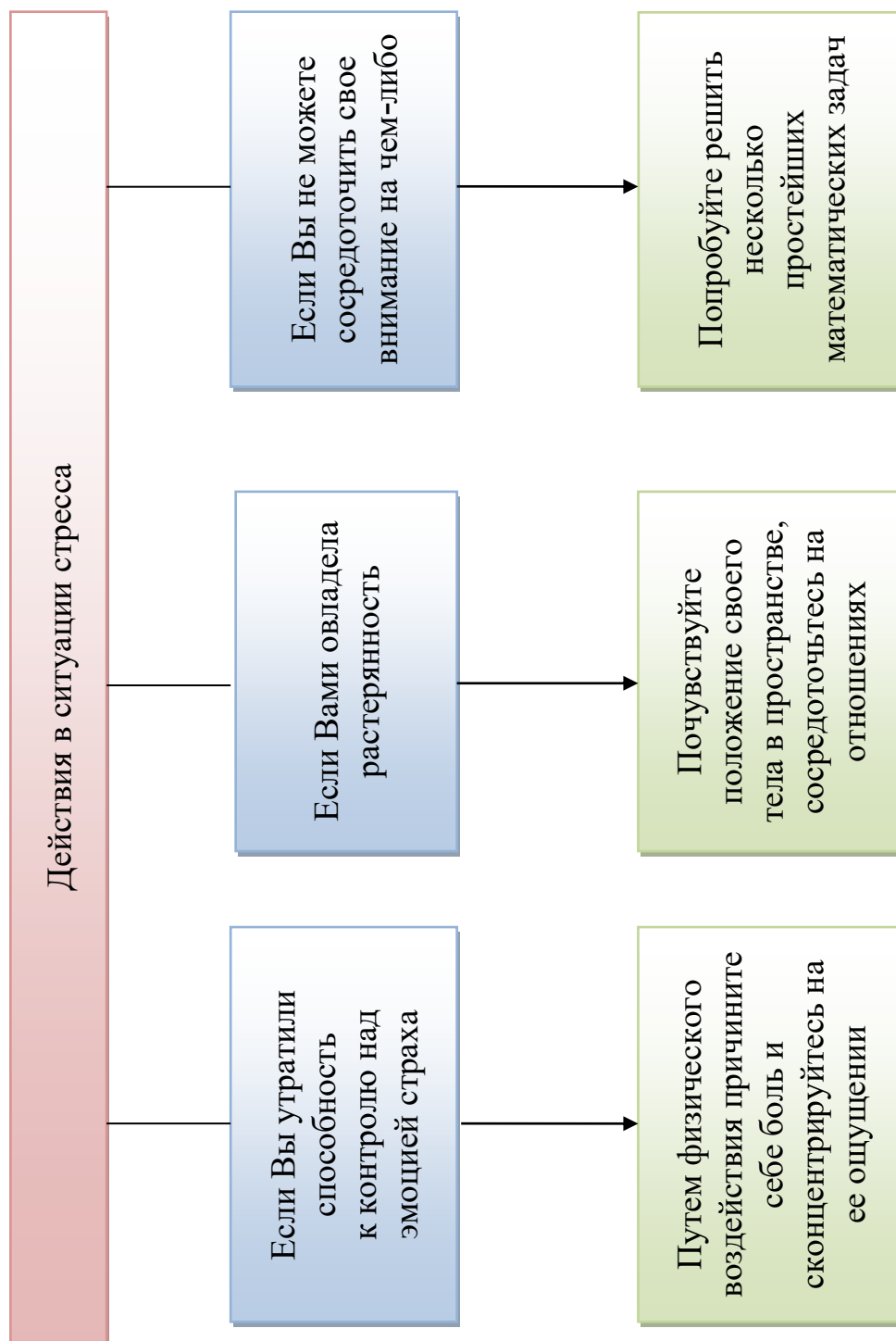
3. Культивируемая тревожность – в отличие от изложенных выше случаев, эта тревожность осознается и переживается как ценное для личности качество, позволяющее добиваться желаемого. Культивируемая тревожность выступает в нескольких вариантах:

- во-первых, она может признаваться индивидом как основной регулятор его активности, обеспечивающий его организованность, ответственность;
- во-вторых, она может выступать как некая мировоззренческая и ценностная установка;
- в-третьих, она нередко проявляется в поиске определенной «условной выгоды» от наличия тревожности и выражается через усиление симптомов.

Эффективность работы сотрудников ППСП в своих подразделениях во многом зависит от качества организации службы. Однако большой объем служебных обязанностей, высокий уровень правонарушений широкий спектр функций, возложенных на эти органы, создают значительную нервно-психическую нагрузку на сотрудников ППСП. Хотя многие из них обладают высокой стрессоустойчивостью и профессионализмом, существуют ситуации, когда профессиональный стресс и эмоциональное выгорание могут взять верх. Это, в свою очередь, негативно сказывается на эффективности их служебной деятельности. Для того, чтобы сотрудник ППСП мог справляться с такими негативными явлениями, как стресс, тревожность, выгорание, иметь высокий уровень стрессоустойчивости, способность контролировать и регулировать свое поведение, иметь хорошую эмоциональную устойчивость, необходимо регулярно проводить диагностику уровня профессионального стресса и осуществлять профилактические мероприятия, направленные на формирование адаптивных типов копинг-поведения – действий, помогающих преодолевать стресс.

Появление негативных психо-физиологических явлений, таких как профессиональный стресс, тревожность и выгорание, может привести к профессионально-психологическим деформациям у сотрудников ППСП, формируя у них аморальные ценностные установки, что в конечном итоге приводит как к ухудшению свойств личности, так и служебного коллектива. Существует ряд действий в ситуации стресса (см. схему 1.3.1).

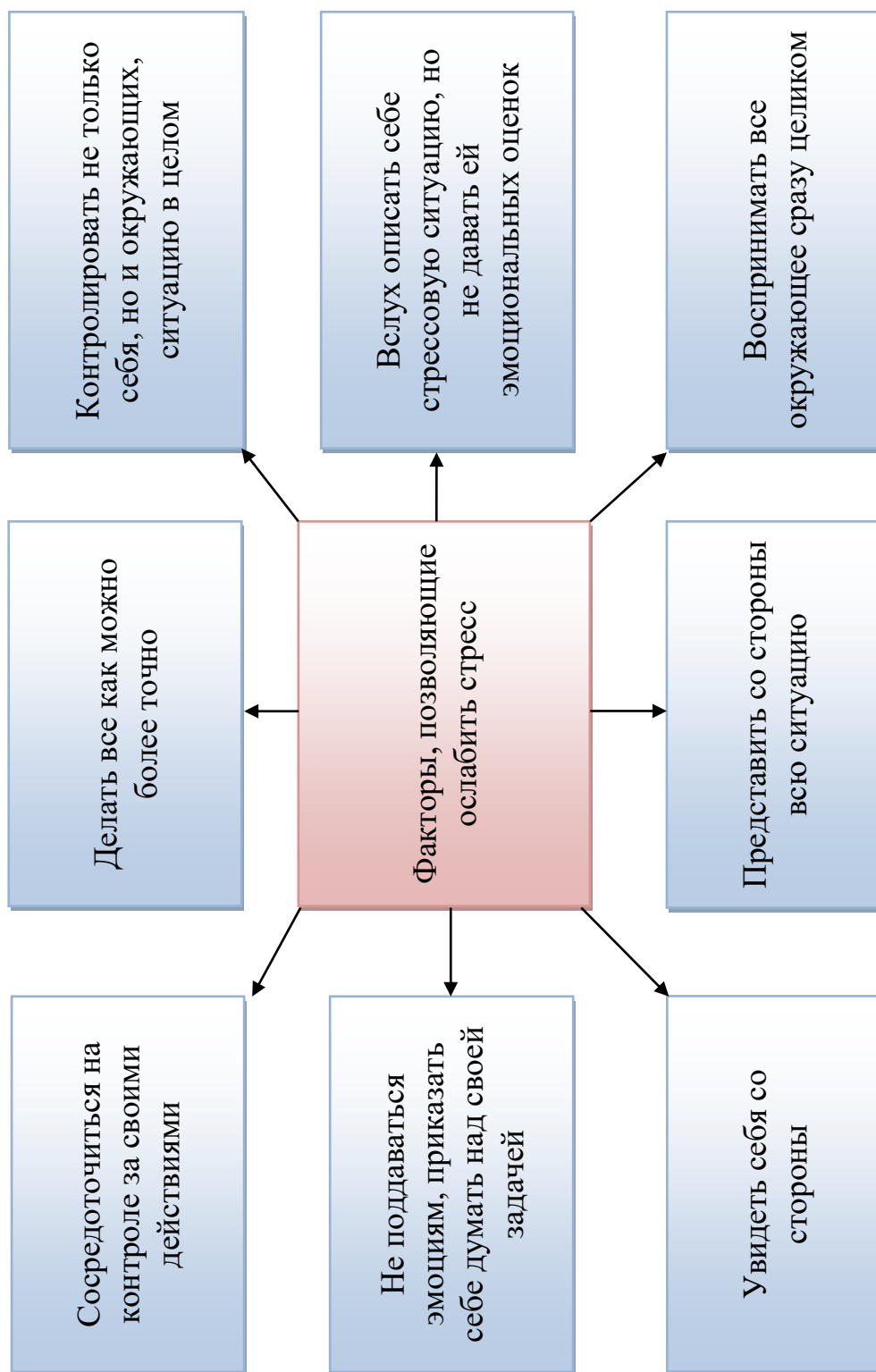
Схема 1.3.1



Эти негативные явления не возникают сами по себе, они являются следствием определенных факторов процессов и состояний (см. схему 1.3.2).

Схема 1.3.2

Факторы, ослабевающие стресс



Вывод: Служебная деятельность сотрудников ППСП по своей природе является коллективной, и в процессе этой деятельности происходит постоянное взаимодействие между участниками и гражданами. Проблема взаимоотношений как в служебном коллективе, так и при выполнении служебных обязанностей имеет большое значение для успешной реализации личностных ресурсов, так как она затрагивает профессиональную подготовку сотрудников, рациональное использование всех ресурсов и общую эффективность деятельности подразделения. Тесные эмоционально-личностные связи играют важную роль в повышении уровня профессионализма всех сотрудников ППСП.

