Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Министерство внутренних дел Российской Федерации

Московский ордена Почета университет Министерства внутренних дел
Российской Федерации имени В.Я. Кикотя

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ПСИХОЛОГОВ СИЛОВЫХ СТРУКТУР

Всероссийская научно-практическая конференция
(20 ноября 2025 г.)

Сборник научных трудов

1 электронный оптический диск (CD-R)
Текстовое электронное издание

Научное электронное издание

Москва

Московский университет
МВД России имени В.Я. Кикотя

2026

© Московский университет МВД России
имени В.Я. Кикотя, 2026
ISBN 978-5-9694-1729-8

УДК 159.9
ББК 88.8
Т33

Рецензенты:
ведущий научный сотрудник 1 отдела Научно-исследовательского центра № 3 ВНИИ МВД России кандидат психологических наук **Е. А. Печенкова**; начальник ОПР УМПО УРЛС ГУ МВД России по Московской области **А. В. Пономарев**

Составитель *Н. А. Кузьмичева*,
преподаватель кафедры психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

Т33 **Теория и практика психологической работы и профессио-нального обучения психологов силовых структур** : Всероссийская научно-практическая конференция, 20 ноября 2025 г. : сборник научных трудов / [сост. Н. А. Кузьмичева]. – М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2026. – 418 с. – 1 электронный оптический диск (CD-R). – Системные требования : CPU 1,5 ГГц ; RAM 512 Мб ; Windows XP SP3 ; 1 Гб свободного места на жестком диске.

ISBN 978-5-9694-1729-8

Сборник научных трудов подготовлен по материалам Всероссийской научно-практической конференции, состоявшейся 20 ноября 2025 г. в Московском университете МВД России имени В.Я. Кикотя. Посвящен основным направлениям теоретических и практических исследований ученых и практиков учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности, а также содержит научные труды представителей образовательных и научных организаций Российской Федерации и ближнего зарубежья. В сборнике описаны психолого-педагогические проблемы, содержащие наиболее значимые вопросы теории и практики психологии служебной деятельности.

Издание адресовано преподавателям, адъюнктам, курсантам и слушателям образовательных организаций МВД России, а также преподавателям, студентам, аспирантам, докторантам психологических и педагогических вузов. Определенный интерес может представлять для практических работников правоохранительных органов.

Научное электронное издание

Минимальные системные требования: CPU 1,5 ГГц; RAM 512 Мб;
Windows XP SP3; 1 Гб свободного места на жестком диске

© Московский университет
МВД России имени В.Я. Кикотя, 2026

Издание подготовлено
с помощью программного обеспечения Microsoft Word

В авторской редакции

Компьютерная верстка *Горбунова Т. С.*

Подписано к изданию 30.05.2026
Объем издания: 6,28 Мб
Тираж: 10 электронных оптических дисков (CD-R)

ISBN 978-5-9694-1729-8





Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя
117997, г. Москва, ул. Академика Волгина, д. 12
http://www.mosu.mvd.ru; e-mail: support_mosu@mvd.ru

СОДЕРЖАНИЕ

Абилова Ф. А.
Особенности профессиональной мотивации
женщин-сотрудников органов внутренних дел 11

Акаева А. С.
Психологическая помощь сотрудникам МВД России,
пережившим профессиональные травматические события 16

Баженов А. Е., Долженков С. И.
Оптимизация психолого-педагогических условий формирования
мотивации сотрудников полиции
к повышению уровня физической подготовленности 19

Балашова В. А.
Социально-психологический климат служебного коллектива
как потенциал профессиональной служебной деятельности 26

Барсукова А. И.
Пути преодоления профессионально-нравственной деформации
сотрудников органов внутренних дел 30

Батенко А. Э.
Особенности мотивации курсантов к занятиям
по специальной физической подготовке 34

Батищев В. Н.
Актуальные проблемы профессиональной деятельности
преподавателей высшей школы 39

Белова С. В., Тухто Е. Н.
Повышение эмоционального интеллекта
как приоритетная задача подготовки сотрудников силовых структур 45

Березина С. Е.
Проблема социально-педагогической адаптации выпускников
детских домов в постинтернатный период 52

Боева С. Р.
Образ профессии курсантов образовательных организаций МВД России
как мишень психологического обеспечения 56

Боева Е. П.
Особенности психолого-педагогического сопровождения
курсантов образовательных учреждений МВД России
во внеучебной деятельности 61

Булгаков А. В.
Разработка опросника «Служение в профессии»:
акторно-сетевой подход 66

Бумажникова П. С.
Значение педагогической культуры руководителя
в профессиональном развитии
сотрудников подразделений МВД России 75

Волкова В. В.
Перфекционизм у курсантов образовательных организаций МВД России
с тревожным типом личности 77

Галиуллина А. И.
Психологические аспекты подготовки сотрудников МВД России
для эффективной работы в экстремальных условиях:
стратегии повышения надежности и устойчивости 82

Георгиевская Я. С.
Особенности социального интеллекта и его роль
в профессиональной деятельности
сотрудников органов внутренних дел 87

Гончарова Е. М., Шашкова И. А.
Эмоциональное и деловое лидерство
сотрудников органов внутренних дел 91

Гребнева А. С., Простяков В. В.
Негативные последствия профессионального выгорания
сотрудников органов внутренних дел 96

Губская С. А.
Результаты исследования особенностей когнитивного фактора
профессиональной надежности специалиста
информационных подразделений
органов внутренних дел Российской Федерации 100

Дмитриева Е. Е.
Обучение сотрудников полиции основам визуальной диагностики
различных психоэмоциональных состояний 104

Дюров М. В.
Дезорганизация сознания у правонарушителей,
потерпевших и свидетелей 108

Воробьева С. Н.
От психологической готовности к профессиональной адаптации:
комплексная подготовка сотрудников оперативных подразделений
органов внутренних дел к деятельности в экстремальных условиях 111

Галкин А. А., Хурда Е. Ю.
Психотерапия «тихих» травм: методы работы с синдромом
профессионального выгорания и моральной травмой
у сотрудников силовых структур 114

Дворянкин О. А.
Исследование информационно-аналитического психотипа человека в интернете посредством новых информационных технологий цифровой психометрии 120

Егоров А. А.
Психологические особенности профессиональной служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел в контексте развития произвольной психической саморегуляции 126

Ерохина Е. И.
Исследование иррациональных установок курсантов образовательных организаций МВД России 132

Есюнина Ю. А.
Психологическая подготовка к особым условиям: стратегии адаптации и повышения стрессоустойчивости 135

Ефимкина Н. В., Позин А. И.
Становление психологической службы в органах внутренних дел 141

Жижелева М. Р.
Взаимосвязь стилей родительского воспитания и совладающего поведения курсантов образовательных организаций МВД России 145

Захаревская Е. А., Чернов Д. В.
Актуальные проблемы профилактики суицидальных рисков сотрудников правоохранительных органов 150

Зверева З. Ф., Косенков А. А., Фортунатова Л. И.
Депривация и психическое здоровье специалистов опасных профессий, работающих в условиях Крайнего Севера 155

Здорова С. В.
Развитие коммуникативных способностей курсантов – будущих психологов органов внутренних дел: результаты формирующего эксперимента 164

Казакова Т. А.
VR-технологии в практике пенитенциарных психологов 168

Капитанова Н. В.
Психологическая саморегуляция как фактор успешности деятельности сотрудников ОВД в повседневных и особых условиях 172

Кеменяш Ю. В.
Теоретические модели копинг-поведения в контексте выполнения сотрудниками органов внутренних дел служебных задач в особых условиях 175

Колкова Е. А.
Мотивация к учебной деятельности у курсантов
и слушателей в образовательных организациях МВД России 181
Коновалов Е. А., Козырева Е. С.
Стандартизованная система многоуровневой оценки
фармакологического действия психотропных веществ 184
Кондрашечкин Р. В.
Психологическое обеспечение оперативно-разыскной деятельности..... 192
Королева Д. М.
К вопросу о профессиональной идентичности в психологии труда..... 197
Костина Л. Н.
Взаимоуважение и самоуважение
в контексте профессионально-личностного развития сотрудников
органов внутренних дел Российской Федерации..... 201
Костина М. А.
Основные теоретические подходы
по исследованию копинг-стратегии женщин-сотрудников
органов внутренних дел..... 205
Косыгина С. В.
Роль профессиональной мотивации в процессе саморазвития
курсантов образовательных организаций МВД России..... 211
Кочнев В. А.
Позитивная психотерапия: «модель баланса»
как средство самопомощи сотрудникам силовых структур
в процессе нейтрализации негативных последствий стресса 216
Кравцова Л. В.
Избегающие формы отклоняющегося поведения военнослужащих 223
Кувакина А. А.
Формирование нравственных ценностей
у курсантов и слушателей университета МВД России 231
Кузнецов И. И.
Эмпатия как регулятор профессиональной деятельности сотрудников
органов внутренних дел..... 234
Кузьмичева Н. А.
Феноменологический подход к проблемам психического
и психологического здоровья сотрудников органов внутренних дел 239
Максутова А. И.
Представления о психологическом благополучии сотрудников
органов внутренних дел Российской Федерации..... 245

Маслакова А. А.
Применение психофизиологических методов
в профилактической работе с подростками группы риска:
межведомственный аспект 252

Миронов М. С.
Психологические тренинги для сотрудников полиции:
эффективность и результаты 255

Митракова Е. Н.
Современные интегративные психотехнологии в служебной деятельности
как метод достижения гармонизации личности 261

Николаева Ю. В., Николаева М. А.
Специфика установления психологического контакта
с учетом индивидуально-психологических особенностей личности 267

Овчинникова А. В.
Методика позиционирования традиционных ценностей
в молодежных субкультурах и неформальных сообществах:
психолого-педагогический подход 272

Олейникова П. Э.
Управленческая деятельность младших командиров:
специфика и особенности 275

Охотников Ю. М.
Феномен презентеизма и его влияние
на психическое здоровье сотрудников органов внутренних дел 279

Петров В. Е.
Тренинг повышения компетентности психологов
в методах оказания помощи участникам боевых действий 284

Пономарева О. М.
Формирование профессиональной надежности сотрудника
органов внутренних дел в условиях профессионального обучения 289

Пучкова Ю. С.
Субъективная оценка неопределенности служебной деятельности
у сотрудников органов внутренних дел:
шкалирование и контекстуальный анализ 293

Рудевич К. С.
Влияние информационного стресса на сотрудников
органов внутренних дел Российской Федерации 300

Русецкая Д. В.
Метод фельденкрайза как новое направление
телесно-ориентированной терапии для работы со стрессом 302

Рыбина А. С.
Тренинг эмоционального самоконтроля
на основе сенсомоторных, образных техник
и биологической обратной связи 305

Сафонова Е. С.
Особенности формирования благоприятного социально-психологического
климата в служебном коллективе курсантов
образовательных организаций МВД России 310

Свириденко Д. Д.
Психологические особенности стресса курсантов первого курса,
обучающихся по гуманитарной специальности 316

Свободный Б. Ф., Свободный Ф. К.
Отечественная история развития метода
«психофизиологической детекции лжи»
как источник современных научных и методических проблем
исследований с применением полиграфа 320

Святенко О. О.
Гендерная специфика психологической устойчивости сотрудников
органов внутренних дел при выполнении задач повышенной сложности:
теоретико-концептуальный анализ 324

Свинарева О. В.
Особенности формирования готовности к лидерству
в рамках обеспечения надежности сотрудников
органов внутренних дел Российской Федерации 331

Сенаторова А. В.
Актуальные проблемы связи профессиональной мотивации
с профессиональным выгоранием
у сотрудников органов внутренних дел 335

Сиворонова М. С.
Особенности проведения многотемного скрининга в рамках СПФИ 341

Скорочкина Н. В.
Воспитание гражданской позиции
как духовно-нравственной основы надежности сотрудника 344

Смирнова Э. Е.
Склонность к риску как фактор девиантного поведения личности 347

Сухарева В. А.
Психологические особенности экзистенциональной исполненности
будущих психологов
органов внутренних дел Российской Федерации 351

Творогова Н. Н.
Оказание психологической помощи лицам, переживающим утрату 357

Тиранова В. Ю.
Профессиональное выгорание психологов силовых структур
как фактор, ограничивающий эффективность помощи:
этические и организационные аспекты 362

Тищенко С. Ю.
Проблемы психического здоровья сотрудников
органов внутренних дел Российской Федерации
в современных условиях 366

Тышков А. А.
Волевой контроль как компонент психологического потенциала
сотрудников органов внутренних дел 370

Федюкина Е. И.
Психологические особенности преодоления
трудных жизненных ситуаций курсантами 375

Царева А. Н.
Взаимосвязь стрессовых ситуаций
и профессиональной деятельности
сотрудников органов внутренних дел 379

Цветкова А. Л.
Психологические особенности реализации стратегий
совладающего поведения военнослужащих Российской Федерации 383

Чан Х. К.
Взаимосвязь увлеченности службой и профессионального выгорания
сотрудников компетентных органов (на примере слушателей
Республики Вьетнам, обучающихся в образовательных
организациях МВД России) 390

Шабаев А. Т.
Некоторые аспекты психологической, физической и правовой подготовки
курсантов образовательных организаций МВД России
и сотрудников полиции к действиям в особых условиях 398

Шаповал В. А.
Психодинамически ориентированная экспертно-диагностическая система
оценки, прогнозирования и мониторинга
профессионального психологического здоровья
и профессиональной надежности сотрудников органов внутренних дел 405

Яшина А. В.
Профессионально-психологическая компетентность инспектора отделения
по делам несовершеннолетних в работе комиссий
по делам несовершеннолетних и защите их прав 414

Абилова Ф. А.[1]*,*
адъюнкт факультета подготовки
научно-педагогических и научных кадров
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Костина Л. Н.,
профессор кафедры психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
доктор психологических наук, профессор

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ЖЕНЩИН-СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Женщины-сотрудники органов внутренних дел, несмотря на наличие высоких компетенций, могут столкнуться с различного рода препятствиями на пути к карьерному росту. В исследовании Ф. О. Семеновой дается анализ периодов изучения женской карьеры. Так, в 1970-е гг. основными направлениями исследований в психологии было изучение: процессов социализации, влияющих на карьерные ориентации женщин; барьеров, препятствующих карьерному продвижению женщин; личностных особенностей женщин, способствующих достижению успеха в карьере; факторов, определяющих экономическую и эмоциональную удовлетворенность женщин трудом; взаимосвязи карьерных устремлений женщин со стадиями и возрастными этапами их жизни. Позже в 1980-х гг. исследовательское внимание ученых было направлено на изучение следующих тем: дискриминации женщин, задержки в карьерном продвижении, связанные с стереотипными представлениями о женском гендере; последствий и способов преодоления ролевых конфликтов в системе «семья – социум», «семья – профессия»; специфических особенностей карьерных стрессов женщин; факторов формирования карьерных устремлений и ориентаций; психологических детерминант формирования карьерной идентичности и др. В 1990-е гг. более востребованными становятся психодиагностические исследования влияния личностных и индивидных свойств, влияющих на процессы принятия карьерных решений, выбор механизмов преодоления эмоциональных напряжений, тревожности, психического дискомфорта и усталости, сопровождающих процесс построения женщинами карьеры [7, с. 70].

Однако последовавшие социально-экономические реформы открыли перед женщинами новые возможности в сфере труда. Несмотря на внешние барьеры в виде стеклянного потолка и конкурентной борьбы за должность, эти измене-

[1] © Абилова Ф. А., 2026.

ния создали условия для развития альтернативных форм занятости, таких как: гибкий график, работа по контракту или неполный рабочий день и т. д. [8, с. 74]. Отметим, что решающим фактором в процессе профессиональной реализации женщин были высокая мотивация, убежденность в своих силах – их стремление к профессиональному росту и уверенность в своих способностях. Говоря о том, что женщины-полицейские могут приносить пользу обществу, отметим, что еще в 1910 г. первая женщина-полицейский Элис Уэллс убедила начальника нанять на работу женщин, чтобы те патрулировали ледовые и танцевальные площадки, защищая молодых девушек. Впоследствии она основала Международную ассоциацию женщин-полицейских.

Так, в ходе диссертационного исследования нами был выполнен контент и психологический анализ статей, публикаций из следующих электронных журналов, журналов и газет: «Петровка-38» (за 2011–2025 гг.), газета «Щит и меч» (за 2020–2025 гг.), журнал Министерства внутренних дел Российской Федерации «Полиция России» (за 2020–2025 гг.), также в анализ вошло юбилейное издание Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя. Мы рассмотрели истории из жизни 237 женщин, что позволило выявить идейную, устойчивую профессиональную направленность у 77 % (184) женщин-сотрудников. В результате контент-и психологического анализа было выявлено, что мотивация женщин-сотрудников органов внутренних дел заключается в проявлениях идейной, устойчивой профессиональной направленности и в активной жизненной позиции.

Идейная, устойчивая профессиональная направленность женщин-сотрудников была дифференцирована по трем следующим параметрам:

– ценностные ориентации, выражающиеся в предпочтениях и уважительном отношении к духовно-нравственным ценностям;

– интерес женщин к служебной деятельности (индивидуальной и коллективной), преданность государственной службе в органах внутренних дел;

– профессиональные убеждения в виде суждений, принципов и идеалов о службе в органах внутренних дел.

Эксплицируем каждый параметр с помощью конкретных примеров. Ценностные ориентации, выражающиеся в предпочтениях и уважительном отношении к духовно-нравственным ценностям (жизнь, права и свободы человека, служение Отечеству, семья, созидательный труд, коллективизм, взаимопомощь, беспристрастность), в том числе связанные с продолжением семейных традиций. Следует подчеркнуть, что значительная часть женщин-сотрудников в интервью указывали на то, что интерес к службе у них возник в подростковом или юношеском возрасте и затем трансформировался в мечту. Формирование профессиональной увлеченности будущей службой у 77 % женщин-сотрудников связанно с традициями, характерными для семьи и с продолжением семейной династии, что подтверждается следующими примерами:

– в своем интервью майор полиции Марина Беляева отмечает, что «…профессия у нее будто на роду была написана», отец Марины работал следователем, а мать – федеральный судья в отставке, так, окончив факультет физического воспитания педагогического университета, Марина решила продол-

жить династию и поступила на службу. Сегодня майор полиции уже 17 лет как является инспектором по делам несовершеннолетних и считает, что главная задача достучаться до каждого ребенка [9, с. 11];

– старший инспектор отделения организации службы отдельного батальона охраны подозреваемых и обвиняемых капитан полиции Ольга Чикишева с будущей профессией определилась еще в детстве, когда любила ходить на службу с отцом-милиционером. Мечта сбылась в точности: сразу после окончания школы кадры приняли Ольгу на службу. Капитан полиции говорит, что «…за четверть века в органах внутренних дел ни разу не пожалела о выборе. Несмотря на трудности, я на своем месте. Мне интересно ставить цели, достигать их». Подчеркнем, что сын Ольги мечтает работать в полиции и продолжить династию [10, с. 12].

На значимые ценностные установки, выражающиеся в устойчивых убеждениях женщин-сотрудников, указывают и проявления их самоотверженности при исполнении служебных обязанностей. Хотелось бы обратить особое внимание и выделить тех выдающихся женщин-сотрудников, которые рискуя собственной жизнью, совершали героические подвиги: М. Теребенина – спасла соседку и ее годовалого ребенка от пожара [11, с. 3]; Т. Головко – искала подростка-«потеряшку» ночью [15, с. 13]; М. Турдымуратова – сохранила жизнь мужчине, который хотел спрыгнуть вниз [13, с. 12]. Несут службу в особых условиях: Екатерина Кобякова – ни раз выезжала на место происшествия в непогоду на бронеавтомобилях в районах Крайнего Севера и местностях, к ним приравненных [16, с. 10]; И. Захарченко, Е. Кадочникова, Ю. Адушкина – работают в непростых условиях Донецкой и Луганской Народной Республики, Херсонской и Запорожской областях [17, с. 12, 18, 12, 19, 4]; Ю. Тараско и Ю. Ким охраняют порядок в ЦАР и Конго [12, с. 10, 14, 41].

Интерес женщин к служебной деятельности (индивидуальной и коллективной), преданность государственной службе в органах внутренних дел как результат понимания ее значения, эмоционального переживания значимых служебных ситуаций был установлен в 69 % статей, что подтверждается следующими примерами:

– майор полиции Кристина Родионова 20 лет как реализует себя в экспертно-криминалистической службе, процитируем: «За годы, проведенные в профессии, интерес к ней вырос … Моя профессия открывает новые горизонты, дает возможность оттачивать навыки и даже развивать творческие способности» [20, с. 11];

– заместитель начальника штаба УВД, одновременно начальник отделения анализа и планирования полковник Елена Микиртычьян, в своем интервью рассказывает, что ее с детства привлекала работа в милиции, а стремление пойти по стопам отца было вызвано тем, что «…работа в милиции … нравилась мне, потому что несла в себе общение с живыми людьми и ту реальную помощь, которую я могла бы им принести. Уж простите за, может быть, громкие слова. Да, я была романтиком, верила в светлое предназначение. И знаете, даже сейчас, по прошествии 25 лет, у меня эта вера, интерес и отношение к работе сохранились … Работа и захватила, и увлекла. Дело, которым я занималась, доставляло мне и радость, и удовлетворение» [21].

Профессиональные убеждения в виде суждений, принципов и идеалов о службе в органах внутренних дел были зафиксированы в 49 % публикаций. Прежде всего отметим, что устойчивые принципы женщин-сотрудников выражались в способности к поддержке и помощи как несовершеннолетних детей, девушек, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, граждан, так и коллег. Примером могут служить следующие высказывания:

– старший дознаватель Анна Тимофеева, отмечает, что в своей работе совместно с коллегами, старается «вникать в проблемы людей и помогать им», а доказательством высоких морально-нравственных принципов служат почетные награды, которыми майор полиции награждена: медаль «За отличие в службе» трех степеней, знаки «Лучший дознаватель» и «За отличную службу в МВД» II степени [22];

– на вопрос корреспондентов подполковник полиции Елена Обиходова, заместитель начальника отдела – руководитель группы (по работе с личным составом), отвечает, что несмотря на загруженность в работе «мы стараемся показать молодым людям, что работа в МВД России – это не только ответственная, но и престижная, интересная профессия, где они могут реализовать свой потенциал и принести пользу обществу» [23].

Вышеприведенные примеры демонстрируют, что большинство женщин отличаются устойчивым интересом к профессии, высокой профессиональной идентичностью и мотивацией. В рамках диссертационного исследования результаты контент-и психологического анализа будут рассмотрены подробнее. Предполагаем, что успешная профессиональная деятельность женщин-сотрудников органов внутренних дел обусловлена непрерывным процессом профессионально-личностного развития и стремлением к самоактуализации.

Список литературы

1. Гаранина Ж. Г., Лашина А. И. Особенности самоактуализации специалистов с различной профессиональной направленностью // Гуманитарий: актуальные проблемы гуманитарной науки и образования. 2021. Т. 21. № 4. С. 439–454.

2. Деркач А. А. Психолого-акмеологические основания и средства оптимизации личностно-профессионального развития конкурентоспособного специалиста // Акмеология. 2013. № 1. С. 9–18.

3. Маркова А. К. Психология профессионализма. М. : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 308 с.

4. Мирошниченко О. Н. Профессиональная самореализация женщин – государственных служащих в условиях гендерно-адаптируемой политики органов государственного управления (на примере Чувашской Республики) : дис. … канд. соц. наук. Н. Новгород : Волго-Вятская академия государственной службы. 25 с.

5. Панова О. С., Яковцов С. А. Характеристика мотивационно-ценностных установок сотрудников-женщин органов внутренних дел России на различных этапах профессиональной деятельности // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. 2021. № 5 (195). С. 491–497.

6. Пряжников Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. М. : Московский психолого-социальный институт ; Воронеж : Модэк, 2003. 392 с.

7. Семенова Ф. О. Психология женской карьеры: личностный и этнический модусы : дис. … д-ра психол. наук. Сочи : Институт образовательных технологий, 2011. 439 с.

8. Чернышева О. В. Трансформация жизненных стратегий женщин в современных российских условиях : дис. ... канд. социол. наук. М. : Российский государственный гуманитарный университет, 2003. 187 с.

9. Балдина Е. Достучаться до каждого ребенка // Щит и меч. 2024. № 32 (1912). 16 с.

10. Вахрина А. Вечный двигатель батальона // Щит и меч. 2025. № 18 (1946). 16 с.

11. Горелых В. Герой по соседству // Щит и меч. 2021. № 11 (1747). 16 с.

12. Дакаева И. Здравствуйте, мамА, папА! // Щит и меч. 2025. № 19 (1947). 16 с.

13. Егорова Н. Взломщиков застала «за делом» // Щит и меч. 2023. № 37 (1869). 16 с.

14. Караиванов В. Международное полицейское взаимодействие: поиск новых подходов // Полиция России. 2021. № 12. 63 с.

15. Кизикова Т. Выбирая любовь и справедливость // Щит и меч. 2022. № 21 (1805). 16 с.

16. Колотова А. Расстояние следствию не помеха // Щит и меч. 2025. № 3 (1931). 16 с.

17. Петренко Т. Главное – быть честной // Щит и меч. 2025. № 13 (1941). 16 с.

18. Петренко Т. Решая недетские проблемы // Щит и меч. 2024. № 12 (1892). 16 с.

19. Солдатов Д. Раскрывая секреты службы // Щит и меч. 2024. № 22 (1902). 16 с.

20. Фомина А. Это настоящая любовь // Щит и меч. 2024. № 1 (1881). 16 с.

21. Микрюков И. Работу считаю своим призванием // Петровка, 38. URL: https://petrovka-38.com/arkhiv/item/rabotu-schitayu-svoim-prizvaniem/.

22. Тарасов А. Дознание – это мое, родное, предназначенное судьбой // Петровка, 38. URL: https://petrovka-38.com/arkhiv/item/doznanie-eto-mojo-rodnoe-prednaznachennoe-sudboj?ysclid=mkcuvvn03c502069022/.

23. Фиалка Ю. Работа и семья – вещи вполне совместимые // Петровка, 38. URL: https://petrovka-38.com/arkhiv/item/rabota-i-semya-veshchi-vpolne-sovmestimye/.

Акаева А. С.[1]***,***
командир отделения
Института-факультета подготовки сотрудников
для органов предварительного расследования
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Шашкова И. А.,
доцент кафедры
юридической психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ СОТРУДНИКАМ МВД РОССИИ, ПЕРЕЖИВШИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ТРАВМАТИЧЕСКИЕ СОБЫТИЯ

Сотрудники органов внутренних дел ежедневно сталкиваются с ситуациями, которые выбивают из колеи даже самых стойких: задержания с перестрелками, осмотры мест массовых убийств, спасение детей из плена, разборы взрывов с десятками жертв. Такие события оставляют неизгладимый след в психике. Сначала адреналин помогает держаться, потом накатывает: ночные кошмары, когда картинка события оживает заново, внезапные «флэшбэки» на дежурстве, избегание определенных районов, постоянная тревога, вспышки гнева по пустякам или полная апатия, когда ничего не радует.

Проблема официально признана и регулируется приказом МВД России от 2 сентября 2013 № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации» (с изменениями, включая редакцию от 16.12.2022 № 961). Этот документ определяет принципы психологической поддержки: создание служб в каждом территориальном органе, штатные психологи (не менее одного на 400–500 человек в крупных подразделениях), внештатные – в малых. Обязательны обследования при поступлении на службу, переводе, после спецопераций и при признаках выгорания. После критических инцидентов (гибель коллеги, массовые беспорядки, теракты) проводится де-брифинг в 72 часа. Помощь добровольная, конфиденциальная, без влияния на карьеру или постановки на учет. В 2024 г. приказ дополнили рекомендациями по реабилитации участников СВО, включая семейную поддержку и интеграцию с санаторно-курортными учреждениями МВД России.

[1] © Акаева А. С., 2026.

На практике разница по регионам огромна: в Москве, Санкт-Петербурге, Краснодарском крае работают полноценные центры с выездными бригадами и стационаром, в отдаленных районах психологов часто нет, и их роль выполняют неподготовленные инспекторы. В 2024 г. Минздрав России и МВД России запустили пилотажный проект в 10 субъектах – мобильные группы для помощи сразу на месте происшествия, с использованием биомониторинга для оценки стресса.

После травмы симптомы нарастают: гипервозбуждение с бессонницей и раздражительностью, чувство вины («не спас, не успел»), эмоциональное онемение, проблемы с концентрацией. Это «бьет по службе» – замедляет реакции, повышает риски – и «по дому», где семьи страдают от отстраненности или ссор.

В практике МВД России накоплен опыт эффективных методов. Когнитивно-поведенческая терапия помогает разобрать и заменить ложные убеждения («я виноват во всем», «никому нельзя верить»). Групповые сессии «равный – равному» дают ощущение поддержки: коллега, переживший похожее, ведет беседу, и стыд уходит. Телесные техники – дыхательные упражнения, прогрессивная релаксация – снимают острое напряжение за минуты, возвращая контроль.

Особо выделяется десенсибилизация и переработка травмы движениями глаз (ДПДГ). Метод включен в клинические рекомендации Минздрава России по ПТСР (утверждены 27 февраля 2023 г., применяются с 2024 г.). Травматическое воспоминание «застревает» в мозге «сырым»: с теми же эмоциями, запахами, звуками и картинкой. На сеансе специалист фиксирует самый тяжелый фрагмент (лицо раненого ребенка, момент взрыва) и дает двустороннюю стимуляцию – движения глаз слева направо или постукивания по рукам. Это запускает естественную переработку, как во время быстрого сна. За 4–8 сессий (по 45–90 минут) интенсивность воспоминания падает: «флэшбэки» блекнут, кошмары уходят, сон выравнивается, тревога снижается. В 2024 г. в центрах МВД России ДПДГ прошли более 1200 сотрудников, эффективность – 82 % по шкале PCL-5.

В 2024–2025 гг. внедрили инновации: комбинация ДПДГ с виртуальной реальностью (VR) для безопасного «проживания» травмы, что ускоряет выздоровление на 25 %; биофидбэк-устройства для мониторинга стресса в реальном времени; расширенные программы для семей, где близкие учатся распознавать признаки ПТСР. Приказ МВД России от 27 августа 2024 г. № 500 (Об утверждении Положения о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности ОВД РФ) усиливает акцент на профилактику, вводя регулярные тренинги устойчивости в подразделениях.

С 2020 г. в СОБР, ОМОН и спецназе обязательны встречи в первые две недели после операций – риск хронического ПТСР снижается вдвое.

В 2025 г. стартовала антистигматическая кампания: видео с сотрудниками, прошедшими терапию, и анонимная горячая линия. Это помогает преодолеть барьер – 68 % нуждающихся не обращаются из страха показаться «слабыми».

Таким образом, считаем, что для сохранения физического и психического здоровья, а также профессионально важных качеств для сохранения в профессии, система помощи должна быть трехступенчатая (*рис. 1*) профилактика

в академиях (тренинги с VR-симуляциями), острая поддержка сразу после (дебрифинг с биомониторингом) и реабилитация (ДПДГ + семейные группы).



Рис. 1. Система помощи

Такой подход не только лечит, но и сохраняет сотрудника в профессии, где психика на первом месте.

Список литературы

1. Приказ МВД России от 2 сентября 2013 г. № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации» (ред. от 16.12.2022) // НПП «Гарант-сервис».

2. Приказ МВД России от 27 августа 2024 г. № 500 «Об утверждении Положения о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» // НПП «Гарант-сервис».

3. Клинические рекомендации «Посттравматическое стрессовое расстройство» (утверждены Минздравом России 27.02.2023) // Рубрикатор клинических рекомендаций. URL: https://spbimi.ru/wp-content/uploads/2023/06/1267_kr23f43 p1mz.pdf/.

4. Гнездилов Г. В., Шевченко Н. В. Современные методы психологической работы с посттравматическим стрессовым расстройством у военнослужащих // Экстремальная психология и безопасность личности. 2024. URL: https://psyjournals.ru/journals/epps/archive/2024_n2/Gnezdilov_Shevchenko.

5. Караваева Т. А., Васильева А. В., Шойгу Ю. С., Радионов Д. С. Профилактика развития посттравматического стрессового расстройства у пострадавших в результате чрезвычайных ситуаций // Сибирский вестник психиатрии и наркологии. 2023. № 2 (119). С. 86–95. URL: https://www.svpin.org/files/ journal/2023/2/n119-p86.pdf.

6. Шойгу Ю. С., Пыжьянова Л. Г., Портнова Ю. М. Особенности организации и оказания экстренной психологической помощи в чрезвычайной ситуации (на примере работы психологов при ликвидации пожара в торговом центре «Адмирал» г. Кемерово) // Сибирский вестник психиатрии и наркологии. 2023. № 2 (119). С. 96–102.