Контрольные вопросы

(Ответы – см. Приложение Г)

1. К каким основам поведения сотрудника полиции относят чувство профессионального долга, профессиональную честь, справедливость?

- А. К нравственным основам поведения.
- Б. К эмоционально-волевым качествам.
- В. К познавательным и интеллектуальным качествам.

2. Что проявляется в правильном применении юридических знаний для решения практических задач, а также характеризуется осознанностью, внутренней обоснованностью действий и уровнем их сформированности?

- А. Личностная компетентность.
- Б. Профессиональные умения.
- В. Стрессоустойчивость.

3. К какому понятию можно отнести набор личностных характеристик сотрудника и психических качеств сотрудника, отражающих индивидуальные характеристики, соответствующие требованиям службы?

- А. Профессионализм.
- Б. Устойчивость.
- В. Образованность.

4. Какие бывают виды межличностных отношений?

А. Индивидуальные и общие.

Б. Конфликтные и неконфликтные.

В. Формальные и неформальные.

5. Противоречия, возникающие в служебных отношениях и условиях, связанных с их обеспечением – это:

А. Служебный конфликт.

Б. Конфликт.

В. Принципиальность.

6. Переживание эмоционального дискомфорта, связанное с ожиданием неблагополучия, с предчувствием грозящей опасности, в результате чего у человека появляется страх – это:

А. Тревога.

Б. Аффект.

В. Стресс.

Глава 2. Стрессоустойчивость сотрудников ППСП.

Понятие, виды, факторы

2.1. Определение стресса в контексте службы в подразделениях ППСП

Впервые слово «стресс» (англ. stress – напряжение) употребил врач Ганс Селье в 1936 г. для обозначения напряжения, утомления. Он же разработал теорию стресса. Стресс – это состояние психической и физической напряженности, возникающее в ответ на воздействие стрессоров – факторов, требующих адаптации организма. Для сотрудников ППСП стрессорами могут быть экстремальные ситуации, конфликты, риск для жизни и здоровья, высокая ответственность.

Стрессоустойчивость – это способность человека эффективно справляться со стрессовыми ситуациями, сохраняя психическое равновесие, работоспособность и физическое здоровье. Высокая стрессоустойчивость для сотрудников ППСП является ключевым фактором эффективной работы, безопасности и профессионального долголетия. Она позволяет принимать взвешенные решения в экстремальных условиях, поддерживать контроль над своими эмоциями и действиями, а также предотвращать риски для собственного здоровья и здоровья окружающих.

Стресс в деятельности сотрудников ППСП – это специфическая реакция организма на экстремальные условия работы, характеризующаяся комплексом физиологических и психологических изменений. В отличие от повседневного стресса, который многие люди испытывают, стресс для сотрудника ППСП часто связан с реальной угрозой жизни и здоровью, как его самого, так и окружающих. Это обуславливает более высокую интенсивность и продолжительность стрессовой реакции. Рабочие нагрузки в ППСП включают не только физические (патрулирование, задержание преступников, физическая борьба), но и значительные психологические компоненты (принятие быстрых решений в условиях неопределенности, работа с агрессивными людьми,

контакт со смертью и насилием). Психо-физиологические особенности организма таковы, что он постоянно реагирует на стрессоры. Существуют три стадии ответа организма на стрессор:

1. *Стадия тревоги* характеризуется начальной реакцией на стрессор:

– у сотрудников ППСП это может быть внезапное возбуждение в ответ на опасную ситуацию (преследование преступника, нападение);

– симпатическая нервная система активируется, выделяются адреналин и норадреналин, что приводит к учащению сердцебиения, повышению артериального давления и другим физиологическим изменениям, подготавливающим организм к «борьбе или бегству».

2. *Стадия сопротивления*. Если стрессор продолжает действовать, организм пытается адаптироваться к нему:

– у сотрудников ППСП это может проявляться в постоянной готовности к действиям в экстремальных условиях;

– длительное нахождение в состоянии повышенной готовности истощает ресурсы организма.

3. *Стадия истощения*. Если стрессор действует слишком долго или слишком интенсивно, организм не в состоянии поддерживать состояние сопротивления:

– у сотрудников ППСП это может проявиться в виде профессионального выгорания, хронических заболеваний и других негативных последствий.

Необходимо производить оценку опасности ситуации и своих возможностей справиться с ней, стресс в экстремальных условиях, включая работу в силовых структурах (роль социальной поддержки, профессиональной подготовки и личностных качеств в адаптации к стрессовым ситуациям). Для сотрудников ППСП важно не только физическая готовность, но и психологическая устойчивость, способность эффективно взаимодействовать с коллегами и гражданами, а также умение обращаться за помощью в трудных ситуациях. Классификация стрессовых реакций у сотрудников ППСП может

быть проведена по временной характеристике воздействия стрессоров и степени их интенсивности. Выделяются основные типы стресса:

1. Острый стресс.
2. Хронический стресс.
3. Профессиональный стресс.

Острый стресс – вид стресса, который относится к реакциям организма на внезапные, интенсивные события. Психофизиологические исследования подтверждают наличие двухфазной реакции на острую стрессовую ситуацию – первая фаза характеризуется активацией симпатической нервной системы («бей или беги»), вторая связана с восстановительными процессами. Например, при задержании нарушителя сотрудник полиции испытывает резкий выброс адреналина, повышение артериального давления и учащение сердцебиения. Такие реакции помогают организму быстро адаптироваться к угрожающей ситуации, обеспечивая повышенную физическую готовность и когнитивную ясность восприятия.

Хронический стресс – при хроническом воздействии факторов низкой интенсивности организм вынужден постоянно поддерживать повышенный уровень готовности. Со временем эта повышенная активность ведет к истощению резервов организма, вызывая состояние хронического напряжения. Необходимо также подчеркнуть роль длительного стресса в развитии состояний психического утомления и снижения продуктивности. У сотрудников правоохранительных органов хронический стресс часто связан с необходимостью постоянного контроля окружающей среды, ожидания угроз и повышенного уровня ответственности.

Профессиональное выгорание представляет особый случай хронического стресса, проявляющийся преимущественно в профессиональных условиях.

Сотрудники ППСП сталкиваются именно с такими условиями труда, как высокий уровень эмоциональной нагрузки, постоянное взаимодействие с людьми, высокие требования к качеству выполняемых функций, что влияет на их эмоционально-волевую сферу, приводит к деперсонализации (цинизму),

снижению профессиональной эффективности и влияет на уровень стрессоустойчивости.

2.2. Виды и факторы стрессоров как структурные компоненты в деятельности сотрудников ППС

Работа сотрудников ППС характеризуется наличием множества стрессоров, которые существенно влияют на их психологическое благополучие. Есть необходимость рассмотреть подробнее некоторые значимые стрессовые факторы в служебной деятельности сотрудника ППС:

1. Конфликты с гражданами.
2. Контакт с насилием.
3. Работа с жертвами преступлений.
4. Отсутствие социальной справедливости.
5. Избыточная бюрократизация.

1. Конфликты с гражданами. Конфликтные ситуации с гражданами являются одним из важнейших стрессоров в профессиональной деятельности сотрудников ППС. Они могут проявляться как в виде агрессивного поведения, так и физической угрозы.

Регулярные конфронтации с населением вызывают у сотрудников патологический страх перед опасностью, усиливающий постоянное напряжение и приводящий к состоянию перманентного стресса.

Частые конфликты ведут к снижению самооценки сотрудников, поскольку граждане зачастую воспринимают представителей власти негативно, создавая условия недоверия и враждебности.

2. Контакт с насилием. Участие в ситуациях насилия является вторым мощным источником стресса для сотрудников ППС. Видеть тяжелые преступления, находиться рядом с жертвами насилия, и сам факт участия в предотвращении криминальных действий многократно повышают уровень эмоционального напряжения. Постоянное наблюдение актов насилия влияет на

формирование посттравматического стрессового расстройства (ПТСР), которое выражается в нарушениях сна, повышении тревожности и даже возникновении фобий. Также регулярное столкновение с агрессией формирует стойкое ощущение опасности и непредсказуемости в повседневной жизни.

Так, согласно приказу МВД России № 500 от 27.08.2024 «Об утверждении Положения о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации», психологическая работа направлена на формирование у сотрудников профессионально значимых психологических качеств личности, психологической устойчивости и готовности к эффективному выполнению оперативно-служебных задач.

3. Работа с жертвами преступлений. Общение с потерпевшими и свидетелями требует от сотрудников высокой степени эмоциональной устойчивости и эмпатии, т. к. это вызывает состояние эмоционального перенасыщения и так называемый «синдром сострадания». Кроме того, чрезмерная эмоциональная нагрузка снижает способность адекватно воспринимать окружающую действительность и справляться с повседневными обязанностями и влечет за собой быстрое развитие симптомокомплекса профессионального выгорания.

4. Отсутствие социальной справедливости. Важной причиной стресса среди сотрудников ППСП является проблема неравенства и коррупции в системе правоохранительной деятельности. Сотрудники нередко испытывают глубокое разочарование из-за невозможности справедливого разрешения конфликтов, сталкиваясь с системой покровительства и неправомερных методов решения проблем. Недоверие к собственным руководителям и коллегам дополнительно усугубляет стресс и нарушает социальную интеграцию коллектива.

5. Избыточная бюрократизация. Регулярные административные процессы, сопровождающие работу сотрудников ППСП, связаны с большим объемом документации и жесткими сроками оформления бумаг. Н.В. Гришина

установила прямую корреляцию между нагрузкой, связанной с документооборотом, и развитием синдрома эмоционального выгорания, акцентировала внимание на важности сокращения излишнего объема административной работы. Она показала, что высокие требования к ведению учетной документации негативно сказываются на качестве исполнения непосредственной служебной деятельности, что становится дополнительным фактором повышения стресса и формирования отрицательных установок относительно самой профессии, в результате чего у сотрудников появляются психо-физиологические реакции. К ним можно отнести:

– *утомляемость и выгорание*. Профессиональное выгорание, характеризующееся эмоциональным истощением, деперсонализацией и снижением профессиональной эффективности, является распространенным следствием хронического стресса. По результатам исследования Ю.В. Варданяна и О.М. Воробьевой, посвященного эмоциональному выгоранию у сотрудников полиции, выявлена значимая корреляция между уровнем выгорания и стажем службы. Это указывает на потенциальную связь продолжительной службы и развития синдрома эмоционального выгорания в данной профессиональной группе. Физиологически это состояние обусловлено истощением энергетических ресурсов организма.