Баженов А. Е.[1]*,*
старший преподаватель
кафедры физической подготовки
учебно-научного комплекса
специальной подготовки
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Долженков С. И.[2]*,*
преподаватель кафедры
физической подготовки
учебно-научного комплекса
специальной подготовки
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

ОПТИМИЗАЦИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ К ПОВЫШЕНИЮ УРОВНЯ ФИЗИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВЛЕННОСТИ

Оптимизация психолого-педагогических условий формирования мотивации к поддержанию должного уровня физической подготовленности у сотрудников МВД России и курсантов образовательных организаций МВД России является актуальной задачей, поскольку физическая подготовка играет ключевую роль в профессиональной деятельности правоохранительных органов. Уровень физической подготовленности сотрудников МВД России влияет не только на их способность эффективно выполнять служебные обязанности, но и на уровень их стрессоустойчивости и общего состояния здоровья. Однако поддержание уровня физической подготовленности требует устойчивой мотивации, которая, в свою очередь, зависит от множества факторов, включая психологические, педагогические, социальные и организационные аспекты [2, с. 63].

Эффективность деятельности органов внутренних дел напрямую зависит от профессиональной компетентности и уровня физической подготовки личного состава. В условиях повышенных требований в период проведения специальной военной операции к сотрудникам полиции, связанных с охраной общественного порядка и борьбой с преступностью, поддержание высокого уровня физической подготовленности становится не просто желательным, а необходимым условием успешного выполнения служебных обязанностей. В связи с этим, проблема формирования и поддержания устойчивой мотивации к физической подготовке среди сотрудников полиции приобретает особую актуальность.

[1] © Баженов А. Е., 2026.
[2] © Долженков С. И., 2026.

Одним из ключевых аспектов является создание благоприятных психолого-педагогических условий, способствующих осознанию сотрудниками значимости физической подготовки для их профессиональной деятельности и личных целях.

Это предполагает комплексный подход, содержащий не только организацию тренировочного процесса, но и формирование позитивного отношения к физической культуре, а также развитие необходимых знаний и умений для самостоятельного поддержания высокого уровня физической подготовленности.

Формирование мотивации к занятиям физической подготовки носят воспитательный характер, в результате которого происходит становление личности. Одной из важных задач преподавателя является не только обучение действиям по противодействию преступникам, их задержанию, но и также приобщению к физической культуре и спорту, созданию благоприятной среды для формирования благоприятного отношения к здоровому образу жизни [1, с. 105].

Для оптимизации психолого-педагогических условий формирования мотивации сотрудников полиции к поддержанию и развитию показателя физической подготовленности необходимо учитывать следующие принципы.

Принцип осознанности и активности предполагает, что сотрудники полиции должны осознавать значимость физической подготовки для выполнения служебных задач и личного здоровья. Активное участие в тренировочном процессе способствует формированию устойчивой мотивации.

Принцип индивидуализации тренировочного процесса заключается в том, что учет индивидуальных особенностей сотрудников (возраст, пол, уровень физической подготовки, состояние здоровья) позволяет преподавателю подобрать оптимальное соотношение параметров тренировочной нагрузки (объем, интенсивность, продолжительность работы и отдыха).

Принцип систематичности и последовательности. Регулярные тренировки, проводимые в соответствии с научно обоснованными методиками, обеспечивают постепенное повышение уровня физической подготовленности и формирование устойчивого интереса к занятиям.

Еще одним принципом выступает принцип наглядности и доступности. Использование современных технологий (видеоматериалы, компьютерные программы) и наглядных пособий позволяет повысить интерес к занятиям и облегчить усвоение необходимых знаний и умений.

Заключительным принципом является принцип позитивной мотивации, а именно поддержка и поощрение, а также организация соревнований и конкурсов способствуют повышению мотивации сотрудников к поддержанию должного уровня физической подготовленности.

Д. В. Кучумов в своем исследовании дает следующее определение мотивации: «это совокупность причин психологического характера, определяющая активность человека исходя из собственных мотивов и желаний» [5, с. 22]. Необходимо отметить, что определение Д. В. Кучумова не является полным, поскольку оно не затрагивает внешних условий ее формирования. Формирование мотивации представляет собой многогранный процесс, обусловленный взаимодействием внутренних психологических установок и внешних факторов. Внешние факторы понимаются как совокупность социальных, культурных, ор-

ганизационных и экономических условий, оказывающих влияние на формирование и поддержание мотивационного состояния индивида. Анализ этих факторов позволяет выявить ключевые причины, влияющие на повышение или, наоборот, на снижение мотивации к занятиям по физической подготовке.

Причины, стимулирующие или подавляющие мотивацию к занятиям по физической подготовке, представляют собой совокупность внутренних и внешних факторов, влияющих на уровень заинтересованности индивида в систематических тренировках. Таким образом, мотивация к занятиям физической подготовкой – это результат взаимодействия множества факторов, каждый из которых может как способствовать, так и препятствовать активной вовлеченности сотрудников полиции в процесс занятий.

В своем исследовании Зорина Н. А. классифицирует внешние факторы, влияющие на мотивацию, на две группы: «ближнего воздействия (прямые) и дальнего (косвенные). Ближние факторы непосредственно (прямо) влияют на мотивацию. Факторы дальнего (косвенного) воздействия не оказывают прямого сиюминутного влияния на нее, но затрагивают ее функционирование. К ним относятся: «научно-технический прогресс, социальные и культурные изменения, политическая обстановка, мировые события, влияющие на организацию тем или иным способом и другие» [3, с. 390]. Что касается прямых факторов, к ним можно отнести уровень физической подготовленности, наличие интереса к занятиям, прогресс в освоении учебного плана по дисциплине «физическая подготовка».

В своей работе Т. Г. Кукулите делает акцент на ситуативном факторе определения мотивации и объясняет ее сущность, как «состояние личности, определяющее уровень активности и направленность деятельности человека в конкретных ситуациях» [4, с. 75].

Важную роль в формировании мотивации играет также создание благоприятной социально-психологической атмосферы в коллективе. Поддержка и взаимопомощь, участие в совместных спортивных мероприятиях способствуют формированию чувства принадлежности и повышают мотивацию к занятию спортом.

Таким образом, оптимизация психолого-педагогических условий формирования мотивации сотрудников полиции к поддержанию должного уровня физической подготовленности является комплексной задачей, требующей системного подхода и учета индивидуальных особенностей каждого сотрудника. Реализация предложенных принципов и методов позволит повысить эффективность физической подготовки сотрудников полиции путем формирования сильной внутренней мотивации и, как следствие, улучшить результаты их служебной деятельности [3, с. 387]. По мнению авторов, вышеуказанные принципы оптимизации психолого-педагогических условий формирования мотивации сотрудников полиции к поддержанию должного уровня физической подготовленности являются эффективными, поскольку сотрудники полиции смогут четко видеть перед собой цель, понимать необходимость в этом и находить для себя личную заинтересованность.

Психологическая составляющая мотивации включает в себя внутренние и внешние стимулы, побуждающие человека к регулярным занятиям физической активностью [9, с. 92]. Внутренние мотивы связаны с личными установка-

ми, самореализацией и желанием соответствовать профессиональным стандартам. Внешние мотивы включают нормативные требования, поощрения, социальную поддержку. Важно, чтобы сотрудники МВД России и курсанты образовательных организаций МВД России воспринимали занятия спортом не как обязательную и формальную процедуру, а как естественную часть профессионального развития и образа жизни.

Педагогическая составляющая включает в себя методы и технологии, способствующие формированию устойчивого желания к регулярному выполнению физических упражнений. Среди наиболее эффективных педагогических подходов можно выделить формирование осознанного отношения к физической подготовке, использование соревновательных элементов в учебно-тренировочном процессе, а также персонализацию образовательного процесса, которая заключается в подборе индивидуальной программы физических упражнений. Важно не только объяснять сотрудникам МВД России значение физической активности, но и формировать у них устойчивые привычки к регулярным спортивным тренировкам. Руководители отделов и инструкторы по физической подготовке должны не просто контролировать выполнение нормативов общей физической подготовки, но и оказывать поддержку на каждом этапе достижения результатов по совершенствованию уровня физической подготовленности.

С целью выявления факторов, влияющих на формирование мотивации к поддержанию физической формы у сотрудников полиции, нами было проведено исследование, основанное на таких эмпирических методах познания, как эксперимент, сравнение, и систематизация полученных результатов исследования.

Задачи исследования:

1) исследовать особенности профессиональной мотивации к поддержанию физической активности сотрудников полиции ОМВД России по району «Преображенское»;

2) определить индивидуально для каждого сотрудника важность в поддержании уровня физической подготовленности.

Проведенное исследование состоит из теоретической и практической частей. В рамках теоретической части сотрудникам полиции предлагается пройти опрос, направленный на выявление факторов, влияющих на возникновение мотивации к поддержанию уровня физической активности у конкретного участника эксперимента (*табл. 1*).

Таблица 1

Факторы, влияющие на формирование мотивации к занятиям по физической подготовке

Номер вопроса	**Область, которую контролирует вопрос**	**Вопрос**
1.	Общие цели и приоритеты	Каковы ваши основные цели в поддержании физической формы? (похудение, набор мышечной массы, развитие физических качеств)
		Почему для вас важно поддерживать физическую форму?

Окончание табл. 1

Факторы, влияющие на формирование мотивации к занятиям по физической подготовке

Номер вопроса	Область, которую контролирует вопрос	Вопрос
		Какие личные достижения в области физической культуры и спорта были для вас наиболее значимыми?
2.	Внутренняя мотивация	Что вдохновляет вас заниматься спортом или вести активный образ жизни (состояние здоровья, внешний вид, совершенствование профессиональных качеств)?
		Как вы себя чувствуете после тренировки? Что вам это дает?
		Есть ли у вас примеры людей, которые вдохновляют вас на занятия спортом?
3.	Социальные факторы	Какую роль играют друзья и семья в вашей мотивации заниматься спортом?
		Нравится ли Вам заниматься физической активностью в компании других людей? (Да, нет) Если да, то как это влияет на Вашу мотивацию?
		Как вы относитесь к соревнованиям или вызовам от других? (Мне нравятся соревнования; мне нравится заниматься индивидуально без жесткого ограничения по времени) Это вас вдохновляет или подавляет?
4.	Эмоциональные и психологические аспекты	Как занятия спортом или физическими упражнениями влияют на ваше настроение и общее самочувствие (в конце занятий я чувствую себя лучше, хочется продолжать тренировки; занятия мне даются с трудом, вызывают физический дискомфорт)?
		Как вы справляетесь с трудностями и ленью в процессе поддержания физической формы?
		Есть ли у вас способы наградить себя за спортивные достижения?
5.	Планирование и организация	Как вы планируете свои тренировки и физическую активность в течение недели (указать желаемые дни для занятий спортом)?
		Что мешает вам придерживаться регулярного режима физических нагрузок (большая загруженность на работе, отсутствие самодисциплины, личные факторы (семья, ведение быта, самообразование и т. д.)
		Как вы можете улучшить свою организацию и планирование тренировок?

Как можно заметить, большинство вопросов предполагают развернутый ответ. Такой способ анкетирования позволяет опрашиваемому выразить свое отношение к ситуации наиболее полно и развернуто. Поэтому представляется целесообразным проводить анализ собранных ответов совместно с психологом.

В ходе эксперимента было опрошено 26 сотрудников полиции из общего числа следователей и дознавателей ОМВД России по району «Преображенское», что обусловлено следующим: у следователей и дознавателей наименее подвижная работа, которая сочетается с большими нагрузками и дефицитом свободного времени. Опрос проводился на протяжении 10 дней – с 1 марта по 10 марта. По результатам опроса были выявлены следующие закономерности и наиболее частые ответы (по вопросам, предусматривающим выбор вариантов ответа):

1. Общие цели и приоритеты: 10 человек хотят снизить вес, 9 человек – набрать мышечную массу, 7 человек – улучшить выносливость.

2. Внутренняя мотивация: 11 человек волнует состояние здоровья, 10 человек – улучшить внешний вид, 5 человек – совершенствовать профессиональные качества.

3. Социальные факторы: 17 человек ответили, что им нравится заниматься в компании других людей; 9 человек ответили отрицательно на данный вопрос.

4. Эмоциональные и психологические аспекты: 19 человек ответили, что в конце занятий чувствуют себя лучше, хочется продолжать тренировки; 7 человек ответили, что занятия даются с трудом, вызывают физический дискомфорт.

5. Планирование и организация: 12 человек ответили, что придерживаться регулярного режима физических нагрузок им мешает большая загруженность на работе; 8 человек ответили – отсутствие самодисциплины; 6 – личные факторы (необходимость уделять время семье, занятие хозяйственными вопросами, самообразование).

Практический аспект проведенного эксперимента предполагает создание уникальной программы дополнительных тренировок в рамках дальнейшего исследования в соответствии с полученными результатами опроса. Так, видится целесообразным делать программу по физической подготовке, исходя из приоритетов, внутренней мотивации, желания заниматься в группе или индивидуально, загруженности на работе конкретного сотрудника полиции.

Данный эксперимент позволяет определить индивидуальную мотивационную сферу, как группы, так и каждого отдельного сотрудника. Иными словами, ситуация с формированием мотивации у сотрудников полиции к выполнению физических упражнений и занятию спортом становится более контролируемой, что позволяет обеспечить более эффективную работу с личным составом при проведении занятий по физической подготовке.

Таким образом, оптимизация психолого-педагогических условий формирования мотивации сотрудников полиции к поддержанию уровня физической подготовленности выступает важным аспектом обеспечения эффективной правоохранительной деятельности. В первую очередь, это целенаправленный процесс создания и улучшения таких образовательных, организационных и психологических факторов, которые способствуют устойчивому развитию

внутренней мотивации сотрудников органов внутренних дел к регулярным занятиям по физической подготовке. Нельзя не отметить, физическая подготовка также способствует формированию личностных и профессиональных качеств, благодаря чему у курсантов возникают цели и мотивы, помогающие в жизни и на службе [6, с. 113].

Недостаточная физическая подготовленность личного состава может привести к снижению оперативной эффективности, увеличению случаев применения физической силы с превышением полномочий и повышению уровня травматизма. В связи с этим, разработка и внедрение научно обоснованных психолого-педагогических методик, направленных на повышение мотивации к занятиям физической культурой и спортом, становится приоритетной задачей, выполнение которой представляется целесообразным в дальнейших исследованиях.

Список литературы

1. Баженов А. Е., Долженков С. И., Кузьмина А. И. Формирование мотивации к занятиям физической подготовкой и спортом у курсантов и слушателей высших образовательных организаций МВД России // Межрегиональный сборник научных трудов по проблемам интегративной и спортивной антропологии, посвященный памяти доктора медицинских наук, профессора Р.Н. Дорохова. Дети. Спорт. Здоровье. № 19. 2023. С. 103–108.

2. Егорова Т. М. Проблемы мотивации к здоровому образу жизни в структуре профессиональной подготовки // Вестник академии МВД России. 2020. № 1. С. 60–68.

3. Зорина Н. А., Черепнин И. А. Трансформация мотивационной системы организации под влиянием факторов внешней и внутренней среды // Экономика труда. 2019. № 1. С. 386–397.

4. Кукулите Т. Г., Хайруллина Р. М. Социально-психологические аспекты мотивирования и стимулирования сотрудников организации // Ученые записки Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики. 2022. № 1 (77). С. 73–79.

5. Кучумов Д. В., Молчанова А. М. Мотивационная составляющая физической подготовки сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации // Наука-2020. 2020. № 7 (43). С. 21–25.

6. Марченко И. Н., Корнюхин В. В. Значение самостоятельной физической подготовки курсантов образовательных организаций МВД России в профессиональном становлении // Физическая подготовка сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации. Волгоград. 2023. С. 112–115.

7. Петров С. Н. Психолого-педагогические условия профессиональной подготовки сотрудников МВД // Образование и наука. 2020. № 6. С. 90–97.

8. Сидоров Л. А. Стимулирование физической активности в образовательных организациях МВД // Вестник образования и общества. 2019. № 2. С. 22–29.

Балашова В. А.[1]*,*
заместитель начальника
кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологический наук

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ СЛУЖЕБНОГО КОЛЛЕКТИВА КАК ПОТЕНЦИАЛ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Одной из главных задач морально-психологического обеспечения служебной деятельности органов внутренних дел является – оценка, создание и поддержание благоприятного социально-психологического климата служебного коллектива, который представляет собой качественную характеристику межличностных отношений; совокупность проявляющихся качеств и состояний, в которых отражаются индивидуальное настроение и степень психологической удовлетворенности.

В контексте психологического сопровождения деятельности органов внутренних дел служебный коллектив является не просто средой, но также и внешним ресурсом, способным осуществить психологическую поддержку сотруднику, испытывающему определенные психологические трудности.

Как показывают проведенные исследования, многие сотрудники, действительно, отмечают важное значение эмоциональной поддержки со стороны сослуживцев, которая помогает им преодолевать возникающие сложности. Кроме того, проблема профессиональной адаптации молодых сотрудников предполагает оценку его приспособления не только к специфике и условиям самой деятельности, но и к служебному коллективу, особенностям выстраивания межличностных отношений [4].

Критериями, характеризующими социально-психологический климат, являются: сплоченность, сработанность, совместимость, уровень конфликтности и удовлетворенности, самооценка, самочувствие и настроение.

При этом к объективным показателям, позволяющим оценить социально-психологический климат служебного коллектива, относятся: текучесть кадров, удовлетворенность условиями службы, социально-правовая защищенность сотрудников, эффективность выполнения оперативно-служебных задач.

К субъективным показателям – уровень профессионализма и компетентности, демонстрирующий качественный состав коллектива, особенности межличностных отношений и взаимных оценок, динамика группового настроения, распространение слухов, психологическая совместимость, наличие скрытой критики условий службы, низкая активность при выполнении служебных обязанностей.

---

[1] © Балашова В. А., 2026.

Все вышеперечисленные показатели позволяют психологу и руководителю подразделения оценить наличие психологической напряженности в служебном коллективе и определить направления по корректировке социально-психологического климата.

Рассматривая понятие социально-психологического потенциала служебного коллектива, стоит отметить, что это совокупность всех доступных ресурсов, возникающих именно при его функционировании, например: профессиональный опыт сотрудников, стиль управления руководителя и др.

Таким образом, адекватная оценка и грамотное использование социально-психологического потенциала служебного коллектива может стать эффективным резервом при реализации служебной деятельности, в том числе, ее морально-психологическом обеспечении. При этом стоит отметить, что служебный коллектив органов внутренних дел организуется по определенным принципам, обусловливающим особенности его функционирования и внутреннего взаимодействия, а также специфику служебной деятельности: субординация, соблюдение служебной дисциплины, уставной характер межличностных взаимоотношений. Все это отражено в правовой регламентации, которая подчеркивает, что сотрудник органов внутренних дел – это должностное лицо, выполняющее служебный долг.

Для того, чтобы социально-психологический климат смог выполнить роль потенциала, а также в целях эффективного управления служебным коллективом, следует осуществлять мониторинг его состояния, что представляет собой одну из главных задач морально-психологического обеспечения, реализация которой зависит от непосредственного взаимодействия руководителя и психолога подразделения.

Целенаправленность психологического мониторинга состояния служебного коллектива связана с выявлением информации, позволяющей не только оценить текущее положение дел, но и спрогнозировать дальнейшее развитие, своевременно пресекая негативные тенденции (*рис. 1*). Ведь именно в этом случае совместная деятельность служебного коллектива будет эффективной и продуктивной.

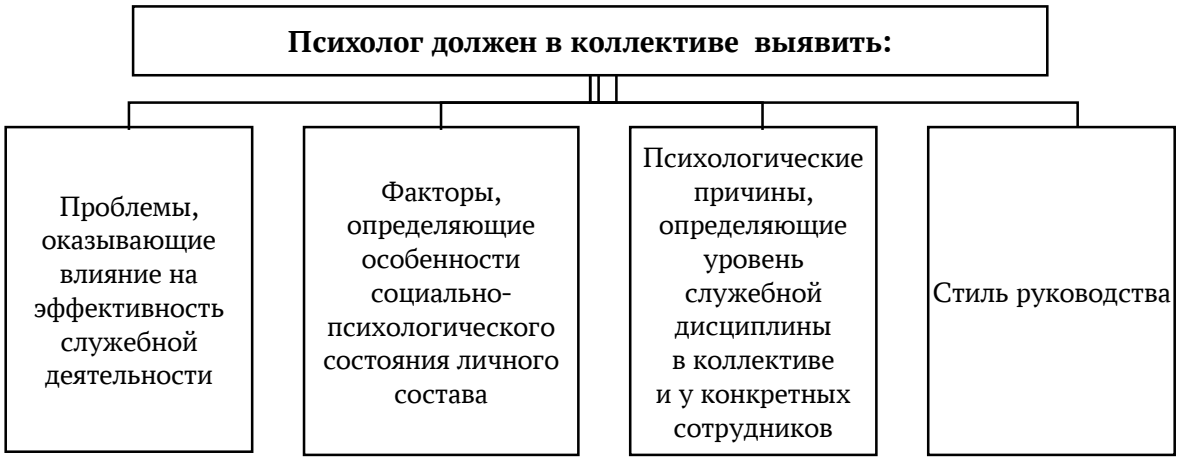


Рис. 1. Проблемы, подлежащие выявлению в ходе психологической работы со служебным коллективом

Оценивая состояние социально-психологического климата служебного коллектива, психолог при этом должен отслеживать индивидуальную составляющую, определяя личностные особенности сотрудников, их морально-психологическое состояние, устойчивость и готовность, степень удовлетворенности условиями службы и частно-бытовыми обстоятельствами.

Своевременная и объективная оценка психологических характеристик служебного коллектива позволит определить наиболее уместные и целесообразные управленческие (включая, кадровые) решения [6]; разработать инновационные стратегии развития и совершенствования социально-психологического климата [7]. И тогда благоприятный социально-психологический климат будет актуализирован как необходимый потенциал, что позволит решить ряд служебных и задач морально-психологического обеспечения, включая вовлеченность служебного коллектива в социально-психологическую реадаптацию сотрудников с психологической травмой.

Осуществляя анализ результатов социально-психологического исследования служебного коллектива, психолог должен придерживаться комплексного подхода, поскольку правоохранительная организация представляет собой строго организованную систему, определяющую специфику служебной деятельности и способную повлиять на внутриорганизационную обстановку как в целом, так и в частности. Кроме того, комплексный анализ проведенных исследований позволит психологу выявить и проинтепретировать причины, происходящих в служебном коллективе социально-психологических явлений, не лежащие на поверхности.

Практика психологической работы показывает, что периодичность исследования социально-психологического климата служебного коллектива оптимальна не чаще одного раза в три месяца. Для того, чтобы психолог мог правильно подобрать необходимый психодиагностический инструментарий, ему следует изучить социально-демографические характеристики служебного коллектива, основания его образования и личностные особенности руководителя и стиля управления, формальные показатели кадровой ситуации и эффективности деятельности подразделения.

При оценке социально-психологических явлений в служебном коллективе психологу следует помнить о том, что наличие психологической напряженности, возникающей под влиянием негативных факторов служебной деятельности, способно провоцировать возникновение конфликтных ситуаций как способа «выпустить пар» в целях стабилизации психологическое состояние сотрудников. Также психологу следует понимать, что руководитель подразделения как субъективный фактор управления создает предпосылки, основания и причины для возникновения ряда социально-психологических явлений, как положительных, так и негативных. Например, допущение руководителем фаворитизма и негативизма при оценке профессиональных и личностных качеств одних сотрудников способствует развитию психологической напряженности у других.

Таким образом, изучение и корректировка социально-психологического климата служебного коллектива играют немаловажную роль в морально-психологическом обеспечении служебной деятельности органов внутренних дел, способствуя решению ряда задач: осуществление профессиональной ре-

флексивности, социометрической оценке межличностных отношений, профилактика конфликтогенной и стрессогенной среды, а также создание социально-психологического потенциала для преодоления возникших индивидуальных или групповых психологических трудностей.

Список литературы

1. Приказ МВД России от 27 августа 2024 г. № 500 «Об утверждении Положения о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

2. Приказ МВД России от 2 сентября 2013 г. № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации».

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

4. Кравцов О. Г. Проблема изучения психологических условий формирования субъекта профессиональной деятельности // Вестник Московского университета МВД России. 2025. № 3. С. 239–243.

5. Кравцов О. Г., Балашова В. А., Цветков В. Л. Факторы психологической устойчивости сотрудников полиции при несении службы в экстремальных и чрезвычайных условиях // Психология и педагогика служебной деятельности. 2024. № 4. С. 57–61.

6. Ефимкина Н. В., Игнашева В. С. Исследование социально-психологического климата в образовательной среде // Социально-гуманитарное обозрение. 2023. № 2. С. 52–54.

7. Позин А. И., Ефимкина Н. В. Психологическая характеристика ситуативно-адаптационного типа профессиональной деформации сотрудников полиции // International Journal of Medicine and Psychology. 2022. Т. 5. № 7. С. 100–103.

8. Психологическая подготовка сотрудников полиции : учебное пособие / [В. Л. Цветков и др.]. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2018. 55 с.

9. Туманова Е. Н. Помощь подростку в кризисной ситуации жизни : учебное пособие. Саратов, 2020. 69 с.

10. Психологическая устойчивость и готовность сотрудников полиции к служебной деятельности в экстремальных условиях / [В. Л. Цветков и др.] // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2024. Т. 29. № 2 (97). С. 133–139.

Барсукова А. И.[1]*,*
курсант
Института-факультета психологии
служебной деятельности
органов внутренних дел
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Николаева Ю. В.,
заместитель начальника
кафедры психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат педагогических наук, доцент

ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-НРАВСТВЕННОЙ ДЕФОРМАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Проблема профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел (далее – ОВД) была, есть и будет актуальна до тех пор, пока существуют человеческие взаимоотношения. Сотрудники ОВД выполняют одну из самых главных, ответственных и сложных задач в обществе – обеспечение правопорядка, защита прав и свобод граждан, а также поддержание стабильности и безопасности. Их работа требует высокого профессионализма, моральной устойчивости и готовности принимать сложные решения в условиях постоянного стресса.

Сотрудники каждый день сталкиваются с конфликтными ситуациями, преступлениями, человеческими трагедиями, моральными проблемами, что неизбежно сказывается на их психоэмоциональном состоянии. В таких условиях моральная устойчивость становится важнейшим качеством, позволяющим им сохранять профессионализм, этику и человечность даже в самых сложных и стрессовых ситуациях.

Так же, как и на любого гражданского человека, длительное воздействие негативных факторов, присутствующих в профессии, приводит к профессиональной и моральной деформации и выгоранию, тем самым личностные и профессиональные качества сотрудника меняются в негативную сторону. Данные явления являются следствием постоянного напряжения, стресса, тревоги, фрустрации, высокой ответственности, социального давления, отсутствием психологической поддержки. Все вышеперечисленное способствует эмоциональному выгоранию, формальному отношению к выполнению обязанностей.

[1] © Барсукова А. И., 2026.

Серьезную проблему создает профессионально-нравственная деформация, которая не может быть решена без системного подхода. Для специалистов главное не только вовремя выявить причины и последствия этого – такой деформации, но и разработать меры по предупреждению ее появления.

Личные и профессиональные качества каждого сотрудника прямое и косвенное влияние имеют на профессионально-нравственную деформацию. Сотрудники ОВД ежедневно, выполняя свой профессиональный долг, принимают очень важные решения, зачастую эти решения спасают жизни людям и, чем больше принято таких решений, тем сильнее общество требует от сотрудника безупречной работы без права на ошибку, к тому же высокая ответственность за безопасность граждан и общественный порядок также являются значительным стрессовым фактором.

У многих сотрудников отсутствуют навыки подготовки в области психологии и управления эмоциями, в связи с отсутствием свободного времени на занятия с психологами, а также с недостаточным количеством специалистов в данной области, которые готовы оказать помощь в восстановлении психоэмоционального состояния сотрудника. Таким образом, неспособность справляться с внутренними и внешними факторами давления приводит к накоплению негативных эмоций, которые со временем трансформируются в цинизм, раздражительность и равнодушие, что напрямую влияет на результаты работы.

В своей повседневной профессиональной деятельности сотрудники ежедневно имеют взаимодействие с конфликтными ситуациями связанных с нарушением общественного порядка или расследованием преступлений, также ежедневная работа с жертвами насилия и человеческими трагедиями, все это создает мощное эмоциональное напряжение. Постепенно это приводит к состоянию эмоционального выгорания, когда сотрудник теряет способность сопереживать, становится равнодушным к окружающим, формально выполняет свои обязанности.

Отрицательное влияние профессиональной среды (коллектива, в котором проходит служба сотрудника) также играет значительную роль в формировании профессионально-нравственной деформации, если в коллективе распространены такие явления, как формализм, цинизм и равнодушие, которые воспринимаются как норма. Сотрудник, находясь в окружении людей с деформаций, постепенно утрачивает моральные ориентиры, перестает видеть ценность своей работы и начинает формально относиться к выполнению своих обязанностей так как и его коллеги.

Из-за деформации ухудшаются взаимоотношения с гражданами, а это значит, происходит подрыв доверия общества в целом к системе органов внутренних дел. В самых серьезных и запущенных случаях деформации сотрудники совершают преступления, злоупотребляют полномочиями, так как сотрудник теряет чувство ответственности и моральные принципы.

Постоянное напряжение и внутренний конфликты на работе способствуют ухудшению психоэмоционального состояния сотрудника и это все отражается и на личной жизни сотрудника. А когда возникают проблемы дома, в личной жизни – это усугубляет и ускоряет деформацию, выводит сотрудника из состояния эмоциональной устойчивости и зачастую приводит к увольнению со

службы, что ведет за собой дефицит кадров. Таким образом, последствия данной проблемы затрагивают как профессиональную сферу, так и личностное благополучие сотрудников.

Развитие профессионально-нравственной деформации становится не только личной проблемой сотрудника, но и серьезной проблемой для подразделений и всей системы органов внутренних дел в целом. Ведь если снижается работоспособность двух, трех, пяти сотрудников из-за выгорания и это проблема никак не решается, то через какое-то время снижается работоспособность всего отдела, что ведет к подрыву доверия со стороны граждан и негативно сказывается на моральном климате в коллективе. Очень важно выявлять и устранять причины, способствующие развитию профессионально-нравственной деформации еще на корню, чтобы сохранить профессионализм и моральную устойчивость сотрудников в системе органов внутренних дел.

Чтобы преодолеть профессионально-нравственную деформацию, сотрудник сам должен отслеживать свое эмоциональном состоянии, а также со стороны руководства дожжен обеспечиваться комплексный подход, включающий психологическую, профессиональную и организационную поддержку. Руководителю, который заметил спад работы своего подразделения, необходимо выяснить причину такого явления. Для этого, как правило, проводится анкетирование личного состава минимум 1 раза в год в ходе комплексной ежегодной проверки соответствия занимаемой должности. Но, учитывая сложность и напряженность осуществляемой деятельности, психологическая помощь должна оказываться минимум раз в квартал, чтобы не снижать работоспособность подразделения. Необходимо организовывать различные тренинги по управлению стрессом, устраивать консультации с психологами и делать обязательным прохождение программы профилактики эмоционального выгорания для молодых сотрудников. Это позволяет сотрудникам справляться с негативными эмоциями и сохранять моральную устойчивость.

Для сохранения работоспособности сотрудников необходимо равномерно распределять нагрузку, постоянно прививать сотрудникам культуру взаимопомощи и поддержки в коллективе, которые будут способствовать улучшению микроклимата внутри коллектива. Также руководителям необходимо обратить внимание на повышение профессиональной подготовки, которая заключается в обучение навыкам коммуникации, этики и стрессоустойчивости в работе с гражданами, коллегами, при этом сохранять высокие стандарты профессионализма и стремиться к совершенствованию личных качеств.

Внедрение системы поощрения и мотивации, которые стимулируют сотрудников к добросовестному выполнению своих обязанностей, может являться также основным решением в борьбе с профессиональной деформацией. Признание заслуг, как моральное (награждение грамотами, дипломами), так и материальное (выделение премий), повышает удовлетворенность работой и укрепляет чувство ответственности. Для решения данной проблемы необходим целый комплекс мер, включая психологическую поддержку, достойную оплату труда, внедрение системы мотивации, создание благоприятных условий труда, предоставление

льгот, обеспечение необходимой современной техникой, налаживание микроклимата внутри коллектива, возможность профессионального роста.