– *заболевание*. Стресс повышает риск развития различных заболеваний, включая сердечно-сосудистые патологии (гипертония, ИБС), гастрит, язву желудка, иммунные нарушения и т. д). Ненормированный график и ночные смены усугубляют проблему, снижая работоспособность, оказывая влияние на психическое состояние и повышая предрасположенность к формированию хронического стресса.

– *раздражительность и агрессия*. Повышенная раздражительность, агрессия и гнев – частые последствия хронического стресса. Эти изменения связаны с нейрохимическими процессами в головном мозге, вызванными длительным воздействием.

– психические расстройства. У сотрудников ППСП повышен риск развития депрессии, тревожных расстройств и посттравматического стрессового расстройства. Анализ статистических данных по заболеваемости психическими расстройствами среди сотрудников органов внутренних дел России показал, что зарегистрированные нарушения психического здоровья представляли собой невротические, стресс-ассоциированные и соматоформные расстройства. В связи с этим стрессоустойчивость сотрудника ППСП – это не пассивное переживание стресса, а активное взаимодействие с ним, обеспечивающее сохранение работоспособности и профессионализма в сложных ситуациях, требующее глубокого формирования стрессоустойчивости и способности к быстрой адаптации к экстремальным условиям. Существует ряд компонентов относительно стрессоустойчивости:

Компоненты стрессоустойчивости:

Физическая выносливость и здоровье:

Работа в ППС требует хорошей физической формы, выносливости и способности справляться с физическими нагрузками. Регулярные тренировки, здоровый сон и питание – залог успешной работы и снижения влияния стресса.

Психологическая устойчивость:

Это способность сохранять спокойствие и принимать рациональные решения в экстремальных ситуациях, контролировать эмоции и не поддаваться панике. Сюда входит умение управлять страхом, агрессией и другими негативными эмоциями.

Сильная нервная система:

Это генетически обусловленный фактор, определяющий устойчивость к стрессорам. Однако его влияние можно усилить с помощью тренировок и здорового образа жизни.

Развитые навыки саморегуляции:

Способность быстро восстанавливаться после стрессовых ситуаций, применять техники релаксации (дыхательные упражнения, медитация),

анализировать собственные реакции и адаптировать поведение в соответствии с ситуацией.

Высокая самооценка и уверенность в себе:

Вера в собственные силы и способности помогает сотрудникам ППС эффективнее справляться с трудностями и не поддаваться самокритике в сложных ситуациях.

Развитые коммуникативные навыки:

Эффективное общение с коллегами, гражданами и преступниками – неотъемлемая часть работы в ППС. Умение строить доверительные отношения и находить компромиссы снижает уровень конфликтов и стресса.

Морально-волевые качества:

Мужество, стойкость, целеустремленность, дисциплина – эти качества помогают сотрудникам ППС выполнять свои обязанности в сложных условиях.

Механизмы адаптации:

Копинг-стратегии:

Проблема-ориентированные: анализ ситуации, планирование действий, поиск информации, обращение за помощью к коллегам или руководству. Например, сотрудник ППС сталкивается с конфликтом между гражданами. Вместо эмоциональной реакции он спокойно и четко:

- выслушивает обе стороны, устанавливает причины конфликта;
- помогает найти компромиссное решение.

Социальная поддержка:

Эмоционально-ориентированные: релаксационные техники, общение с близкими, использование юмора для снятия напряжения. Например, после стрессового вызова сотрудник ППС использует дыхательные упражнения для снятия напряжения и делится своими переживаниями с близким человеком.

Профессиональное развитие:

Регулярный обмен опытом способствует сплоченности и взаимопомощи. Например, группа сотрудников ППС в неформальной обстановке обсуждает

профессиональные проблемы, обмениваясь опытом и оказывая друг другу эмоциональную поддержку.

Регулярные тренинги по стрессоустойчивости, тактической подготовке, работе с агрессивными людьми и повышение квалификации позволяют сотрудникам ППС улучшать свои профессиональные навыки и чувствовать себя более уверенно. Например, участие сотрудников ППС в тренинге по работе с агрессивными людьми повышает их компетентность и способность эффективно реагировать на конфликтные ситуации.

Организационная поддержка:

Обеспечение сотрудников необходимым оборудованием, формой, своевременная выплата зарплаты, благоприятный психологический климат в коллективе – важные факторы, влияющие на адаптацию. Например, предоставление сотрудникам ППС специальной подготовки по оказанию первой медицинской помощи и необходимого медицинского оборудования повышает их безопасность и уверенность в себе.

Границы:

Установление и соблюдение личных и профессиональных границ является необходимостью для предотвращения выгорания и сохранения психологического здоровья. Например, отделять работу от личной жизни (ритуалы завершения смены, защита личного времени), ограничивать эмоциональное вовлечение в чужие проблемы, четко определять профессиональную компетенцию, соблюдать дистанцию в общении с гражданами и своевременно сообщать о перегрузках руководству. Поэтому высокий уровень стрессоустойчивости является критическим фактором, определяющим эффективность и безопасность службы сотрудников ППС. Его влияние проявляется в нескольких ключевых аспектах:

Обеспечение безопасности. В экстремальных ситуациях, характерных для работы в ППС, способность сохранять самообладание и контролировать свои эмоции напрямую влияет на безопасность как самого сотрудника, так и окружающих. Рациональное принятие решений в условиях стресса,

обусловленное высоким уровнем стрессоустойчивости, позволяет минимизировать риски, связанные с применением силы, использованием оружия и другими потенциально опасными действиями. Исследования показывают, что неконтролируемые эмоциональные реакции в критических ситуациях часто приводят к ошибкам и травмам.

Поддержание профессионализма. Стрессоустойчивость позволяет сотрудникам ППСП сохранять высокий уровень профессионализма даже в условиях повышенного напряжения и негативного эмоционального фона. Способность эффективно функционировать в сложных ситуациях обеспечивает качественное выполнение служебных обязанностей независимо от степени сложности и напряженности ситуации. Профессионализм в данном случае включает в себя не только соблюдение профессиональных стандартов, но и умение адекватно реагировать на воздействия внешней среды.

Снижение вероятности ошибок. Стрессоустойчивость является важным фактором предупреждения ошибок. Умение контролировать свои эмоции и действия в критические моменты позволяет принимать взвешенные решения и избегать поспешных и необдуманных действий. В работе ППСП, где каждая ошибка может иметь серьезные последствия, стрессоустойчивость является необходимым условием для обеспечения безопасности и эффективности.

Низкий уровень стрессоустойчивости у сотрудников ППСП влечет за собой серьезные негативные последствия, затрагивающие как профессиональную сферу, так и личную жизнь, а также физическое и психическое здоровье сотрудника.

Ошибки в работе. Неспособность эффективно функционировать под давлением, характерным для работы в ППСП, напрямую повышает вероятность совершения ошибок. Это может проявляться в неправильной оценке ситуации, неадекватных действиях, нарушении профессиональных стандартов и принятии поспешных решений. Последствия таких ошибок могут быть крайне серьезными, приводя к негативным последствиям как для граждан (например,

несправедливые задержания, неправильное применение силы), так и для самих сотрудников (дисциплинарные взыскания, судебные иски).

Профессиональное выгорание. Хроническое воздействие стрессоров без адекватных механизмов справления приводит к высокому риску развития синдрома профессионального выгорания. Это состояние характеризуется эмоциональным истощением, цинизмом (деперсонализацией) и снижением профессиональной эффективности. Выгорание негативно сказывается на работе сотрудника ППС, снижая его производительность, ухудшая качество выполнения обязанностей и повышая риск ошибок.

Межличностные конфликты. Постоянное напряжение и негативные эмоции, связанные с низкой стрессоустойчивостью, отрицательно влияют на межличностные отношения. Это может приводить к конфликтам как на работе (с коллегами, руководством), так и в личной жизни (с членами семьи, друзьями). Напряженные отношения ведут к дополнительным стрессорам и усугубляют общее состояние сотрудника.

Проблемы со здоровьем. Хронический стресс является фактором риска для развития целого ряда заболеваний, как физических, так и психических. Хронический стресс – это не просто неприятное чувство. Его длительное воздействие на организм запускает цепную реакцию, приводящую к серьезным проблемам со здоровьем. В физическом здоровье это может вызывать повышенный риск сердечно-сосудистых заболеваний, проблемы с пищеварением, нарушение сна, обусловленное ненормированным графиком, физическими нагрузками и постоянным напряжением. Психические последствия включают ПТСР, депрессию, тревожные расстройства и выгорание. Все это снижает работоспособность, увеличивает риск ошибок и травм, угрожая как самим сотрудникам, так и окружающим. Необходимы профилактические меры и доступ к медицинской/психологической помощи.

Стрессоустойчивость сотрудников – ключевой фактор, определяющий их эффективность и сохранение здоровья. Она зависит от сложного взаимодействия внутренних факторов (структурные компоненты личности,

физическое и психическое здоровье, навыки саморегуляции, техники релаксации, позитивное мышление, самомотивация) и внешних (рабочая нагрузка, организационная культура, отношения в коллективе, социальная поддержка, материальное обеспечение, юридические аспекты работы, социальная среда патрулирования).

Стрессоустойчивость сотрудников ППСП – сложный феномен, определяемый взаимодействием множества внутренних и внешних факторов. Учитывая данные факторы, необходимо повышать стрессоустойчивость, применяя методы, способствующие улучшению состояния психического здоровья личности.

2.3. Практические упражнения к главе 2 – см. приложение А.

Контрольные вопросы

(Ответы – см. приложение Г)

1. Способность человека эффективно справляться со стрессовыми ситуациями, сохраняя психическое равновесие, работоспособность и физическое здоровье – это:

А. Стрессоустойчивость.

Б. Стресс.

В. Принятие.

2. Какие бывают типы стресса?

А. Внешний стресс, внутренний стресс.

Б. Острый стресс, хронический стресс, профессиональное выгорание.

В. Импульсивный стресс, средний стресс, слабый стресс.

3. Какой врач впервые употребил слово «стресс» (англ. stress – напряжение) в 1936 г. для обозначения напряжения, утомления?

А. Г. Селье.

Б. З. Фрейд.

В. В. Бехтерев.

4. Эффективный метод обучения противостоянию манипуляциям в безопасной и контролируемой среде – это:

- А. Поведенческие игры.
- Б. Ролевые игры.
- В. Профессиональные игры.

5. Практика самовнушения, которая применяется в психотерапии как инструмент самостоятельной коррекции эмоциональных состояний.

- А. Самогипноз.
- Б. Психотерапия.
- В. Техника расслабления.

6. Комплекс упражнений, направленных на развитие самоконтроля и управления эмоциональным состоянием

- А. Методика психорегуляции.
- Б. Аутогенная тренировка.
- В. Дыхательные техники.

Заключение

Подразделение ППСП представляет собой систему государственных органов исполнительной власти, основная задача которой заключается в защите жизни и здоровья граждан, их прав и свобод, а также собственности и интересов общества и государства от преступных и иных противоправных действий. Она наделена правом применения принуждения в соответствии с законом.

Профессиональная деятельность сотрудников ППСП относится к категории сложных и ответственных, предъявляющих высокие требования, поскольку от их решений зависят судьбы многих людей. Сотрудники ППСП выступают представителями государства, охраняющими как личные, так и государственные интересы. Служба в ППСП сопряжена с экстремальными нагрузками и осуществляется в напряженных условиях, часто связанных с применением оружия, физической силы и специальных средств. От добросовестности и профессионализма сотрудников зависит эффективность их служебной деятельности.

Для успешного выполнения служебно-профессиональных обязанностей важное значение имеют следующие психологические характеристики сотрудников ППСП: объем, устойчивость, переключаемость и распределение внимания, а также баланс аналитического и синтетического восприятия и мышления. Высокий уровень энергии личности также играет значительную роль и во многом определяется природными задатками человека.

Эффективность правоохранительной деятельности зависит не только от знаний, умений и навыков служащих, но и от их личностных качеств. Поэтому в перечень профессиональных требований всегда включаются соответствующие психологические характеристики. А для совершенствования индивидуальных особенностей личности необходимо включать обучение

психологическим приемам, повышающим надежность их служебной деятельности и позволяющим грамотно взаимодействовать с окружающими.

Профессионально-психологическая подготовленность сотрудников ППСП является обязательной составляющей их профессионального мастерства. Важно, чтобы они овладели методами, позволяющими развивать необходимые профессионально важные качества, обеспечивающие эффективность их службы.

Подразделения ППСП выполняют чрезвычайно важные общественные задачи борьбы с преступностью и охраны общественного порядка. В связи с этим сотрудники ППСП наделены соответствующими правами и обязанностями, в том числе в сфере применения как профилактических, так и принудительных мер к лицам, ведущим антиобщественный образ жизни. Способности применения методов саморегуляции у сотрудников ППСП, а также навыки помощи окружающим по устранению стрессовой ситуации помогают развивать собственную стрессоустойчивость при негативных воздействиях стрессоров.

Изучив психологические особенности стрессоустойчивости сотрудников ППСП, можно использовать полученные знания для правильного воздействия на различные стрессовые ситуации, связанные с профессиональной деятельностью.

Одна из самых серьезных причин стресса – ответственность, которую приходится брать на себя рядовым сотрудникам, принимая непростые решения.

Целью обеспечения стрессоустойчивости является формирование у сотрудников ППСП психологической подготовки к воздействию различных стрессовых ситуаций, связанных с профессиональной деятельностью, уверенности в собственных силах и способностях, развитии их потенциала для успешного обучения и службы. Необходимо создание благоприятной среды для получения знаний в комфортных условиях пребывания в учебном заведении,

свободно выражая свое мнение и задавая вопросы с поддержкой преподавателей в процессе обучения и помощью в преодолении возникающих трудностей. А это значит, у сотрудников будет сформирована адекватная самооценка, будет расти мотивация и интерес к деятельности, что, в свою очередь, положительно скажется на их профессиональном уровне.

Таким образом, служебная деятельность сотрудников патрульно-постовой службы полиции сопряжена с постоянным воздействием стрессоров, интенсивность которых в современных условиях значительно возросла. Увеличение количества и сложности преступлений, рост социальной напряженности в обществе, повышенная степень ответственности за безопасность граждан – все это создает крайне неблагоприятный фон для психического и физического здоровья сотрудников ППС. Они ежедневно сталкиваются с экстремальными ситуациями, насилием, конфликтами, смертью и человеческими страданиями, что неизбежно приводит к психологическому напряжению и риску развития профессионального выгорания. Низкая стрессоустойчивость сотрудников ППС может привести к ошибкам в служебных обязанностях, снижению эффективности оперативно-служебной деятельности, ухудшению межличностных отношений, а также к проблемам со здоровьем, как физическим, так и психическим. Поэтому повышение стрессоустойчивости сотрудников ППС является не просто желательным, а абсолютно необходимым условием для обеспечения их профессиональной пригодности, безопасности и эффективной работы на благо общества. Воздействие криминальной среды, для которой характерны совершенно другие нормы, ценности, идеалы, высокая нервно-психическая нагрузка в связи с высокой ответственностью за результаты деятельности, предъявляют высокие требования к стрессоустойчивости и психологическим качествам личности, обеспечивающим преодолевающее стресс-поведение. Поэтому стрессоустойчивость сотрудников необходима не только для обеспечения

общественного порядка и безопасности жизнедеятельности населения в экстремальных условиях, но и для его собственной жизнестойкости и социальной адаптации.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 2 декабря 1993 г). Доступ из справ. правовой системы «Гарант».
2. О полиции: Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ. Доступ из справ. правовой системы «Гарант».
3. Об утверждении стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года: Указ Президента Российской Федерации от 19 декабря 2012 № 1666. Доступ из справ. правовой системы «Гарант».
4. О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 2 июля 2021 г. № 400. Доступ из справ. правовой системы «Гарант».
5. Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 26 июня 2020 года № 460. Доступ из справ. правовой системы «Гарант».
6. Профессиональная подготовка полицейских: учебник / под общ. ред. В.Л. Кубышко. Ч. 1. М., 2023. 520 с.
7. Астапова В.М. Тревога и тревожность: хрестоматия. СПб., 2008. 240 с.
8. Беляева Л.И. Психологические особенности экстремальных ситуаций правоохранительной деятельности // В сб: Прикладная юридическая психология / под ред. А.М. Столяренко. М., 2016.
9. Гуревич П. С. Психология: учебник для студентов вузов. М., 2017. 319 с.
10. Котенев И.О. О концепции психологического обеспечения деятельности сотрудников ОВД в экстремальных условиях / Проблемы, пути становления и дальнейшего развития психологической службы органов внутренних дел. М., 1998.

11. Носс И. Н. Личностно-профессиональная диагностика сотрудников органов внутренних дел: учебно-методическое пособие. Ч. 2. М., 2017.
12. Руденко А.М. Основы коррекционной педагогики и психологии: учебник / А.М. Руденко, С.И. Самыгин, И.Е. Пономарев [и др.] Ростов н/Д, 2023.
13. Саенко Ю.В. Регуляция эмоций: тренинги управления чувствами и настроениями. СПб., 2010.
14. Костина Л.Н. Психология в профессиональной подготовке сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации по должности «Полицейский»: учебное пособие. / Л.Н. Костина, И.Б. Лебедев, И.А. Паршутин [и др.] М., 2019
15. Самыгин С.И. Психология развития и возрастная психология: учебное пособие / С.И. Самыгин, И.Н. Алексеенко, В.И. Бондин [и др.] Ростов н/Д, 2021.
16. Столяренко Л.Д. Общая и профессиональная психология: учебное пособие / Л.Д. Столяренко, С.И. Самыгин, Г.И. Давыдова [и др.] Ростов н/Д, 2022. 300 с.
17. Упорникова И.В., Киреева Ж.Б., Ковтун Н.А. Психология в деятельности сотрудников органов внутренних дел: практикум. Ростов н/Д, 2019.
18. Цветков В.Л. Психологическая подготовка сотрудников полиции: учебное пособие / В.Л. Цветков, А.Ю. Федотов, Т.А. Хрусталева [и др.] М., 2016.

Практические упражнения

Приложение А

Процесс эмоционально-волевой саморегуляции строится на трех основополагающих принципах:

- релаксация;
- визуализация;
- самовнушение.

Сущность принципа **релаксации** заключается в подготовке тела и психики к совместной работе. Именно в моменты релаксации можно услышать свой внутренний голос и почувствовать связь своего организма и мыслительной деятельности. Релаксация, или расслабление, означает освобождение тела и психики от ненужного напряжения, она оказывает на человека благотворное психологическое и физиологическое влияние. Это взаимно-обратный процесс: тело расслабляется по мере того, как успокаивается мозг, а мозг успокаивается от того, как расслабляется и разряжается тело.

Второй принцип – **визуализация**. Интуитивное мышление использует различные пути проникновения в сознание. Основным является путь рисования картин, или визуализация образов в вашем мозгу. Это называется созданием внутреннего образа. Визуализация обозначает различные способы активизации направленного воображения с помощью слуховых, зрительных, обонятельных, вкусовых, осязательных ощущений, а также их комбинаций. В принципе мозг человека одинаково реагирует как на образы объективного мира, так и на

создаваемые внутренние образы. И поэтому навыки визуализации позволяют человеку лучше использовать свои внутренние ресурсы, активизировать протекание психических процессов.

Сущность принципа **самовнушения** заключается в том, что с помощью самовнушения мы облачаем наши внутренние образы в слова, которые неоднократно отдаются эхом в нашем сознании. Эти слова, наполненные собственной внутренней силой и поддержкой, воспринимаются глубоко на эмоциональном уровне. Такое внутреннее эхо может быть сформулировано как отношение, намерение и установка, выраженная словами: «Я могу это сделать». Самовнушение – это ясное утверждение, что успех возможен, выраженное от первого лица в настоящем времени. Слова, обращенные к себе, усиливают веру в то, что человек в состоянии достичь своей цели, и указывают направление, в котором нужно идти. Они заставляют мозг сконцентрироваться и активно участвовать в достижении цели. Самовнушение – это активная установка, позволяющая облечь образы в словесную оболочку.