Таким образом, только комплексный подход, включающий психологическую, профессиональную и организационную поддержку, способен эффективно преодолеть профессионально-нравственную деформацию. Моральная устойчивость сотрудников – это основа их профессионализма и гарант обеспечения правопорядка в стране. Систематическая работа над устранением причин и последствий профессионально-нравственной деформации может добиться повышения эффективности работы органов внутренних дел и укрепления их авторитета в обществе.

Список литературы

1. Черенева Е. А. Феномен эмоционального выгорания и профессиональная деформация сотрудников МВД // Молодой ученый. 2021. № 50 (392). С. 145–146.

2. Скугаревская М. М. Возможности профилактики депрессии у сотрудников органов внутренних дел // Проблемы борьбы с преступностью и подготовки кадров для правоохранительных органов : международная научно-практическая конференция (Минск, 20 февраля 2020 г.) : тезисы докладов / УО «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь» ; [редкол.: В. Ч. Родевич (отв. ред.) и др.]. Минск, 2020. С. 308–309.

3. Проскурякова Л. А., Милентьева И. С., Хаимова П. Н. Коррекция профессионального выгорания сотрудников МВД тренингом по развитию эмоционального интеллекта // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2023. Т. 12. № 3А-4А. С. 91–99.

4. Корнеева Я. А., Симонова Н. Н. Профессиональная личностная деформация сотрудников органов внутренних дел. Организационная психология. 2020. Т. 10. № 2. С. 80–106.

5. Воронцова М. В. Профилактика профессиональных деформаций в системе социальной работы : учебное пособие / под ред. М. В. Воронцовой. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2024. 244 с.

Батенко А. Э.[1]***,***
курсант
Института-факультета психологии
служебной деятельности
органов внутренних дел
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Пужаев В. В.,
доцент кафедры физической подготовки
учебно-научного комплекса
специальной подготовки
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат педагогических наук, доцент

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ КУРСАНТОВ К ЗАНЯТИЯМ ПО СПЕЦИАЛЬНОЙ ФИЗИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКЕ

Ведомственная служебно-прикладная физическая подготовка для курсантов – это не просто набор упражнений и нормативов, а важная часть профессионального становления, где вместе развиваются выносливость, волевая регуляция, чувство уверенности и готовность действовать в реальных служебных ситуациях с высокой физической и психоэмоциональной нагрузкой. При этом по живому наблюдению включенность в занятия у разных ребят заметно отличается, кто-то приходит с интересом к технике и ощущением личного прогресса, кто-то держится на внешних причинах, чтобы не испортить ведомость, не подвести взвод и избежать замечаний. Уже на этом месте становится понятно, что рассматривать подготовку стоит не только педагогически, но и с позиции психологии мотивации, потому что устойчивое участие вырастает из внутренних смыслов и опыта, а не только из регламента.

Служебно-прикладная физическая подготовка требует осознанного отношения, ясной цели на занятие, готовности преодолевать собственные барьеры и видеть связь между сегодняшним упражнением и будущими служебными задачами. Когда человек понимает, как именно это пригодится, мотивация становится не одноразовой реакцией на зачет, а внутренним решением продолжать и углубляться. В противном случае картина другая, на ранних этапах у значимой части первокурсников преобладают внешние стимулы, страх не сдать норматив, давление оценки, желание не выделяться, и такая мотивация быстро выдыхается. Это то место, где простой педагогики мало, тут нужен психологический взгляд, чтобы поддержать переход от внешней регуляции к внутреннему выбору.

[1] © Батенко А. Э., 2026.

Если предметно говорить о препятствиях, то чаще всего мешают не столько слабые физические качества, сколько неуверенность, память о неудачах, страх быть сравненным с сильными одногруппниками и привычка считать теорию важнее тела. Возникает избегание, человек старается не попадать в ситуации, где его результат виден публично, отсюда формальные подходы и пропуски. Отдельная линия – монотония, когда несколько однотипных задач идут подряд, внимание устает и растет раздражение, это тоже съедает интерес. В этой точке роль группы и преподавателя становится решающей, потому что от атмосферы зависит, оживет мотивация или окончательно спрячется. Там, где нормой считаются уважение к усилию, позитивная соревновательность и понятные правила, даже слабый на старте курсант держится в процессе и постепенно прибавляет. Там, где тон строится на резких сравнениях, ярлыках и демонстративном подчеркивании неудач, внутренняя вовлеченность падает даже у сильных.

Разработанность темы в отечественной психологической и ведомственной литературе позволяет опираться на понятные ориентиры. В работах авторов Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя и смежных ведомственных изданиях подробно разбираются источники стресса у обучающихся, влияние напряжения на внимание и самоконтроль, обсуждается, как корректная обратная связь и ясные цели поддерживают учебную мотивацию в силовом вузе. В статьях, посвященных психологии служебной деятельности, регулярно подчеркивается, что для устойчивой вовлеченности важны короткие рефлексивные шаги, когда курсант называет, что именно он улучшает и по какому признаку поймет, что получилось, а преподаватель дает один конкретный комментарий по технике и один – по усилию, без обесценивания и лишней драматизации. Такой язык взаимодействия делает подготовку частью профессиональной идентичности, а не просто еще одной дисциплиной в расписании.

Чтобы не оставаться на уровне общих слов, мы провели небольшой прикладной замер в учебной группе. Задача была простая, понять, поможет ли короткий, аккуратный ритуал цели и обратной связи сдвинуть мотивацию внутрь. Участвовали тридцать человек, восемнадцать первокурсников и двенадцать второкурсников, участие добровольное и анонимное, каждому присвоили код, чтобы ответы не связывались с фамилией. Мы использовали две короткие методики, которые собираются онлайн без долгих инструкций. Первая – адаптированная под служебно-прикладную физическую подготовку шкала академической мотивации, где по ответам складывается структура из четырех блоков, внутренняя мотивация, идентифицированная регуляция, внешняя регуляция и амотивация. Вторая – опросник мотивации достижения с двумя измерениями, стремление к успеху и избегание неудачи, он хорошо показывает, в какую сторону больше тянет поведение на практике.

На первом замере мы получили понятную картину. У сорока четырех процентов ведущими оказались внутренняя мотивация и идентифицированная регуляция, т. е. ребята уже видели личный смысл и связь подготовки с будущей службой. Тридцать семь процентов дали смешанный профиль, где внутренние причины переплетались с внешними стимулами, девятнадцать процентов тянули в сторону внешней регуляции и амотивации, звучало скорее главное сдать,

и чтобы не ругали. По опроснику достижения средний балл стремления к успеху составил 15,1 из 20, средний балл избегания неудачи – 10,6 из 20, разброс был умеренный, у первокурсников показатель избегания вышел примерно на полтора балла выше, что логично на этапе адаптации к публичным сравнениям и жестким регламентам.

Затем мы ввели легкое вмешательство, которое не ломает занятие и укладывается в десять минут до и пять минут после. По случайной разбивке половина группы работала по короткому алгоритму, а половина тренировалась как обычно. Алгоритм выглядел так, в начале каждый формулировал одну техническую цель на занятие, например, добавить глубину в приседе, точнее входить в захват, стабильнее работать корпусом на силовых связках, на маленькой карточке было две строки, что хочу улучшить и как пойму, что получилось. В конце проходил короткий дебрифинг, участник сам отмечал, вышло или нет, преподаватель давал один конкретный комментарий по технике и один по усилию, без длинных речей, без ярлыков и без попытки разобрать весь тренировочный день за раз. В контрольной подгруппе урок шел обычным порядком, без карточек и мини-рефлексии. Весь цикл занял три недели, чтобы не превращать эксперимент в отдельный курс.

Повторная диагностика показала сдвиг, который заметен уже без тяжелой статистики. В экспериментальной подгруппе доля курсантов с ведущей внутренней мотивацией и идентифицированной регуляцией выросла с сорока пяти до шестидесяти четырех процентов, доля с преобладанием внешней регуляции и амотивации снизилась с девятнадцати до одиннадцати, т. е. примерно минус восемь процентных пунктов. По мотивации достижения средний прирост по шкале стремления к успеху составил около 1,8 балла, среднее снижение по шкале избегания неудачи – примерно 1,3 балла. Если смотреть на структуру отклика, у семи участников прибавка по стремлению была два балла и выше, еще у пяти держалась в районе одного балла, у трех заметных изменений не произошло, чаще это были люди с высокими исходными значениями. В контрольной подгруппе колебания скромные, стремление подросло около 0,4 балла, избегание просело на 0,2, профиль мотивации по четырем блокам остался почти прежним. Для прикладной задачи этого достаточно, чтобы честно сказать, короткий ритуал цели и обратной связи работает.

Свободные комментарии хорошо объяснили, почему произошел сдвиг. Ребята писали, что стало понятнее, за что именно их хвалят, и что конкретно брать в фокус на следующем занятии, исчезло чувство тумана, когда непонятно, сделал ли шаг вперед или просто отработал часы. Появилась связка, я ставлю достижимую цель, понимаю, как ее проверю, получаю один конкретный комментарий, это переключает внимание с избежать провала на сделать лучше в следующий раз. В группе постепенно менялся тон, стали чаще замечать попытку и прогресс, даже если результат пока небольшой, это убирало дефляцию и помогало удерживать включенность в середине цикла, когда накопилась усталость. Особенно сильно это проявилось у первокурсников, у них избегание неудачи просело примерно на полтора балла, стремление выросло примерно на два, видно, что на старте обучения предсказуемая и спокойная обратная связь

имеет особую цену. У второкурсников сдвиг был мягче, но и исходно их мотивация выглядела устойчивее, за год они научились заранее ставить микроцели и распределять силы.

По ходу цикла мы следили, чтобы вмешательство не зависело от одного преподавателя и его личного энтузиазма. Алгоритм держался одинаковым, время на брифинг и дебрифинг не растягивали, карточки заполнялись коротко, комментарии были деловыми и точными, без обобщающих оценок. За три недели пропусков в экспериментальной подгруппе оказалось на два случая меньше, чем в контрольной, на статистику это не тянет, но к общей картине добавляет бытовую доказательность, когда есть смысл, человек реже выпадает из процесса.

Если говорить о практических выводах, то они вполне земные. Внутренняя мотивация лучше откликается на ясные цели и человеческую обратную связь, чем на общий лозунг про необходимость любить служебно-прикладную физическую подготовку. Нет нужды устраивать длинные речи и публичные разборы, достаточно дать участнику возможность обозначить свою цель собственными словами и получить два точных комментария, по технике и по усилию. Чтобы снизить риск монотонии, имеет смысл чередовать типы задач и фиксировать маленькие признаки прогресса, время удержания техники, качество вхождения в связку, стабильность корпуса, это помогает видеть движение не только через итоговый норматив. В учебном графике удобно закрепить три коротких отработки, сначала отдельно научить формулировать техническую цель, затем отдельно отработать спокойный дебрифинг, после этого собирать связку из двух шагов в начале и в конце занятия, времени уходит немного, а напряжения в группе становится меньше.

Ограничения у нашего замера честные, выборка всего тридцать человек из одной роты, обе методики самоотчетные, три недели короткий срок, часть изменений могла совпасть с внешними событиями, удачной сдачей, болезнями в группе или просто с адаптацией к режиму. На следующем шаге разумно расширить выборку до нескольких взводов, провести цикл под разными преподавателями, добавить внешний поведенческий индикатор, например, короткую корректурную задачу на внимание до и после, чтобы связать мотивационные сдвиги с устойчивостью к усталости. Можно также проверить, как влияет порядок дня, когда занятие по служебно-прикладной физической подготовке стоит после теоретического блока или наоборот, и имеет ли значение, вводить ли карточку цели на первых неделях семестра или позже.

В сухом остатке получается понятная схема. Служебно-прикладная физическая подготовка дает максимум, когда становится частью внутренней картины профессии, а не только дисциплиной из расписания. Для этого нужны ясные, близкие цели на занятие, короткая рефлексия результата и спокойная обратная связь без ярлыков, все остальное уже само подтягивается, и выносливость, и техника, и ощущение контроля за своим прогрессом. Чем глубже курсант понимает, что за его усилиями стоит не только оценка, но и реальная готовность к сложной службе, тем прочнее мотивация и тем увереннее он держится на дистанции, где нагрузки высокие, а ошибок лучше делать меньше.

Список литературы

1. Андреев А. А. Мотивация и физическая активность в условиях профессиональной подготовки. М. : Спорт, 2021. 248 с.

2. Васильев Ю. А. Психология волевых усилий и физической нагрузки. СПб. : Речь, 2020. 196 с.

3. Гаврилова Н. А. Психологические особенности обучающихся в ведомственных вузах. М. : Юнити-Дана, 2023. 224 с.

4. Дьяченко М. И. Развитие мотивационной сферы личности: теория и практика. М. : Перспектива, 2022. 272 с.

5. Иванов С. В. Специальная физическая подготовка: психофизиологические аспекты. Екатеринбург : УрФУ, 2021. 185 с.

6. Клименко А. Р. Психология физической подготовки сотрудников правоохранительных органов. Казань : КФУ, 2023. 210 с.

7. Кочеткова О. С. Мотивационные механизмы в профессиональном образовании. М. : Просвещение, 2022. 190 с.

8. Литвинов П. А. Психологическая адаптация курсантов к физическим нагрузкам. СПб. : МВД России, 2020. 174 с.

9. Фоминых Е. В. Стимулы и барьеры в спортивной подготовке: психологический анализ. М. : Юрайт, 2021. 206 с.

10. Шевченко И. Н. Мотивация и саморегуляция в профессиональной деятельности. Новосибирск : СибАК, 2023. 238 с.

Батищев В. Н.[1]*,*
доцент кафедры психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук, доцент

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Предметной областью в статье выступает «профессиональная деятельность». Термин очень часто встречается в названиях тем исследований, но вызывает трудности в реализации из-за трудоемкости процедуры, дефицита методов и методик, низкой компетентности специалистов. Для анализа актуальности темы был проведен выборочный статистический анализ в российских научных электронных базах данных за период с 2020 по 2025 гг. Ключевыми понятиями были: «преподаватель высшей школы», «профессорско-преподавательский состав», «педагогическая деятельность в вузе», «психология преподавателя».

Таблица 1

Анализ частоты исследований проблемы профессиональной деятельности

Понятие \ год	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
трудовая деятельность	12	15	18	22	25	28
профессиональная деятельность	8	9	11	11	14	15
оперативно-служебная деятельность	15	18	21	21	26	29
работа сотрудника	18	22	25	25	30	33
Общее количество	53	64	75	79	95	105

Как видно из представленного в таблице 1 анализа, динамика публикаций может свидетельствовать о возрастающем с каждым годом интересе к проблеме изучения профессиональной деятельности. Однако, закрадывается сомнение в однозначности этого тезиса, так как контент-анализу подвергались только электронные издания. Возможно, подобная динамика показывает рост самих электронных изданий, поэтому мы наблюдаем положительный тренд.

Объектом исследования выступает деятельность преподавателя высшей школы (далее преподаватель). Были проанализированы исследования по данной проблематике за последние 4 года. Ежегодно в рецензируемых российских психологических, социологических и педагогических журналах, сборниках конференций и монографиях выходит от 150 до 250 работ, непосредственно затрагивающих проблемы профессиональной деятельности педагогов. Пик публикационной активности пришелся на 2020–2021 гг., что связано с вынужденным переходом

[1] © Батищев В. Н., 2026.

профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) на дистанционное обучение и анализом его последствий для педагогов.