Простейшие методы саморегуляции

Цель применения простейших методов саморегуляции состоит в том, чтобы помочь созданию оптимальных внутренних условий для успешного выполнения служебных действий сотрудником. При этом имеется в виду ряд моментов:

- закрепление положительной установки относительно себя («Я справлюсь»), повышение чувства уверенности в себе;
- гармонизация и активация эмоционально-аффективных процессов (особенно в ситуациях, связанных с риском, чувством страха, дефицитом времени на осуществление профессиональных действий и т. д.);

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

- ускорение перехода к отдыху после больших служебных нагрузок;

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

Для соответствующих тренировок могут быть рекомендованы следующие методы.

Использование приемов логики. Очень часто сложившаяся ситуация требует, чтобы сотрудник органов внутренних дел умел хладнокровно разобраться в ней. При этом можно сначала убедить себя в нерациональности имеющегося психического состояния, неадекватного нервного напряжения, а затем – в целесообразности другого стиля деятельности и поведения. В процессе логического осмысления ситуации и устранения связанных с ней отрицательных эмоций можно пользоваться несколькими приемами:

- снимать нервное напряжение можно, что называется, поговорив с самим собой, убедив себя в несерьезности переживаний. Психическая защита в данном случае строится на самоубеждении в том, что трудные положения воспитывают умение даже из неудачи извлекать максимум пользы;

- четко проанализировать, что произошло, где допущена ошибка, и сразу же представить себе, какая может быть польза для будущей деятельности;

- очень важным является прием индивидуально значимого самоубеждения типа; «Я самый опытный», «Я все могу», «Я могу раскрыть любое преступление» и т. п. Эти самоубеждения надо обязательно тренировать, постоянно используя их как стимул в преодолении трудных ситуаций, возникающих в повседневной практике.

Использование самоприказов. Дисциплинированный сотрудник может хорошо управлять собой с помощью внутренних самоприказов типа: «Надо!», «Смелее!», «Терпи!», «Работай!» и т. п. Важно систематически тренировать преодоление себя с таким дополнительным самоприказом. В итоге должна выработаться своего рода органическая связь между внутренней речью и действием. Самоприказ при этом обретает дополнительную силу, становится своего рода пусковым стимулом. Следует отметить, что очень удобно объединять самоприказы с формулами самоубеждения. Например: «Я ничего не боюсь! Вперед!» или «Я справлюсь с этой работой! Смелее!» и т. п.

Использование образов. Лицам с художественным типом мышления помогает прием, основанный на «игре в кого-нибудь». Например, оперативный работник, выполняющий какую-нибудь тяжелую и напряженную работу, может представить себя в образе литературного персонажа или киногероя-сыщика. Умение мысленно представить себе образ для подражания, войти в нужную роль помогает обрести свой стиль поведения и не только регулировать свое состояние, но и, если нужно, оказывать психологическое давление на преступника.

Целенаправленное представление ситуаций. Умению настроиться или снять нервное напряжение помогает использование воображения. У каждого человека есть в памяти ситуации, в которых он испытывал покой, умиротворение, расслабление. У одних – это пляж, приятное ощущение отдыха на теплом песке после купания, у других – горы, чистый свежий воздух, голубое небо, снежные вершины. Таких ситуаций может быть очень много, но выбрать надо самую значимую, способную вызвать нужные эмоциональные переживания.

При настройке на выполнение какого-либо профессионального действия сотруднику органов внутренних дел рекомендуется вспомнить эмоциональные

сцены, ситуации, связанные, например, с успешным раскрытием преступления, задержанием преступника, героическими поступками и т. п.

Способы отвлечения. Могут быть состояния, когда к активным методам саморегуляции прибегать трудно. Нередко это бывает связано с выраженным утомлением, чувством опустошения, отчаяния. В таких случаях снять груз психического напряжения можно с помощью различных средств отвлечения. Это может быть книга, которую перечитываешь много раз, не теряя к ней интереса, может быть музыка, полюбившийся фильм и т. д.

Сознательное управление мышечным тонусом. Мышечный тонус – один из показателей эмоционального состояния. Как правило, нерациональное нервно-психическое напряжение сочетается с ненужным напряжением мускулатуры, а это, в свою очередь, еще больше увеличивает нервную нагрузку. Большое значение при этом имеет умение произвольно управлять мышечным тонусом, например, лица человека. Стоит нахмуриться, принять грустное выражение лица, как станет действительно грустно. И наоборот, улыбка способна сделать чудо. Умение улыбнуться даже в тяжелой ситуации, убрать ненужную скованность, психическую напряженность, мышечную зажатость повышает способность человека к лучшей реализации своих возможностей.

Дыхание как средство саморегуляции. Дыхание занимает важное место в системе эмоционально-волевой саморегуляции. Умение правильно дышать является основой успеха в овладении методами саморегуляции. Ниже будет более подробно описаны методы дыхательной гимнастики. Но хотелось бы отметить, что простейшие дыхательные приемы могут успешно использоваться сотрудниками в ситуациях, когда необходимо быстро взять себя в руки, успокоиться или, наоборот, поднять свой тонус.

Важное значение для регуляции психического состояния имеет ритм дыхания. Успокаивающий ритм заключается в том, что каждый выдох делается вдвое длиннее вдоха.

Хорошо показывает себя такой прием, как **дыхание на счет**. В ситуации, когда необходимо успокоиться: на счет 1, 2, 3, 4 делается вдох, потом на счет 1, 2, 3, 4 – выдох, затем на счет 1, 2, 3, 4, 5 делается вдох и на счет 1, 2, 3, 4, 5 – выдох и так вдох и выдох удлиняются до 12. Происходит искусственная задержка дыхания, что непроизвольно приводит к определенному снятию эмоционального напряжения. Наоборот, в ситуации, когда необходимо поднять свой тонус, активизироваться, поступают обратным образом. Начинают делать вдохи и выдохи с 12 и постепенно укорачивают их до 4. Дыхание учащается, напряжение возрастает.

Другой прием – **задержка дыхания**. В ряде случаев для того, чтобы снять острое нервное напряжение, можно сделать глубокий вдох и задержать дыхание на 20–30 с. Следующий за этим выдох и последующий повторный глубокий компенсаторный вдох будут способствовать стабилизации состояния.

Каждый из предложенных простейших методов саморегуляции, естественно, может быть углублен и расширен. Поэтому сначала необходимо выбрать те из них, которые лучше отвечают характеру и темпераменту, кажутся наиболее удобными для систематического применения. Критерием отбора должны быть собственные индивидуальные особенности. Кроме того, необходимо учитывать, что методы саморегуляции могут различаться по направленности. В одном случае они помогут снять нервное напряжение, расслабиться, восстановить работоспособность, в другом – будут способствовать мобилизации, вхождению в особое психическое состояние, наиболее адекватное оперативно-служебным условиям.

Аутогенная тренировка

Аутогенная тренировка включает в себя комплекс упражнений, направленных на повышение возможности саморегуляции исходно произвольных функций организма. Аутогенная тренировка – это метод самовнушения, предложенный немецким ученым И.Г. Шульцем. При этом методе первоначально путем самовнушения достигается расслабление тонуса мускулатуры – релаксация, затем в этом состоянии проводятся самовнушения, направленные на те или иные функции организма.

Данный метод отличается простотой и может быть освоен большинством людей. Под его влиянием нормализуется высшая нервная деятельность, эмоциональная сфера, усиливаются волевые способности человека. Приемы аутогенной тренировки усваиваются в процессе систематических упражнений, что придает этой методике тренировочный характер. Учитывая, что такая тренировка укрепляет силу воли, ее можно считать и активирующей личность. Следует отметить, что основным элементом аутогенной тренировки является обучение мышечному расслаблению (релаксации). Умение расслабляться поможет работникам органов внутренних дел снять или уменьшить эмоциональное напряжение, а также получить полноценный отдых за короткий промежуток времени.

Время овладения аутогенной тренировкой зависит от индивидуальных особенностей каждого конкретного человека, но в среднем составляет около 3–4 месяцев при ежедневных двух-трехразовых занятиях по 10 минут.

Прежде чем приступить к изучению специальных упражнений аутогенной тренировки, целесообразно освоить некоторые подготовительные упражнения.

Наиболее важным подготовительным мероприятием является **дыхательная гимнастика**, которая состоит в освоении ритмического полного дыхания. Самым важным условием регулирования дыхания является контроль

за его ритмом. Нужно всегда помнить: чтобы дышать правильно, необходимо точно отсчитывать установленный ритм. Для определения оптимального ритма дыхания удобно пользоваться частотой пульса перед занятиями (этот ритм и служит основой счета при дыхании). Прежде чем освоить так называемое полное дыхание, необходимо овладеть его составными элементами (брюшным, средним и верхним дыханием).

Брюшное (диафрагмальное) дыхание выполняется стоя, сидя или лежа. Для его выполнения необходимо сосредоточиться на области пупка. Втягивая брюшную стенку, делаем выдох. Затем медленно делаем вдох. Брюшная стенка при вдохе выпячивается наружу и нижняя часть легких наполняется воздухом. Грудная клетка при брюшном дыхании остается неподвижной и только живот производит волнообразные движения, наполняя и освобождая нижнюю часть легких.

Среднее дыхание выполняется стоя, сидя или лежа. Необходимо сосредоточиться на ребрах. После выдоха медленно вдыхаем, растягивая с обеих сторон ребра. Делая выдох, сжимаем ребра. При этом типе дыхания наполняется воздухом средняя часть, в то время как живот и плечи остаются неподвижными.

Верхнее дыхание также выполняется стоя, сидя или лежа. Внимание сосредоточивается на вершинах легких. После выдоха делаем вдох, медленно поднимая ключицы и плечи. Выдыхая, опускаем плечи и ключицы. При верхнем дыхании живот и передняя часть груди остаются неподвижной.

Полное дыхание так же, как и его составные части, выполняется стоя, сидя или лежа. После полного выдоха необходимо медленно встать, считая 8 ударов пульса, чередуя и соединяя все три вышеописанных типа дыхания в одном непрерывном волнообразном движении. Прежде всего выпячивается живот, потом расширяются ребра и, наконец, поднимаются ключицы и плечи. В этот момент стенка живота слегка подтягивается. Выдох производится в той

же последовательности, что и вдох: вначале втягиваем стенку живота, потом сжимаем ребра и опускаем ключицы и плечи. При этом весь дыхательный аппарат находится в единообразном движении. Между выдохом и следующим вдохом можно задержать дыхание, пока не появится естественное желание сделать вдох. Дыхание осуществляется через нос. Одна из важных целей дыхательной гимнастики – обучение концентрации внимания, что будет иметь большое значение для успешного освоения упражнений аутогенной тренировки. Однако следует отметить, что даже применение только одного полного дыхания (без специальных упражнений аутогенной тренировки) снимает (или уменьшает) эмоциональное напряжение, успокаивает нервную систему, наполняет человека чувством спокойствия и уверенности в себе. Делают это упражнение 5–6 раз с максимальной концентрацией внимания. Занятия аутогенной тренировкой целесообразно начинать после выполнения этого дыхательного упражнения. Необходимо учитывать, что, освоив «полное дыхание», нет необходимости в выполнении его составных частей (брюшного, среднего и верхнего дыхания).

После овладения приемами дыхательной гимнастики можно переходить к овладению непосредственно упражнениями **аутогенной тренировки**. В начальном периоде изучения этой методики желательно использовать для занятий время сразу после пробуждения и непосредственно перед засыпанием, так как в период естественной сонливости гораздо легче добиться предусмотренных упражнениями ощущений. В дальнейшем для освоения аутогенной тренировки можно использовать любое время суток. Первые тренировки желательно проводить в теплом, тихом помещении, при неярком свете. В дальнейшем занимающийся в состоянии не обращать внимания на шум и при достаточном овладении техникой тренировки может проводить сеансы, даже сидя в поезде или автобусе.

Во время занятий важно придать телу удобное положение, исключаящее какое-либо мышечное напряжение. Предлагается принять одну из следующих трех поз, наиболее удобных для занятий.

1. Положение сидя – кучерская поза. Чтобы принять ее, нужно сесть на стул прямо, распрямить спину, а потом расслабить все скелетные мышцы. Чтобы диафрагма не давила на желудок, не следует слишком сильно наклоняться вперед. Голова опущена на грудь, ноги слегка расставлены и согнуты под тупым углом, руки лежат на коленях, не касаясь друг друга, локти немного округлены (характерная поза кучера, дремлющего в ожидании седока). Глаза закрыты. Данная поза является активной и ее можно принять практически где угодно: дома, на работе, в транспорте и т. д.

Следующие позы относятся к пассивным, и их используют, как правило, при занятиях дома.

2. Положение полусидя. Занимающийся сидит свободно в мягком кресле, удобно облокотившись на его спинку; все тело расслаблено, обе руки несколько согнуты в локтевых суставах, лежат ладонями на передней части бедер или на подлокотниках, ноги свободно расставлены, носки немного врозь. Если носки направлены прямо или приподняты, то стадия расслабления еще не наступила.

3. Положение лежа. Эта поза используется при занятиях перед сном или непосредственно после него. Тренирующийся лежит удобно на спине, голова слегка приподнята, покоится на низкой подушке. Руки, несколько согнутые в локтевом суставе, свободно лежат вдоль туловища ладонями вниз. Для вечерних тренировок желательно принимать ту позу, в которой тренирующийся привык засыпать.

После того как занимающийся примет одно из указанных положений, начинается выполнение специальных упражнений. Для большей

сосредоточенности внимания на задании рекомендуется выполнять упражнения с закрытыми глазами.

Для достижения тренирующимся необходимых ощущений разработано 6 основных стандартных упражнений, выполняемых путем мысленного повторения соответствующих формул самовнушения.

1. Упражнение, направленное на вызывание ощущения тяжести.

Рекомендуется, заняв исходное положение в одной из трех поз, мысленно спокойно произнести: «Я совершенно спокоен». Потом медленно со спокойной концентрацией внимания 5–6 раз мысленно произнести формулу: «Моя правая рука очень тяжелая» (для левши: «Моя левая рука очень тяжелая»), после чего мысленно произносят один раз: «Я совсем спокоен». Формула повторяется одновременно с фазой выдоха. Необходимо много раз представить себе, что сказанное действительно имеет место. Расслабление мышц правой руки ощущается тренирующимся как тяжесть. Для усиления эффекта можно попытаться представить себе, что в правой руке находится гиря, или что на нее давит что-нибудь тяжелое и т. п.

Иногда для контроля можно попытаться несколько приподнять руку, чтобы убедиться в появлении ощущения тяжести. Постепенно в результате тренировки ощущение тяжести вызывается в противоположной руке, в обеих руках одновременно, в обеих ногах, в руках и ногах одновременно, во всем теле. Первое упражнение считается освоенным, когда тренирующийся способен быстро и легко достигать чувство тяжести во всем теле. После этого можно переходить ко второму упражнению.

2. Упражнение, направленное на вызывание ощущения тепла.

Предварительно вызывают ощущение тяжести и, получив четкое ощущение тяжести во всем теле, медленно со спокойной концентрацией внимания 5–6 раз подряд мысленно произнести и представить себе: «Моя правая рука теплая» и один раз: «Я совсем спокоен». Для усиления эффекта представить себе, что

отяжелевшая правая рука погружена в теплую воду и т. п. По мере тренированности ощущение тепла так же, как и ощущение тяжести распространяется на обе руки, ноги и на все тело. Для получения более четкого ощущения тепла во всем теле также необходимо пользоваться яркими образными представлениями. Упражнение считается освоенным тогда, когда ощущение тепла вызывается легко и отчетливо. Освоив это упражнение, можно переходить к третьему.

4. Упражнение, направленное на овладение ритмом сердечной деятельности. При выполнении упражнения рекомендуется предварительно научиться мысленно считать пульс или сердцебиение. Вначале это упражнение выполняется в положении лежа на спине, при этом правую руку прикладывают к области левой лучевой артерии или к области сердца. Для уменьшения мышечного напряжения правой руки под локоть подкладывают какой-либо мягкий предмет (подушку). Сначала вызывают ощущение тяжести и тепла, как было указано выше. Затем переходят к мысленному 5–6-кратному повторению формулы самовнушения: «Сердце бьется спокойно и ровно» и один раз произносят мысленно: «Я совсем спокоен».

Это упражнение должно выполняться очень спокойно без какой-либо концентрации внимания на деятельности сердца. Не нужно стремиться ощутить работу своего сердца. Людям нервным, впечатлительным, склонным к повышенной заботе о своем здоровье, это упражнение лучше вообще не делать.

Упражнение считается освоенным тогда, когда вырабатывается способность в той или иной мере произвольно изменять ритм сердечной деятельности.

5. Упражнение, направленное на овладение регуляцией ритма дыхания. Предварительно вызывают ощущение тяжести, тепла и внушают

себе, что сердце бьется спокойно, ровно. После этого мысленно 5–6 раз повторяют: «Дышу совершенно спокойно» и один раз: «Я совсем спокоен».

Упражнение считается освоенным, если вырабатывается способность спокойно и ритмично дышать в процессе тренировки. Это упражнение несложное и осваивается быстро.

6. Упражнение, направленное на вызывание ощущения тепла в брюшной полости и в области солнечного сплетения. Это упражнение является наиболее трудным. Солнечное сплетение представляет собой важнейший узел вегетативной нервной системы – «брюшной мозг» и расположено оно позади желудка. Его место можно определить довольно точно, если найти середину между нижним концом грудины и пупком. В этом месте за желудком и находится важнейший центр нервных сплетений, управляющий деятельностью органов брюшной полости и через них существенными компонентами нашего самочувствия и настроения.

Вначале упражнения вызывают ощущения, соответствующие четырем указанным упражнениям. Затем 5–6 раз мысленно повторяют: «Мое солнечное сплетение излучает тепло» или «Живот прогрет приятным теплом» и один раз мысленно произносят «Я совсем спокоен». При выполнении этого упражнения внимание должно быть сосредоточено на области солнечного сплетения. Для получения более отчетливых ощущений необходимо, как и в предыдущих упражнениях, пользоваться образными представлениями (например, представить себе, что на поверхности живота в области солнечного сплетения лежит какой-нибудь теплый предмет и т. п.). Постепенно у занимающегося появляется ясное ощущение тепла в брюшной полости и тогда упражнение считается освоенным.

7. Упражнение, направленное на вызывание ощущения прохлады в области лба. Прodelав все вышеописанные упражнения аутогенной тренировки и получив все необходимые ощущения, необходимо мысленно

повторить себе 5–6 раз: «Мой лоб приятно прохладен» и один раз мысленно произносят: «Я совсем спокоен». Это упражнение довольно сложное для освоения. При его выполнении внимание концентрируется на области лба и висков. Для усиления эффекта в этом случае также необходимо пользоваться образными представлениями (например, представить себе, что лоб приятно обдувается прохладным ветерком или, что на поверхности лба находится прохладная повязка и т. п.). Упражнение считается освоенным, если занимающийся вызывает легкое отчетливое ощущение прохлады в области лба.

Когда эти шесть упражнений достаточно хорошо освоены, предлагается в дальнейшем **заменять длинные формулы самовнушения** более краткими: «Спокойствие...», «Тяжесть...», «Тепло...», «Сердце и дыхание спокойные...», «Солнечное сплетение теплое...», «Лоб прохладный...».

Необходимо подчеркнуть, что концентрация (сосредоточение) внимания во всех случаях носит спокойный, «пассивный» характер. Не нужно затрачивать силы на концентрацию внимания. Упражнения аутогенной тренировки должны выполняться спокойно, без излишнего напряжения. Они должны быть приятны для тренирующегося, а не утомлять его.

Каждое новое упражнение повторяют в течение 2 недель по 2–3 раза ежедневно и лишь после того, как было освоено предыдущее. Таким образом, на освоение всех шести упражнений затрачивается 12 недель. Из них первое упражнение выполняется в течение 12 недель, второе – 10, третье – 8, четвертое – 6, пятое – 4, шестое – 2 недели.

Наибольший период тренировки, таким образом, приходится на первые упражнения. Обычная длительность тренировок – от 2–3 минут (вначале) до 5–6 минут и более.

Приведенные выше шесть упражнений получили название «стандартных», и их Шульц относит к низшей ступени тренировки. К высшей ступени, или аутогенной медитации (самосозерцанию), он относит упражнения,

позволяющие научиться вызывать яркую визуализацию представлений и погружать себя в состояние «нирваны». Они не нашли своего широкого распространения, поэтому мы на них остановимся кратко.