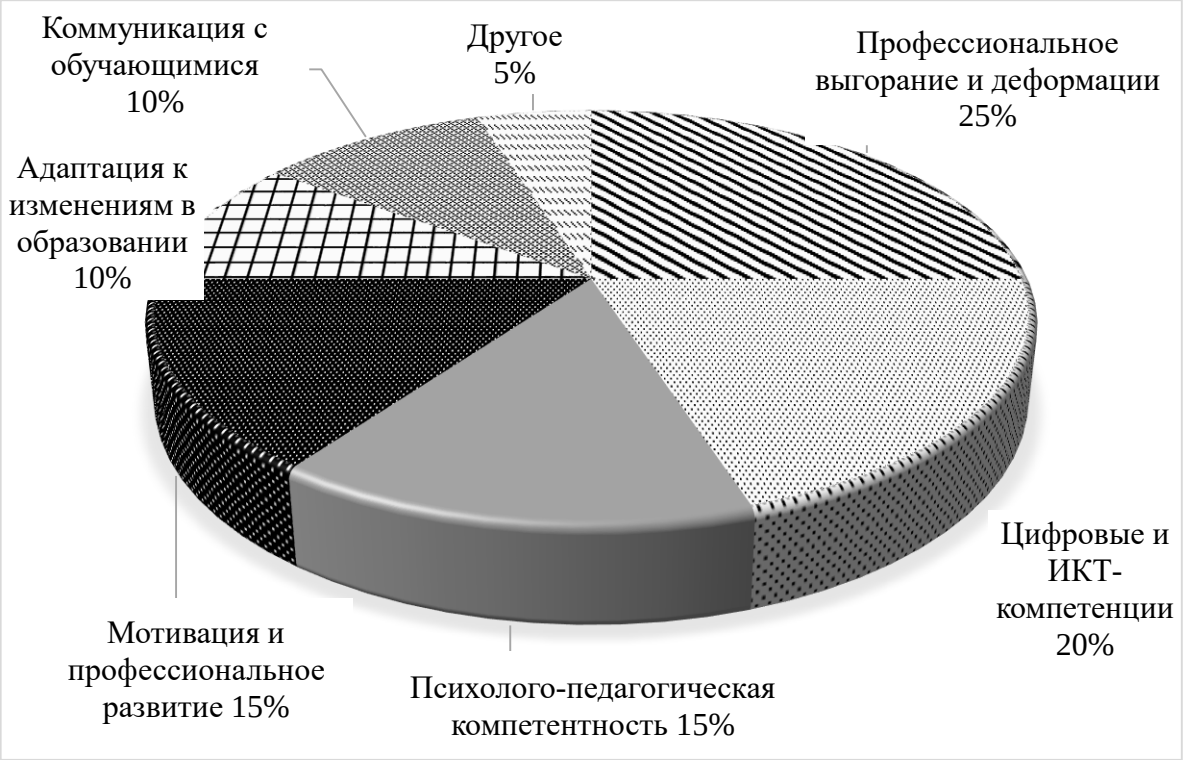


Рис. 1. Процентное распределение

Лидирует синдром эмоционального выгорания ППС (25 %), проявляющийся вследствие ежегодного возрастания интеллектуальной нагрузки, ритма работы, постоянного обновления содержания учебных дисциплин. Кроме того, имеет место «цифровой разрыв» старших и молодых поколений ППС, «цифровой стресс» под влиянием постоянного внедрения новых образовательных технологий, последствия которого по-разному воздействует на педагогов (20 %). Все это приводит к снижению социального статуса и престижа должности преподавателя, доцента, профессора и уходу из профессии талантливых преподавателей [1, с. 169–174].

После многочисленных реформ и внедрения «новых технологий» (10 %) существует дисбаланс между учебной, научной, методической и воспитательной работой, который приводит к снижению качества обучения студентов, курсантов (слушателей) из-за роста отрабатываемой ежегодно планирующей и отчетной документации. Формально нагрузка учитывается в индивидуальных планах работы преподавателей учету, а фактически преподаватели обладают далеко не одинаковым уровнем развития профессиональных компетенций, преподают различные учебные дисциплины, поэтому в сравнении друг с другом затрачивают на подготовку к занятиям на порядок больше или меньше времени [2, с. 15–18].

Большое значение имеет недостаточный уровень психолого-педагогической подготовки молодых преподавателей (15 %), так как формальные требования к педагогической пригодности преподавателя снижают эффективность передачи знаний обучающимся, с одной стороны. А с другой стороны, имеет место быть проблема коммуникативного взаимодействия преподавателей старшего

возраста с обучающимися поколений «Z» и «альфа» (10 %). В итоге получается неразрешимое противоречие, потому что нельзя назначить на должность преподавателя опытного специалиста, так как он не имеет ученой степени, но можно принять молодого преподавателя, который не имеет опыта профессиональной деятельности и не имеет понятия об особенностях работы «на земле».

На основе анализа научных работ можно сформулировать комплексный портрет современного преподавателя высшей школы. В процессе профессиональной деятельности преподаватель выполняет одновременно несколько ролей: дает знания обучающимся (лектор); занимается индивидуальным развитием курсантов и слушателей (тьютор); на групповых занятиях организует обмен мнениями обучающихся в ходе дискуссии (модератор), руководит научный работой учеников (ментор); оценивает уровень сформированности компетенций (эксперт); заполняет журналы, планы, программы и другие отчетные документы (администратор).

Преподаватель занимается не только учебной деятельностью, а совмещает в работе множество функций. Его деятельность включает три основных, часто «конфликтующих» между собой, блока: собственно, преподавательский (учебный), методический, научно-исследовательский организационно-управленческий и воспитательный. Ведущей деятельностью должна быть учебная, но зачастую иерархия вышеперечисленных видов смещается в ту или другую сторону, поэтому ППС необходимо проявлять гибкость, переключаться с одной на другую, заниматься параллельно несколькими одновременно.

В деятельности преподавателя присутствует высокая степень неопределенности и интенсификации [3, с. 51–67]. Частые изменения образовательных стандартов, внедрение новых технологий, рост объема информации приводят к необходимости непрерывного обучения самого преподавателя и работе в режиме многозадачности. Кроме того, неопределенность жизненной позиции, отсутствие уверенности в завтрашнем дне получается из-за того, что преподаватель вынужден ежегодно проходить конкурс на должность и, при положительном решении комиссии, заключать договор с работодателем.

Публичность и субъект-субъектный характер деятельности преподавателя заключается в том, что она проходит в условиях постоянного открытого оценивания со стороны слушателей и курсантов, коллег и руководства кафедры и вуза. Современная парадигма требует перехода от субъект-объектных отношений («преподаватель – обучающийся») к субъект-субъектным, т. е. преподаватель должен выступать в данной диаде уже как наставник.

В условиях цифровизации образовательной среды деятельность преподавателя все больше переносится в онлайн, что требует формирования цифровой компетентности, умения работы с образовательными платформами и создания цифрового образовательного контента [4, с. 34–44].

На основе анализа исследований можно выделить следующие ключевые компетенции педагога. Прежде всего, глубокое знание преподавателем своей учебной дисциплины и владение методиками ее преподавания (предметно-содержательная компетенция). Данная компетенция в век информационных технологий напрямую взаимосвязана с цифровой компетенцией: умение ис-

пользовать онлайн-платформы, онлайн-курсы, цифровые инструменты для управления обучением и контроля полученных знаний; навыки создания и редактирования цифрового образовательного контента; владение основами цифровой гигиены и безопасности.

Далее для преподавателя можно выделить самую значимую психолого-педагогическую компетенцию, заключающуюся в знании закономерностей познавательной деятельности курсантов (слушателей), владении технологиями мотивации и вовлечения, умении учитывать индивидуальные особенности обучающихся и навыках конструктивного разрешения конфликтных ситуаций. Здесь же можно упомянуть коммуникативную компетенцию, предполагающую эффективное построение устного и письменного общения, в том числе с обучающимися, владение навыками публичных выступлений, ведения диалога и полемики с коллегами.

Далее следует выделить компетенцию проектирования образовательной деятельности. Преподавателю нельзя обойтись без способности разрабатывать рабочие программы, фонды оценочных средств, планировать учебные занятия в соответствии с требованиями ФГОС на основе компетентностного подхода. Как уже ранее говорилось, данная компетенция становится с каждым годом все более значимой исходя из временных затрат на оформление различных документов, отрабатываемых преподавателем в учебном году.

Зачастую преподаватель так глубоко погружается в учебный процесс, что не развивает рефлексивно-аналитическую компетенцию. Умение самостоятельно анализировать эффективность своей работы и корректировать самооценку, вносить изменения в свою деятельность на основе результатов обратной связи. Здесь отдельно можно выделить компетенцию личностного и профессионального развития, которая подразумевает постоянное стремление к профессиональному и личностному росту, готовность к непрерывному обучению в течение всей жизни [5, с. 104–118].

В рамках исследования профессиональной деятельности в 2024 г. был проведен опрос успешных работающих (служащих) преподавателей кафедры психологии (n = 13) и уволившихся по тем или иным причинам (n = 4). Были изучены их реакции на ситуации профессиональной деятельности при помощи модернизированного опросника [6]. Опросник позволяет определить типологию компетенций преподавателя. Выборку преподавателей в зависимости от стажа работы можно разделить на «молодых» – до 20 лет (n = 4), «зрелых» – от 20 до 30 (n = 8) и «уважаемых» – более 30 лет (n = 5).

Результаты опроса преподавателей показали, что большинство опрашиваемых относится к типу «коллективист и командный игрок» (53 %). Они получают удовлетворение от общения с коллегами и обучающимися, пользуются авторитетом у коллег и руководства. Преподаватели готовы оказать помощь всем, кто к ним обращается, забывая о своих интересах, своих обязанностях и собственном профессиональном росте. Данный тип преподавателя «болеет душой» за коллектив и критически относятся к результатам своей деятельности, поэтому на них возлагаются самые важные и срочные дела кафедры. К сожалению, их функционал постоянно, с каждым годом, прирастает, постоянная многозадачность, со-

пряженная с дефицитом времени, приводит к эмоциональному выгоранию или конфликтам с руководством с последующим увольнением. Все уволившиеся преподаватели (24 %) относятся именно к данной типологии компетенций.

На втором месте по количеству представленных в выборке типов компетенций стоит «аналитик и прагматик» (29 %). Преподаватели из группы «молодых» и «зрелых» характеризуются аналитическим умом, осознанием своей значимости и полезности, организованностью в работе с цифровыми документами, планами и программами. Обладая гибкими компетенциями, они быстрее остальных обучаются работать на новых информационно-технологических платформах и образовательных средах, поэтому им легче решать проблемы, связанные с трансформацией высшего образования.

«Харизматичных коммуникаторов» больше всего среди представителей «старшего» поколения ППС (18 %). Им свойственно умение вести беседу, убедительно выражать свои мысли и напрямую заявлять о своей, «правильной», точке зрения. Они решают все проблемы «здесь и сейчас», быстро переходят от слов к делу, поэтому пользуются авторитетом в коллективе. У каждого из вышеперечисленных типов есть положительные и негативные для профессиональной деятельности ППС черты. Руководителю кафедры необходимо обладать гибким стилем руководства, чтобы максимально эффективно использовать сильные и слабые стороны подчиненных.

Таким образом, профессиональная деятельность преподавателя высшей школы находится в состоянии глубокой трансформации, вызванной цифровой революцией, изменением социального запроса и когнитивных характеристик нового поколения курсантов и слушателей. Выявленные проблемы могут быть решены на основе системного и комплексного подходов, учитывающих российский и советский опыт функционирования системы высшего образования с поправкой на современные вызовы на политическом, экономическом и технологическом уровнях, с учетом российского менталитета ППС и обучающихся. Ключевым вектором работы по решению проблем профессиональной деятельности педагога должна быть научно-исследовательская деятельность, базирующаяся на научных принципах отечественной психологии, что в конечном итоге определит конкурентоспособность и качество высшего образования в России.

Список литературы

1. Хакимова Н. Р., Матлаш В. Д., Григорьева Е. В. Профессиональное выгорание педагогов в условиях цифровизации образования // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2022. С. 169–174. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-vygoranie-pedagogov-v-usloviyah-tsifrovizatsii-obrazovaniya?ysclid=mi990v47da7111594/.

2. Пряжников Н. С. Специфика психологической безопасности преподавателей российских университетов в современных условиях // Экстремальная психология и безопасность личности. 2024. № 1 (3). С. 51–67. URL: https://psyjournals.ru/journals/epps/archive/2024_n3/Pryazhnikov.

3. Ахмедова А. М., Джамиева М. С., Махмудова Ф. А. Психолого-педагогическая компетентность современного преподавателя высшей школы //

Проблемы современного педагогического образования. 2022. С. 15–18. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/psih ologo-pedagogicheskaya-kompetentnost-sovremennogo-prepodavatelya-vysshey-shkoly?ysclid=mi99id1hud102117615/.

4. Масалова Ю. А. Цифровая компетентность преподавателей российских вузов // Университетское управление: практика и анализ. 2021. С. 34–44. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-kompetentnost-prepodavateley-rossiyskih-vuzov?ysclid=miaru0lyqc66093240/.

5. Штоббе И. А. Профессиональные компетенции педагога // Мир науки, культуры, образования. № 4. 2009. С. 104–118. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-kompetentsii-pedagoga?ysclid=micafmqm6m907556008.

6. Тест: Soft skills – какими гибкими навыками вы обладаете? URL: https://www.psychologies.ru/tests/test/830079/.

Белова С. В.[1]*,*
профессор кафедры психологии, педагогики
и организации работы с кадрами
Академии управления МВД России,
доктор педагогических наук, профессор

Тухто Е. Н.[2]*,*
адъюнкт
Академии управления МВД России

ПОВЫШЕНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА КАК ПРИОРИТЕТНАЯ ЗАДАЧА ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ СИЛОВЫХ СТРУКТУР

Разные сферы профессиональной деятельности запрашивают от того, кто занимается этой деятельностью, разную «эмоциональную палитру», требуют определенной меры эмоциональности и чувствительности. Например, актеру важно проявлять широчайший диапазон эмоций, которые выступают неким «материалом» театрального творчества. Эмоциональность, эмпатия и повышенная чувствительность к эмоциям других являются частью профессионализма психологов, педагогов, медицинских и социальных работников. Но есть сферы, среди которых и органы внутренних дел (ОВД), где, казалось бы, эмоции нужно прятать и приветствуется эмоциональная сдержанность. Это не означает, что сотрудник ОВД должен быть бесчувственным «роботом». Наоборот, от него требуется высокая степень владения своими эмоциями, так как ситуации, в которых он оказывается, зачастую эмоционально заряжены и запрашивают не эмоциональной реакции, а эмоционального интеллекта.

Эмоциональная зрелость, эмоциональная устойчивость, контроль своих состояний и своего поведения, чувствительность, стрессоустойчивость – все это составляющие эмоционального интеллекта, который является важным и необходимым качеством сотрудника силовых структур. Сегодня, в условиях политических потрясений и увеличивающейся напряженности в обществе, потребность в полицейских, обладающих таким качеством, очень сильно возросла.

Как свидетельствуют исследования психологов, среди сотрудников ОВД недостаточно высокие показатели «понимания чужих эмоций», предполагающего чуткость к внутренним состояниям других людей, и «управления чужими эмоциями», связанного со способностью вызывать у других людей те или иные эмоции, снижать интенсивность нежелательных эмоций; и это влияет на общую картину внутриличностных и межличностных отношений [2, с. 47].

В начале 2025 г. нами было проведено обследование сотрудников ОВД с целью изучения у них особенностей проявления тревожности в профессиональ-

[1] © Белова С. В., 2026.
[2] © Тухто Е. Н., 2026.

ной деятельности, а также выявления предпочитаемых ими методов преодоления данного эмоционального состояния.

Для изучения особенностей проявления тревожности у сотрудников ОВД в профессиональной деятельности и выявления методов преодоления и коррекции данного состояния мы провели социально-психологическое исследование. Всего было получено 70 завершенных анкет. Опрос и анализ полученных результатов проводился с использованием сервиса Google Формы.

Анкета, состоящая из 27 вопросов, позволила нам проанализировать актуальность проблемы тревожности среди личного состава органов внутренних дел, причины ее возникновения и определить пути ее преодоления.

В исследовании приняли участие 70 респондентов, из них: 42,9 % – мужчины, 57,1 % – женщины. Сотрудники, принимавшие участие в исследовании, были различного возраста и стажа службы в ОВД:

1) до 30 лет (8,6 %), 31–40 лет (50 %), 31–40 лет (50 %), 41–50 лет (34,3 %), старше 50 лет (7,1 %);

2) до 5-и лет (2,9 %), 6–15 лет (37,2 %), 16–20 лет (34,3 %), более 20 лет (25,7 %).

Среди участников обследования 64,3 % являлись руководителями, что позволило сделать предположение о репрезентативности нашей выборки для оценки уровня тревожности руководителей органов внутренних дел.

Как показал анализ анкет, одна треть испытуемых никогда или почти никогда не испытывала чувство тревоги, 27 % респондентов сталкиваются с этим чувством редко, 36 % опрошенных иногда чувствуют тревогу, а 7 % испытуемых, или 5 человек из 70, признают, что испытывают тревогу ежедневно.

Среди проявлений тревожности и стресса сотрудники правоохранительных органов указали на следующие симптомы: усталость – 43 (61,4 %), головная боль – 19 (27,1 %), бессонница – 14 (20 %), учащенное сердцебиение – 9 (12,9 %), повышение артериального давления – 8 (11,4 %).