Для достижения **высшей ступени** рекомендуется следующее:

1) упражнения, в которых предлагается при закрытых глазах отводить глазные яблоки вверх и как бы смотреть, не открывая глаз, в одну точку, расположенную примерно в средней лобной части волосяного покрова черепа;

2) упражнения в визуализации представлений: вызывание представления однотонного цвета, образов конкретных предметов. Это упражнение выполняется в течение 30–60 минут и рекомендуется только тем, кто регулярно тренируется не менее 6–12 мес. Задание считается выполненным, если тренирующийся может вызвать у себя яркое представление любого цвета, а также образ предметов и, наконец, образ другого человека;

3) вызывание у себя грезоподобного состояния («состояния интенсивного погружения»), во время которого такие абстрактные понятия, как, например, красота, счастье, справедливость, вызывали бы соответствующие зрительные образы;

4) вызывание своеобразного состояния сновидного расщепления сознания (глубокого погружения), во время которого занимающийся сам себе задает вопросы (например: «Что я делаю неправильно?», «В чем смысл работы?») и ответы на них получает в виде зрительных сновидных образов.

Овладение методом аутогенной тренировки позволяет человеку не только произвольно регулировать определенные функции организма (что уже само по себе играет важную роль в саморегуляции), но и с помощью самовнушения, которое используется в конце сеанса, после вызова состояния релаксации, вызывать у себя необходимые состояния, позволяющие эффективно справляться со сложным заданием, овладеть собой в напряженной ситуации, снять излишнее напряжение, повысить чувство уверенности в себя и т. п.

В деятельности сотрудников органов внутренних дел аутогенную тренировку целесообразно использовать в следующих направлениях:

1. Уменьшение чувства тревоги, волнения, эмоциональной напряженности. В то время как ощущения и восприятия отражают свойства вещей, существующих независимо от нас, эмоции отражают наше отношение к окружающему. Они позволяют оценить происходящее с точки зрения его значимости для организма и выполняют регуляторную функцию по отношению к нему. В ситуации, связанной с угрозой для здоровья или жизни человека, возникают такие эмоции, как страх, тревога, испуг и т. п. Данные эмоции не позволяют человеку продолжать действовать в данных условиях, заставляют его изменить их, блокируют его нормальную деятельность. И это вполне нормально, ведь таким образом эмоции предохраняют человека от негативных последствий деятельности в подобных условиях. Но сотрудникам органов внутренних дел по долгу своей службы постоянно приходится сталкиваться с ситуациями, сопряженными с риском, угрозой для безопасности, и они должны действовать в этих условиях, выполнять свой профессиональный долг. Аутогенная тренировка может помочь сотруднику в таких ситуациях. Она может быть использована для снятия излишнего эмоционального напряжения: чувства тревоги, беспокойства, страха, волнения (например, связанного с задержанием преступника). При этом важно суметь вызвать состояние мышечного расслабления (релаксации), для чего достаточно овладеть первым и вторым стандартными упражнениями. В состоянии релаксации используются команды самовнушения, которые в этом состоянии быстрее достигают своей цели: «Я абсолютно спокоен. Мне незачем беспокоиться», «Я уверен в себе и легко справлюсь с этим заданием», «Нет причин для беспокойства и тревоги. Я хорошо контролирую себя и ситуацию» и подобные им.

2. Регуляция функции сна. Аутогенная тренировка может быть полезна тем сотрудникам, которые дежурят сравнительно короткими периодами, часто

сменяя друг друга, и имеют возможность уснуть между сменами, постами. Нужно выполнить первые два упражнения аутогенной тренировки (вызов ощущения тяжести и тепла в теле) и начать мысленно внушать себе желание спать и постараться вызвать у себя чувство сонливости. Для этого можно пользоваться примерно следующей формулой: «Я полностью расслаблен. Я отдыхаю. Мне хочется спать. Мои веки смыкаются, наливаются свинцовой тяжестью. Голова наполняется легким туманом. Я засыпаю. Я сплю...» и т. п. Стандартной формулы нет; общий принцип заключается в том, чтобы внушить себе состояние сонливости. Если при этом требуется пробуждение в определенное время или в ответ на определенный сигнал, делается соответствующее самовнушение.

3. Кратковременный отдых. В тех ситуациях, когда необходимо за короткий промежуток времени получить полноценный отдых, рекомендуется погружение в состояние релаксации на 5–15 минут с самовнушением последующего чувства бодрости («Я хорошо отдохнул, я бодр...» и т. п.).

4. Активизация организма. Аутогенную тренировку можно использовать для устранения сонливости, активизации организма, подготовки к действию, мобилизации внутренних ресурсов. Это дает основание рекомендовать ее для экстренной мобилизации организма, в частности в экстремальных ситуациях деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Для этих целей возможно:

– самовнушение стенических эффектов (гнев, ярость) путем вызывания, например, соответствующих образных представлений («защита от нападения» и др.) – мысленно произносят и стараются прочувствовать: «Мышцы напрягаются... руки сжимаются в кулак... челюсти сжимаются... дыхание частое...»;

– вызывание образных представлений, связанных у данного сотрудника с активной деятельностью («задержание правонарушителя», «дуэль во время допроса» и т. п.);

– самовнушение ощущений, возникающих при введении адреналина (ощущение озноба, «гусиной кожи», холода и т. п.). По механизму обратной связи они оказывают адреналиноподобный активирующий эффект;

– прямое самовнушение чувства бодрости по окончании сеанса аутогенной тренировки.

5. Укрепление воли, коррекция некоторых форм поведения и характерологических особенностей, мобилизация интеллектуальных ресурсов. Нередко людям не хватает воли осуществить свои намерения. Для укрепления этой стороны волевой активности можно прибегнуть к самовнушению, в частности в процессе аутогенной тренировки. В состоянии релаксации (особенно утром, после пробуждения) проводятся самовнушения, направленные на укрепление волевой активности. Формулы самовнушения сугубо индивидуальны. Они должны быть краткими, построены желательно в утвердительной форме: «Намерения тверды...», «Намеченное выполняю...», «Сосредоточен!» Аналогично можно прибегнуть к самовнушению для борьбы с дурными привычками и коррекции нежелательных характерологических особенностей. При этом в зависимости от целевых установок можно, например, внушать себе: «Говорю тихим голосом» (при привычке очень громко говорить), «Я спокоен, легко сдерживаю свои эмоциональные порывы» (при эмоциональной возбудимости), «Я легко обойдусь без курения. Сигареты вызывают у меня отвращение» (при желании бросить курить) и т. д. Применение аутогенной тренировки позволяет ускорить обучение, повысить устойчивость внимания, лучше использовать свои интеллектуальные возможности благодаря усилению способности к концентрации внимания,

облегчению процессов реминисценции, а также свободному оперированию образными представлениями.

Эмоциональная сфера человека, его воля, самосознание и даже черты характера в результате самовоспитания могут подвергнуться существенным изменениям. А это означает, что практически любой работник органов внутренних дел при желании и систематических занятиях над собой может научиться успешно преодолевать сложные (и даже опасные для жизни) ситуации, не допускать переутомления и избежать различных заболеваний, связанных с нервной нагрузкой. Помогут ему в этом регулярные занятия аутогенной тренировкой.

**Методика определения стрессоустойчивости и социальной адаптации
Холмса и Раге**

На тестирование уходит не больше 15 минут. Бланк теста содержит список психотравмирующих событий повседневной жизни за последний год, имеющих различную эмоциональную окраску и значимость. В тесте описаны 43 события, которые вызывают стресс, например, развод, смерть супруга, травма, каждое из которых оценивается по 100-балльной шкале. Если какая-либо ситуация возникала чаще одного раза, то баллы следует умножить на указанное количество повторов. Испытуемый не видит этих баллов, а просто ставит галочки напротив событий, которые происходили в его жизни и вызвали стресс.

№	Жизненные события	Баллы
1.	Смерть супруга (супруги)	
2.	Развод	
3.	Разъезд супругов (без оформления развода), разрыв с партнером	
4.	Тюремное заключение	
5.	Смерть близкого члена семьи	
6.	Травма или болезнь	
7.	Женитьба, свадьба	
8.	Увольнение с работы	
9.	Примирение супругов	
10.	Уход на пенсию	
11.	Изменение в состоянии здоровья членов семьи	

12.	Беременность партнерши	
13.	Сексуальные проблемы	
14.	Появление нового члена семьи, рождение ребенка	
15.	Реорганизация на работе	
16.	Изменение финансового положения	
17.	Смерть близкого друга	
18.	Изменение профессиональной ориентации, смена места работы	
19.	Усиление конфликтности отношений с супругом	
20.	Ссуда или заем на крупную покупку (например, дома)	
21.	Окончание срока выплаты ссуды или займа, растущие долги	
22.	Изменение должности, повышение служебной ответственности	
23.	Сын или дочь покидают дом	
24.	Проблемы с родственниками мужа (жены)	
25.	Выдающееся личное достижение, успех	
26.	Супруг бросает работу (или приступает к работе)	
27.	Начало или окончание обучения в учебном заведении	
28.	Изменение условий жизни	
29.	Отказ от каких-то индивидуальных привычек, изменение стереотипов поведения	
30.	Проблемы с начальством, конфликты	
31.	Изменение условий или часов работы	
32.	Перемена места жительства	
33.	Смена места обучения	
34.	Изменение привычек, связанных с проведением досуга или отпуска	
35.	Изменение привычек, связанных с вероисповеданием	
36.	Изменение социальной активности	

37.	Ссуда или заем для покупки менее крупных вещей (машины, телевизора)	
38.	Изменение индивидуальных привычек, связанных со сном, нарушение сна	
39.	Изменение числа живущих вместе членов семьи, изменение характера и частоты встреч с другими членами семьи	
40.	Изменение привычек, связанных с питанием (количество потребляемой пищи, диета, отсутствие аппетита и т. п.)	
41.	Отпуск	
42.	Рождество, встреча Нового года, День рождения	
43.	Незначительное нарушение правопорядка (штраф за нарушение правил уличного движения)	

Интерпретация результатов тестирования представлена в таблице 1.

Таблица 1.

Степени сопротивляемости стрессу согласно баллам

Общая сумма баллов	Степень сопротивляемости стрессу
Меньше 150	Большая
150–199	Высокая
200–299	Пороговая
300 и более	Низкая (ранимость)

В зависимости от суммы баллов различают четыре степени сопротивляемости стрессу:

1. Меньше 150 баллов – большая степень сопротивляемости стрессу. Сотрудник обладает очень высокой степенью стрессоустойчивости. Для него характерна минимальная степень стрессовой нагрузки. Любая деятельность сотрудника, независимо от ее направленности и характера, будет эффективнее, выше уровень стрессоустойчивости. Это дает возможность говорить про

деятельность сотрудников ОВД как такую, которая имеет сильный стрессогенный характер. Повышение уровня стрессоустойчивости личности прямо и непосредственно ведет к продлению жизни.

2. 150–199 – высокая степень сопротивляемости стрессу. Сотруднику свойственна высокая степень стрессоустойчивости. Энергия и ресурсы не тратятся на борьбу с негативными психологическими состояниями, возникающими в процессе стресса. Поэтому любая деятельность оцениваемого, независимо от ее направленности и характера становится эффективнее. Это дает возможность говорить про управленческую деятельность как такую, которая имеет стрессогенный характер.

3. 200–299 – пороговая (средняя) степень сопротивляемости стрессу. Сотрудник имеет среднюю степень стрессоустойчивости. Устойчивость снижается с увеличением стрессовых ситуаций в жизни. Это приводит к тому, что личность вынуждена львиную долю своей энергии и ресурсов вообще тратить на борьбу с негативными психологическими состояниями, возникающими в процессе стресса. Это дает возможность говорить про управленческую деятельность как такую, которая в малой степени носит стрессогенный характер.

4. 300 и более – низкая степень сопротивляемости стрессу (ранимость). Личность вынуждена львиную долю своей энергии и ресурсов вообще тратить на борьбу с негативными психологическими состояниями, возникающими в процессе стресса.

Большое количество баллов (больше 300) – это сигнал тревоги, предупреждающий об опасности. Следовательно, необходимо срочно что-либо предпринять, чтобы ликвидировать стресс. Если сумма баллов выше 300, то оцениваемому грозит психосоматическое заболевание, поскольку он близок к фазе нервного истощения.

Шкала самооценки уровня тревожности Спилберга – Ханина (шкала реактивной и личностной тревожности)

Методика, предложенная Ч.Д. Спилбергером и адаптированная на русском языке Ю.Л. Ханиным, позволяет дифференцированно измерять тревожность и как личное свойство, и как состояние. Личностная тревожность – это индивидуальное свойство восприятия значительного числа событий в качестве угрожающих с реагированием на них состоянием тревоги. Реактивная тревожность обусловлена ситуацией в данный момент времени, она характеризуется напряжением, беспокойством, нервозностью в конкретной обстановке. Следует отметить, что тревожность является естественной и обязательной особенностью активной личности. Существует даже, так называемый, оптимальный уровень «полезной» тревоги. В то же время чрезмерное повышение уровня тревожности ведет к развитию негативных последствий. Тестирование по методике Спилбергера-Ханина проводится с применением двух бланков: один бланк для измерения показателей ситуативной тревожности, а второй – для измерения уровня личностной тревожности. Исследование может проводиться индивидуально или в группе.

Бланк для ответов

Фамилия _____ Дата _____

Инструкция: Прочитайте внимательно каждое из приведенных предложений и зачеркните соответствующую цифру справа в зависимости от того, как Вы себя чувствуете в данный момент. Над вопросами долго не задумывайтесь, поскольку правильных или неправильных ответов нет		Нет, это не так	Пожалуй, так	Верно	Совершенно верно
1.	Я спокоен	1	2	3	4
2.	Мне ничего не угрожает	1	2	3	4
3.	Я нахожусь в напряжении	1	2	3	4
4.	Я испытываю сожаление	1	2	3	4
5.	Я чувствую себя свободно	1	2	3	4
6.	Я расстроен	1	2	3	4
7.	Меня волнуют возможные неудачи	1	2	3	4
8.	Я чувствую себя отдохнувшим	1	2	3	4
9.	Я встревожен	1	2	3	4
10.	Я испытываю чувство внутреннего удовлетворения	1	2	3	4
11.	Я уверен в себе	1	2	3	4
12.	Я нервничаю	1	2	3	4
13.	Я не нахожу себе места	1	2	3	4
14.	Я взвинчен	1	2	3	4

15.	Я не чувствую скованности, напряженности	1	2	3	4
16.	Я доволен	1	2	3	4
17.	Я озабочен	1	2	3	4
18.	Я слишком возбужден и мне не по себе	1	2	3	4
19.	Мне радостно	1	2	3	4
20.	Мне приятно	1	2	3	4

Бланк для ответов

Фамилия _____ Дата _____

Инструкция: Прочитайте внимательно каждое из приведенных предложений и зачеркните соответствующую цифру справа в зависимости от того, как Вы себя чувствуете в данный момент. Над вопросами долго не задумывайтесь, поскольку правильных или неправильных ответов нет		Нет, это не так	Пожалуй, так	Верно	Совершенно верно
1.	Я испытываю удовольствие	1	2	3	4
2.	Я очень быстро устаю	1	2	3	4
3.	Я легко могу заплакать	1	2	3	4
4.	Я хотел бы быть таким же счастливым, как и другие	1	2	3	4
5.	Нередко я проигрываю из-за того, что недостаточно быстро принимаю решения	1	2	3	4
6.	Обычно я чувствую себя бодрым	1	2	3	4
7.	Я спокоен, хладнокровен и собран	1	2	3	4
8.	Ожидаемые трудности обычно очень тревожат меня	1	2	3	4
9.	Я слишком переживаю из-за пустяков	1	2	3	4
10.	Я вполне счастлив	1	2	3	4
11.	Я принимаю все слишком близко к сердцу	1	2	3	4
12.	Мне не хватает уверенности в себе	1	2	3	4

13.	Обычно я чувствую себя в безопасности	1	2	3	4
14.	Я стараюсь избегать критических ситуаций и трудностей	1	2	3	4
15.	У меня бывает хандра	1	2	3	4
16.	Я доволен	1	2	3	4
17.	Всякие пустяки отвлекают и волнуют меня	1	2	3	4
18.	Я так сильно переживаю свои разочарования, что потом долго не могу о них забыть	1	2	3	4
19.	Я уравновешенный человек	1	2	3	4
20.	Меня охватывает сильное беспокойство, когда я думаю о своих делах и заботах	1	2	3	4

Личностная тревожность характеризует устойчивую склонность воспринимать большой круг ситуаций как угрожающие, реагировать на такие ситуации состоянием тревоги. Реактивная тревожность характеризуется напряжением, беспокойством, нервозностью. Очень высокая реактивная тревожность вызывает нарушения внимания, иногда тревожность прямо коррелирует с наличием невротического конфликта, с эмоциональными и невротическими срывами и с психосоматическими заболеваниями.

Но тревожность не является изначальной негативной чертой. Определенный уровень тревожности – естественная и обязательная особенность активной личности. При этом существует оптимальный индивидуальный уровень «полезной тревоги».

Шкала самооценки состоит из двух частей, отдельно оценивающих реактивную (РТ, высказывания № 1–20) и личностную (ЛТ, высказывания № 21–40) тревожность.

Формулы расчета.

Показатели РТ и ЛТ подсчитываются по формулам:

$$РТ = \sum 1 - \sum 2 + 50,$$

где $\sum 1$ – сумма зачеркнутых цифр на бланке по пунктам 3, 4, 6, 7, 9, 13, 14, 17, 18;

$\sum 2$ – сумма остальных зачеркнутых цифр (пункты 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 19, 20);

$$ЛТ = \sum 1 - \sum 2 + 35,$$

где $\sum 1$ – сумма зачеркнутых цифр на бланке по пунктам 22, 23, 24, 25, 28, 29, 31, 32, 34, 35, 37, 38, 40; $\sum 2$ – сумма остальных зачеркнутых цифр (пункты 21, 26, 27, 30, 33, 36, 39).

При интерпретации результат можно оценивать следующим образом: до 30 – низкая тревожность; 31–45 – умеренная тревожность; 46 и более – высокая тревожность.

Значительные отклонения от уровня умеренной тревожности требуют особого внимания; высокая тревожность предполагает склонность к появлению состояния тревоги у человека в ситуациях оценки его компетентности. В этом случае следует снизить субъективную значимость ситуации и задач и перенести акцент на осмысление деятельности и формирование чувства уверенности в успехе.

Низкая тревожность, наоборот, требует повышения внимания к мотивам деятельности и повышения чувства ответственности. Но иногда очень низкая тревожность в показателях теста является результатом активного вытеснения личностью высокой тревоги с целью показать себя в «лучшем свете».

Ответы к контрольным вопросам по всем главам

Ответы к разделу 1

1.	А. К нравственным основам поведения
2.	Б. Профессиональные умения
3.	А. Профессионализм
4.	В. Формальные и неформальные
5.	А. Служебный конфликт
6.	А. Тревога

Ответы к разделу 2

1.	А. Стрессоустойчивость
2.	Б. Острый стресс, хронический стресс, профессиональное выгорание
3.	А. Г. Селье
4.	Б. Ролевые игры
5.	А. Самогипноз
6.	А. Методика психорегуляции

Для заметок

Для заметок

Учебное издание

Антоненко Алина Эдуардовна;
Пшеничкин Александр Александрович;
Куркин Петр Геннадьевич;
Палагина Нина Степановна,
кандидат психологических наук;
Карпова Александра Владимировна,
кандидат политических наук;
Евецкая Светлана Владимировна,
кандидат психологических наук;
Рудь Максим Леонидович.

СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ СОТРУДНИКОВ ПАТРУЛЬНО-ПОСТОВОЙ СЛУЖБЫ ПОЛИЦИИ В УСЛОВИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Редактор *Д.Р. Казанцева*
Корректор *Д.Р. Казанцева*
Технический редактор *В.В. Зверева*
Компьютерная верстка – *И.К. Беницкий*



Подписано в печать 25.05.2026.
Формат 60x84/16. Объем 5,35 Усл. печ. л.
Набор компьютерный. Гарнитура Times New Roman.
Печать лазерная. Бумага офисная.
Тираж 50 экз. Заказ № 87.

Отпечатано в ГПиОП РИО
ФГКОУ ВО РЮИ МВД России.
344015, г. Ростов-на-Дону, ул. Еременко, 83.