Нами отмечено: несмотря на то, что треть респондентов отрицает наличие у себя тревожности, более половины участников исследования признает у себя наличие некоторых проявлений тревоги и стресса. Это может быть свидетельством того, что сотрудники ОВД могут быть не в полной мере осведомлены о том, что включает в себя понятие тревожности, для того, чтобы безошибочно отрефлексировать у себя данное состояние, или путают его с другими негативными эмоциональными состояниями.

Сегодня наблюдаются многочисленные факты, подтверждающие необходимость развития эмоционального интеллекта у сотрудников силовых структур. В частности, сотрудники патрульно-постовой службы или участковые нередко не могут корректно взаимодействовать с людьми, находящимися в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, с психически нездоровыми гражданами, с подростками. Вместо деэскалации напряжения они применяют жесткие командные методы, что провоцирует агрессию и приводит к противоправным действиям с обеих сторон. Такие примеры регулярно попадают в сеть Интернет, где выставлены скандальные видео с задержаниями, когда сотрудник вместо спокойного диалога сразу переходит на крик и физическое воздействие.

Кроме этого, в среде сотрудников ОВД порой случаются конфликтные ситуации внутри коллективов, высокий уровень напряженности, давление со стороны руководства, недоброжелательные отношения между коллегами. Данные характеристики – прямое следствие низкого эмоционального интеллекта, когда конфликты не решаются, а замалчиваются или подавляются силой авторитета.

Перечисленные факты свидетельствуют о том, что проблема недостаточного уровня эмоционального интеллекта довольно остра и актуальна среди сотрудников в системе МВД России. Она может быть обусловлена: недостатками работы при отборе и подготовке кадров, а также при работе с личным составом в рамках морально-психологического обеспечения; условиями работы – постоянный стресс, столкновение с негативными сторонами жизни, высокая нагрузка, истощающая эмоциональные ресурсы, а навыков их восполнения у сотрудников часто нет; особенностями корпоративной культуры – внутри системы долгое время ценились «твердость» и «беспрекословное подчинение», а не эмпатия и гибкость.

Задача повышения эмоционального интеллекта должна стать одним из приоритетных направлений в подготовке сотрудников органов внутренних дел, в условиях разных форм образования. О необходимости такой работы говорят многие исследователи. Сегодня уже накоплен определенный опыт, хотя и не бесспорный, в решении данной проблемы.

В работе А. В. Гайнуллиной и Т. А. Газизьянова эмоциональный интеллект рассматривается как значимый фактор конструктивного взаимодействия сотрудников органов внутренних дел с гражданами [2].

В исследовании Е. В. Терелецковой и А. А. Хомяковой раскрываются теоретические аспекты понятия эмоционального интеллекта и методики его развития, такие как «дыхание», «телесные методы» и метод «постановки проблемы» [11].

А. С. Осипова и С. Н. Федотов доказывают, что эмоциональный интеллект существенно влияет на личностную надежность сотрудников ОВД, проявляясь в способности к точной интерпретации эмоционального состояния других лиц на основе их внешних экспрессивных проявлений, таких как мимика, жестикуляция и акустические характеристики голоса, а также в развитой интуитивной чувствительности к внутренним эмоциональным переживаниям коллег [5].

Выявлено также, что существует взаимосвязь концентрации внимания и эмоционального интеллекта, и это существенно влияет на поведение сотрудников ОВД в экстремальных ситуациях [4]. Эмоциональный интеллект сотрудников ОВД играет важную роль в преодолении синдрома выгорания [7] и в обеспечении безопасности при проведении массовых мероприятий [6].

Анализ существующих на сегодняшний день исследований показывает, что большая часть из них посвящена психологическим аспектам проблемы, уточнению понятия и выявления связей эмоционального интеллекта с другими личностными качествами, поведением и деятельностью сотрудника силовых структур.

На наш взгляд, самый крепкий «орешек» в исследовании проблемы – это ее психолого-педагогический аспект, связанный с выбором адекватного инструментария, позволяющего реально повышать эмоциональный интеллект сотрудников силовых структур в контексте их целостного личностного саморазвития и самопознания. Нам видится, что успешное решение этой проблемы возможно

при условии разворота исследовательской мысли в сторону гуманитарно-антропологического подхода и метакогнитивистики, а также при условии реализации модели повышения эмоционального интеллекта у сотрудников силовых структур, разработанной в контексте данной (гуманитарной, антропологической, метакогнитивной) методологии.

Главной идеей гуманитарно-антропологического подхода (Б. Г. Ананьев, К. Д. Ушинский, В. И. Слободчиков и др.) является идея о целевых ориентирах и ценнностных основаниях, связанных с культивированием, выращиванием «человеческого в человеке», что требует не «вписывания индивида в наличный социум, а развитие его субъектности в жизни и деятельности и личностной позиции в отношениях с другими» [9, с. 370]. С таких позиций мы видим необходимость рассмотрения эмоционального интеллекта сотрудника ОВД в тесной связи с его субъектностью и личностной позицией как «исходными инстанциями», в контексте образования «самого человека». Другими словами, эмоциональный интеллект не может формироваться «сам по себе», отдельно, как обычный учебно-предметный навык, а только с учетом личностного самоопределения, личностных смыслов и понимания личностью своих внутренних метакогнитивных процессов.

Рассматривая исследуемый феномен в контексте метакогнитивистики (А. Дамасио, А. В. Карпов, М. В. Кларин и др.), мы обращаем внимание на возможности познания личностью структур и функций своего сознания (мышления, восприятия, внимания). Речь о возможности «осознания чувственности», «понимания человеческого-в-чувственном», о соотнесении «воспринимающего и представляющего» [10]. Не зная того, как устроена собственная эмоциональная сфера в структуре целостного сознания, личность не получит «доступа» к управлению ею.

В отечественной философской и психологической науках уже долгое время продолжается дискуссия о природе эмоций и чувственности человека (Гуссерль, К. Леви-Стросс, В. Г. Панов, Симонов, М. Хайдеггер и др.). Различают, с одной стороны, эмоции как реакции и эмоциональность как поверхностная реакция на кратковременные факторы, с другой стороны, чувственность как восприятие, как глубинное душевное состояние. По всей видимости, эмоциональный интеллект личности предполагает знание о том и другом, а также умение адекватного взаимодействия с собственной эмоционально-чувственной сферой и с такой же сферой другого.

Термин «эмоциональный интеллект» был впервые предложен Джоном Майером и Питером Саловеем в 1990 г., что ознаменовало начало систематического изучения данной концепции. Майер и Саловей разработали первоначальное формальное определение эмоционального интеллекта, а также разработали шкалу для его количественной оценки.

Концепция эмоционального интеллекта получила широкое распространение благодаря работам Дэниела Гоулмена, который в 1995 г. представил ее как ключевой фактор, определяющий успех в различных сферах жизни. Гоулмен популяризировал идею о том, что эмоциональный интеллект является важным компонентом не только личного, но и профессионального благополучия.

Отечественные психологи Л. С. Выготский, С. Л. Рубинштейн, А. Н. Леонтьев внесли существенный вклад в разработку проблемы, выявив взаимосвязь эмоций и интеллекта. В частности, С. Л. Рубинштейн настаивал на том, что суждение, отражающее мыслительный процесс, представляет собой не только интеллектуальный акт, но и непременно «насыщено эмоциональностью» [8, с. 331].

В современной отечественной психологии феномен эмоционального интеллекта рассматривается в работах И. Н. Андреевой, И. И. Ветровой, Г. Г. Гарсковой, Е. П. Ильина, Д. В. Люсиной, Д. В. Ушаковой и др. Андреева И. Н. определяет «эмоциональный интеллект» как «совокупность ментальных способностей к идентификации, пониманию и управлению эмоциями», что отличается от социального интеллекта и предполагает включение глубинных эмоций, которые значимы не столько для социального, сколько для личностного роста [1, с. 50].

Итак, с учетом анализа исследований, посвященных эмоциональному интеллекту, и на основе понимания его сущности через призму методологии гуманитарно-антропологического и когнитивного подхода (в частности, метакогнитивистики как одного из направлений), нами уточнено исследуемое понятие. Под эмоциональным интеллектом мы понимаем способность целостностно воспринимать информацию о своих собственных эмоциях и эмоциях окружающих, умение управлять эмоциональными процессами в отношениях с собой и другими на основе понимания контакта как энергоинформационного взаимодействия на физическом, душевном и духовном уровнях. Если мы говорим о необходимости формирования именно так понимаемого эмоционального интеллекта у сотрудников силовых структур, то следует иметь в виду, что требуется перестройка содержания образовательных программ, моделей, технологий, которые позволят осуществлять данный процесс. Такая перестройка требует новых форм работы с сотрудниками полиции (например, в рамках непрерывного образования), когда требуется выход за рамки профессиональных ситуаций в «бытийную спонтанность».

Современный исследователь в области нейронаук А. Дамасио пишет: «Нет никакого бытия в правильном смысле слова без спонтанного ментального переживания жизни, ощущения существования. Нулевая отметка бытия соответствует обманчиво непрерывному и бесконечному состоянию ощущений, более или менее интенсивному ментальному хору, подчеркивающему все остальное ментальное... полное отсутствие чувств будет означать приостановку бытия, но даже менее радикальное лишение чувств поставило бы под угрозу человеческую природу» [3, с. 121]. Именно с этого ракурса, в контексте бытийности и учета человеческой природы, возможно, на наш взгляд, эффективное формирование эмоционального интеллекта у сотрудников силовых структур. Это тот случай, когда сам феномен может изучаться адекватными методами и целостно, а не «купировано» и не только в рамках профессиональной функциональности. Сотрудник ОВД – это, в первую очередь, живой человек, а не функция, и по мере изучения им собственной природы он может получать «доступ» к своим эмоционально-когнитивным процессам.

Список литературы

1. Андреева И. Н. Эмоциональный интеллект как феномен современной психологии. Новополоцк : ПГУ, 2011. 388 с.

2. Гайнуллина А. В., Газизьянов Т. А. Эмоциональный интеллект как значимый фактор конструктивного взаимодействия сотрудников органов внутренних дел с гражданами // Психология и педагогика служебной деятельности. № 4. 2024. С. 45–49.

3. Дамасио Антонио. Странный порядок вещей. Жизнь, чувства и рождение культур : Жизнь, чувства и рождение культур [12+] / Антонио Дамасио ; пер. с англ. М. Елиферовой. М. : Corpus : АСТ, 2024. 317 с.

4. Косыгина С. В., Пожематкина В. А. Взаимосвязь концентрации внимания и эмоционального интеллекта, их влияние на поведение сотрудников ОВД в экстремальных ситуациях // Актуальные проблемы психологической работы и профессионального обучения сотрудников органов внутренних дел и силовых структур : сборник научных трудов Межведомственной научно-практической конференции, Москва, 30 ноября 2020 г. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2021. С. 181–186.

5. Осипова А. С., Федотов С. Н. Влияние эмоционального интеллекта на личностную надежность сотрудников ОВД – выпускников образовательных организаций МВД России // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2015. № 1 (60). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-emotsionalnogo-intellekta-na-lichnostnuyu-nadezhnost-sotrudnikov-ovd-vypusknikov-obrazovatelnyh-organizatsiy-mvd-rossii/.

6. Павлова С. А. Роль эмоционального интеллекта сотрудников ОВД в обеспечении безопасности при проведении массовых мероприятий // Психология безопасности и психологическая безопасность: проблемы взаимодействия теоретиков и практиков : сборник материалов Всероссийского научного семинара, Сочи, 28 сентября 2015 г. / под ред. И. Б. Шуванова, Ю. Э. Макаревской, Г. Ю. Фоменко, З. И. Рябикиной. Сочи : ИП Иванов Владислав Вячеславович, 2015. С. 28–32.

7. Плеханова О. Е., Ермакова Ю. А. Эмоциональный интеллект сотрудников ОВД как ресурс преодоления синдрома выгорания // Современные тенденции развития молодежной среды: проблемы, вызовы, перспективы : материалы межвузовской научно-практической конференции, Нижний Новгород, 16 марта 2022 г. Н. Новгород : Нижегородская академия Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2022. С. 203–208.

8. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. М., Питер, 2007. 713 с.

9. Слободчиков В. И., Исаев Е. И. Психология развития человека. Развитие субъективной реальности в онтогенезе. М. : Православный Свято-Тихоновский гуманитарный университет, 2013. 400 с.

10. Спектор Д. М. О предмете и природе чувственности. Проблемы философии психологии // Психолог. 2019. № 4. URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=27174/.

11. Терелецкова Е. В., Хомякова А. А. Эмоциональный интеллект (EQ), как фактор профессиональной деформации // Экономика и бизнес: теория и практика. 2023. № 1–2 (95). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnyy-intellekt-eq-kak-faktor-professionalnoy-deformatsii/.

Березина С. Е.[1]***,***
курсант
Института-факультета психологии
служебной деятельности
органов внутренних дел
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Степанкова В. А.,
преподаватель кафедры психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

ПРОБЛЕМА СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ДЕТСКИХ ДОМОВ В ПОСТИНТЕРНАТНЫЙ ПЕРИОД

Актуальность данной темы обусловлена тем, что адаптационные процессы для лиц, воспитанных вне семьи, являются особенно значимым аспектом общественного устройства современного российского государства. По статистике, около трети выпускников детских домов испытывают серьезные трудности при вступлении во взрослую жизнь. Низкий уровень образования, отсутствие опыта самостоятельной жизнедеятельности, дефицит эмоциональной поддержки и сформировавшиеся негативные поведенческие стереотипы приводят к росту числа безработных, попавших в криминогенную среду, страдающих от зависимостей и иных негативных последствий дезадаптации.

Перед тем, как начать освещать проблемы социально-педагогической адаптации, стоит осветить сам термин, который подразумевает под собой, что *социально-педагогическая адаптация – это педагогический процесс, направленный на успешную социализацию личности, включающий приспособление к нормам, ценностям и формам взаимодействия новой социальной среды путем формирования необходимых навыков, установок и моделей поведения (Н. Ф. Наумова)*. Ее цель – помочь человеку гармонично вписаться в общество, достичь равновесия между собой и окружающей средой, успешно обучаться и развиваться. Но в условиях детских домов процесс затрудняется, поскольку дети, воспитанные вне семьи, часто испытывают дефицит внимания, проблемы с самоидентификацией, развития коммуникативных способностей. Обостряет ситуацию низкая самооценка выпускников, недоверие к окружающим и отсутствие базовых способностей, которые необходимы для дальнейшей взрослой жизни. Проблемы социализации детей-сирот рассматривали такие ученые, как Ж. Пиаже, Г. Се-

[1] © Березина С. Е., 2026.

лье, Н. Ф. Наумова, И. М. Попова и др., но большими выдающимися достижениями в области воспитания молодежи и ее дальнейшей социализации обладает Антон Семенович Макаренко. Его деятельность специализировалась на перевоспитании молодежи, в том числе беспризорников и их семей. Его методы социализации включали в себя идеи воспитательного коллектива, трудовое воспитание, дисциплина, самоуправление и формирование эстетического вкуса.

Первой проблемой являются трудности в образовательной сфере. На май 2025 г. в детских домах и других государственных учреждениях проживает около 53,9 тысячи детей-сирот, что на 10,2 % меньше, чем годом ранее. Но это не отменяет того факта, что система подготовки подопечных в специализированных учебных заведениях преимущественно ориентирована на получение базового среднего-общего образования. Большинство учреждений имеют низкий уровень оснащенности учебными материалами, кадрами преподавателей и т. д. Эта проблема вытекает из-за низкой оплаты труда на рынке и недостаточной компетенции педагогов в области обучения и воспитания детей-сирот. Исследование 2025 г. независимого профсоюза «Учитель» показало, что в 73 регионах оклады учителей за одну ставку даже не превышают МРОТ, размер которого составляет 22,4 тыс. руб. в 2025 г. В Мордовии, Вологодской области первоначальная ставка не превышает 5 тысячи рублей, а еще в 24 регионах она составляет ниже 10 тыс. рублей. Поскольку педагоги и воспитатели детских домов и интернатов – это сложная работа, которая, в первую очередь, требует эмоциональных вложений в нее, то и оплата за этот труд должна быть соответственная. Дети, оставшиеся без семей и опекунов, которые являются субъектами социализации, нуждаются в особом внимании и отношении к их процессу воспитания.

Решением этой проблемы могут выступить специальные программы дополнительного образования для преподавательского состава, которые помогут повысить уровень образованности среди преподавателей и воспитателей детских домов, а также направят их на правильный путь работы с подопечными. Следующим этапом следует повысить заработную плату работникам специализированных учебных заведений для детей-сирот и снизить нагрузку на воспитателей, путем распределения обязанностей на работе. Это поможет поднять мотивацию воспитателей к работе и сделать ее менее трудной для выполнения, поскольку нагрузка равномерно будет ложиться на работников.

Еще одним вариантом помощи могут выступать онлайн уроки для детей-сирот. Его можно рассмотреть на примере Маргариты Вестфалл, которая помогает детям-сиротам и проводит для них уроки русского и литературы по сети. Она отмечает в своем интервью благотворительному фонду «Арифметика добра», что у подопечных достаточно много пробелов в знаниях, при этом у них есть успехи и переживания по поводу предстоящих экзаменов. У учеников Маргариты также есть возможность написать ей в социальных сетях и уточнить домашнее задания или задать интересующий их вопрос. По моему мнению, это отличная альтернатива для учебных заведений, которые нуждаются в кадрах, но по каким-то причинам не могут их восполнить. Таким образом, у обучающихся появляется шанс на достойное освоение материала и в будущем на поступление в престижное учебное заведение, что поможет им в социализации.

Второй проблемой для социализации выпускников детских домов являются трудности в поиске работы. На этот аспект влияют многие факторы. Начиная от низкой социальной устойчивости, заканчивая отсутствием финансовой грамотности. Выпускники интернатов и других специализированных учебных заведений обладают низкой психологической устойчивостью и чаще всего имеют низкий уровень самостоятельности, поскольку в детском и подростковом возрасте у них сформировалась привычка слушать поручения воспитателя и выполнять их. Во взрослой жизни все меняется, ведь сейчас необходимо брать за себя ответственность самостоятельно и полагаться только на себя, а не на коллектив. Как отмечает Рифката Мухамедрахимова, доктор психологических наук, серьезным препятствием в формировании мотивации к труду может стать факт того, что заработная плата намного ниже, чем размер пособия, которое они получают в течение полугода. В Москве размер пособия составляет 100 тыс. руб., а в Санкт-Петербурге – 60 тыс. руб. Чтобы получать такие денежные средства необходимо доказать, что попытки трудоустройства не увенчались успехом. Поэтому первое время молодые люди живут в иллюзорном мире фантазий, надеясь на легкую и достойно оплачиваемую работу, но позднее сталкиваются с суровой реальностью. Рано или поздно права на пособия заканчиваются, и вчерашние выпускники интернатов и детских домов возвращаются к профессиям низкой квалификации.

«От одного факта трудоустройства ожидать последующей эффективной работы от юношей и девушек с опытом проживания в социальных учреждениях сложно. Необходима специальная междисциплинарная программа подготовки ребят к трудовой деятельности и программа последующего сопровождения во время трудоустройства и на начальном этапе трудовой деятельности», – заключает Рифкат Мухамедрахимов.

Помощью в решении данной проблемы может стать подготовка подопечных к будущему выпуску, путем профилактических бесед, проведение мероприятий по профориентации, выявление у воспитанников их интересов в трудовой деятельности. Такое мнение имеет и Елена Вакнин, которая пишет в своей статье, что с точки зрения психологической адаптации следует придерживаться трех аспектов, а именно – развивать самопознание, познание трудового рынка и многообразия профессий, возможность соотносить свои мотивы выбора профессионального пути.

Подводя итог научной статьи, хочется отметить, что в настоящий момент социально-педагогическая адаптация имеет позитивную тенденцию. Государство и различные благотворительные фонды и организации имеют большую заинтересованность в том, чтобы помочь выпускникам детских домов и интернатов. Согласно ШПР «Усыновите.ру» проводится поддержка приемных семей, фестивали, в которых приняли участие больше тысячи человек, печатаются статьи, которые освещают насущные проблемы адаптации воспитанников, а это означает то, что дети имеют возможность на достойный уровень жизнь и в трудных минутах могут надеяться на поддержку. Но не стоит забывать, что все проблемы невозможно решить разом и часть выпускников интернатов оказываются в уязвимом положении, когда выходят в самостоятельное плавание,

а это означает необходимость в продолжении разработки комплексных мер, которые будут направлены на создание равноправных условий для детей-сирот.

Список литературы

1. Бочарова В. Г., Давыдова О. И. Социализация сирот и детей, оставшихся без попечения родителей // Педагогика. 2018. № 9. С. 36–41.

2. Дурнева Е. А. Психологическая помощь детям-сиротам и лицам из их числа в период кризиса и травмы // Вестник Томского государственного университета. Серия: Педагогика. 2019. № 1 (4). С. 55–62.

3. Иванов А. В. Особенности процесса социализации воспитанников детских домов // Вопросы психологии. 2020. № 3. С. 89–97.

4. Михайловская И. Б. Социальная работа с детьми-сиротами и лицами из их числа // Ученые записки Казанского университета. 2017. Т. 159. № 4. С. 111–119.

5. Савельева Н. М. Профессиональная ориентация детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей // Мир науки, культуры, образования. 2016. № 6 (63). С. 235–239.

Боева С. Р.[1]*,*
старший преподаватель
кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

ОБРАЗ ПРОФЕССИИ КУРСАНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ КАК МИШЕНЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Подготовка будущих сотрудников органов внутренних дел сопряжена с особыми требованиями, которые формируют у курсантов специфический спектр психологических задач. В их числе важнейшим является формирование целостного и реалистичного *образа профессии*. Под ним понимается сложное интегративное образование, включающее когнитивные представления о специфике служебной деятельности, ценностно-мотивационные ориентации, оценку социальной значимости профессии и эмоционально окрашенные ожидания относительно будущей роли. С. А. Ярцев уточняет, что профессиональный образ выполняет интегрирующую функцию, связывая индивидуальный опыт и систему внешних требований, что делает его фундаментальным компонентом профессиональной социализации [9].

Образ профессии курсантов формируется под воздействием нескольких факторов: индивидуальной истории выбора профессии, содержания образовательной программы, особенностей деятельности командиров и преподавателей, уровня организации учебно-служебной среды и восприятия профессиональных рисков. На момент поступления у большинства первокурсников он носит фрагментарный характер и включает устойчивые социальные стереотипы, представления, сформированные средствами массовой коммуникации, а также идеализированные ожидания относительно социальной роли сотрудника полиции [6]. Подобная неустойчивость уязвима перед воздействием внешних стрессоров, что подтверждают исследования, фиксирующие высокий уровень фрустрации у курсантов, столкнувшихся с расхождением между ожиданиями и реальным содержанием образования и службы [6].

Научные данные свидетельствуют, что образ профессии начинает выполнять регулятивную функцию только при условии его структурной целостности, внутренней непротиворечивости и реалистичности. В исследованиях А. К. Марковой подчеркивается, что формирование профессиональной идентичности происходит через интериоризацию ролевых требований и осмысление собственной профессиональной перспективы, а образ профессии фиксирует структуру этой перспективы и обеспечивает устойчивость профессионального выбора [5].

---

[1] © Боева С. Р., 2026.

Функционирование образа профессии курсантов особенно важно в условиях служебной специфики МВД России. Учебная среда включает элементы дисциплинарной модели, ограничение привычной автономии, жесткую регламентацию времени, а также необходимость соблюдения субординации. Эти условия часто становятся источником повышенного психического напряжения и выступают своеобразным фильтром, выявляющим устойчивость мотивации и способность к саморегуляции [7]. Курсанты, обладающие устойчивым профессиональным образом, демонстрируют более высокие показатели адаптации, используют преимущественно конструктивные стратегии совладания и обладают более выраженной готовностью к выполнению служебных задач. Исследования С. В. Малетина показывают, что цельность профессионального образа положительно коррелирует с уровнем внутренней мотивации и выраженностью профессионально значимых смыслов [4].

Систематическое психологическое сопровождение способствует устранению искаженных ожиданий, развитию адекватных представлений о профессиональных рисках и укреплению профессиональной идентичности. Через целевое воздействие на образ профессии психологи формируют у курсантов способность объяснять смысл учебной нагрузки, понимать социальное значение профессиональных требований и соотносить собственные ценности с ценностями службы. При этом важным фактором становится поддержание чувства признания и принадлежности к профессиональному сообществу (одной из задач политико-воспитательной работы с личным составом является воспитание у личного состава чувства гордости за принадлежность к профессии, верность Присяге, многовековым профессиональным традициям [8]), что снижает уровень тревожности, укрепляет мотивацию и способствует формированию конструктивных копинг-стратегий.

Сложность формирования профессионального образа заключается и в том, что служебная деятельность сотрудников ОВД сочетает высокий уровень социальной ответственности с необходимостью выполнения жестко регламентированных действий, требующих дисциплины, эмоциональной устойчивости и способности к принятию решений в условиях неопределенности. Курсанты, которые на ранних этапах обучения формируют искаженные, романтизированные либо чрезмерно упрощенные представления о профессии, сталкиваются с выраженным внутренним напряжением в моменты соприкосновения с реальными служебными задачами, моделируемыми в рамках профессионально-ориентированной подготовки [3]. Это напряжение может проявляться в форме защитных когнитивных стратегий, стремления минимизировать ответственность, избегания принятия решений или, напротив, демонстративно завышенных представлений о собственной компетентности.

Процесс целенаправленного психологического воздействия призван смягчить указанные дисбалансы. Согласно современным концепциям психологического обеспечения служебной подготовки, работа с образом профессии включает диагностику степени его сформированности, выявление нереалистичных ожиданий, формирование когнитивной сложности профессиональных представлений и развитие способности курсантов соотносить свою будущую деятельность с реальными нормативными требованиями [2]. Одним из эффектив-

ных инструментов такой работы выступает включенность курсантов в ситуации анализа профессиональных кейсов и разборов ошибок, позволяющая им перенести абстрактные представления в сферу практических решений. В своих исследованиях А. Ю. Денисова выявила, что подобные практики способствуют актуализации внутренней позиции субъекта и формированию профессиональной ответственности, которая является ядром зрелого образа профессии [2].

Необходимость постоянного психологического сопровождения обусловлена также тем, что профессиональный образ подвержен динамическим изменениям под влиянием внешних условий, межличностных взаимодействий и успехов либо неудач в учебной деятельности. У курсантов, сталкивающихся с частыми стрессовыми ситуациями, наблюдается тенденция к фрагментации профессионального образа: резкое снижение профессиональной значимости деятельности, негативная переоценка выбранной профессии, эмоциональное отчуждение от профессиональных символов и ролевых моделей. Подобные изменения рассматриваются как ранние индикаторы дезадаптации, требующие адресного психологического вмешательства [1].

Ключевым направлением психологического обеспечения становится формирование у курсантов способности к профессиональной рефлексии. Рефлексивная деятельность позволяет осмысливать собственный путь профессионального становления, выявлять несоответствия между индивидуальными представлениями и реальными требованиями, формировать смысловую насыщенность профессионального выбора. В исследованиях А. Ю. Денисовой подчеркивается, что высокий уровень рефлексивности способствует развитию профессиональной автономии, устойчивости к стрессорам и осознанному отношению к служебной деятельности [2].

Одним из значимых направлений психологического обеспечения, влияющим на качество формирования профессионального образа, является развитие у курсантов способности к интеграции личностной и профессиональной идентичности. На ранних этапах обучения эти два уровня часто существуют раздельно: будущие сотрудники ОВД воспринимают профессию как внешнюю роль, которую необходимо исполнять, не связывая ее с собственными личностными целями, ценностями и представлениями о себе. В таких ситуациях профессиональный образ формируется как совокупность внешних требований и правил поведения, что не обеспечивает его устойчивости и делает его уязвимым перед воздействием стрессоров. Научные исследования подтверждают, что интеграция личностной и профессиональной идентичности обеспечивает большую предсказуемость служебного поведения, устойчивость мотивации и выраженность нравственно-ценностных установок, необходимых для выполнения служебно-опасных задач [3].

Формирование эмоциональной составляющей образа профессии также представляет собой важный аспект психологического обеспечения. Служебная деятельность сотрудников органов внутренних дел связана с постоянным взаимодействием с людьми в состояниях стресса, фрустрации и социальной дезадаптации. Поэтому эмоциональное восприятие профессии, включающее чувство ответственности, сопричастности и профессиональной гордости, играет

существенную роль в поддержании внутренней устойчивости. Коррекционная работа психологов в таких случаях направлена на формирование позитивного эмоционального отношения к профессии, развитие способности переживать сложные служебные ситуации без утраты профессиональной позиции и выработку адекватных эмоциональных регуляторных стратегий.

Анализ научных данных позволяет утверждать, формирование образа профессии требует комплексной работы, охватывающей диагностику, профилактику, коррекцию и развитие профессиональных представлений. Особое значение приобретает создание поддерживающей образовательной среды, включающей позитивные ролевые модели, доступ к практико-ориентированным формам обучения и открытую систему обратной связи. Развитие профессионального образа является не разовым, а длительным процессом, требующим согласованных усилий командиров, преподавателей, психологов и самого курсанта.

В совокупности полученные выводы подчеркивают, что образ профессии выступает стратегической мишенью психологического обеспечения и требует внешнего управляемого воздействия. Своевременное и методически выверенное формирование профессионального образа обеспечивает успешную интеграцию выпускников в служебную деятельность, повышает качество их профессиональной готовности и устойчивость к будущим служебным трудностям, что делает данное направление одним из важнейших в системе профессиональной подготовки кадров МВД России.

Список литературы

1. Балашова В. А., Ефимкина Н. В. Психологический потенциал профессиональной подготовленности курсантов // Вестник Московского университета МВД России. 2025. № 2. С. 232–236.

2. Денисова А. Ю. Феномен рефлексии профессионального опыта курсантов образовательных организаций Министерства внутренних дел Российской Федерации на этапах практик // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2024. № 3 (103). С. 287–299.

3. Кузнецова И. А. Личностные факторы, влияющие на адаптированность курсантов к условиям обучения в образовательной организации МВД России // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2023. Т. 28. № 4 (95). С. 378–384.

4. Малетин С. В. Формирование мотивационной составляющей профессиональной ответственности личности на примере курсантов юридического института МВД России // Юридическая наука и практика : Вестник Нижегородской академии МВД России. 2014. № 3 (27). С. 229–232.

5. Маркова А. К. Психология профессионализма. М. : Знание, 2021. 312 с.

6. Новосельская С. Р. Факторы, влияющие на формирование образа профессии у курсантов образовательных организаций МВД России // Психология и педагогика служебной деятельности. 2021. № 4. С. 94–97.

7. Охотников Ю. М. Особенности психокоррекции тревожности у курсантов образовательных организаций МВД России // Психология и педагогика служебной деятельности. 2024. № 3. С. 64–68.

8. Приказ МВД России от 27 августа 2024 г. № 500 «Об утверждении Положения о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

9. Ярцев С. А. Социальная адаптация курсантов к условиям военного вуза: определение понятия и факторы адаптации // Проблемы современного педагогического образования. 2024. № 85–4. С. 473–476.

Боева Е. П.[1]***,***
курсант
факультета подготовки сотрудников
для подразделений экономической безопасности
и противодействия коррупции
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Антонова Э. А.,
старший преподаватель
кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ КУРСАНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ МВД РОССИИ ВО ВНЕУЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Разные специалисты в области педагогики и психологи определяют термин «психолого-педагогическое сопровождение» по-разному. Так, А. П. Тряпицина и Е. И. Казакова трактуют его как деятельность, обеспечивающую помощь в момент вхождения в «зону развития». В свою очередь, Е. К. Исакова, Д. В. Лазаренко и С. В. Сильченкова объясняют сущность психолого-педагогического сопровождения как особую форму профессиональной деятельности, которая нацелена на создание условий для развития и реализации воспитанников [6, с. 10].

Проанализировав различные точки зрения ученых, можно определить психолого-педагогическое сопровождение как целостная, системно организованная деятельность специалистов (психологов, педагогов, социальных педагогов и других) по созданию оптимальных условий для успешного развития, обучения и социализации личности на всех этапах ее жизненного пути.

Особую роль психолого-педагогическое сопровождение играет в судьбах людей, чья жизнь связана с постоянными стрессами, опасностями и высоким уровнем психоэмоциональной нагрузки. Среди таковых структур Министерство внутренних дел Российской Федерации. Так, крайне необходимо акцентировать внимание на необходимости психолого-педагогического сопровождения в деятельности сотрудников полиции.

Актуальность исследования обусловлена рядом факторов: необходимостью профилактики и коррекции психотравм и эмоционального выгорания, форми-

[1] © Боева Е. П., 2026.

рованием профессиональных компетенций, поддержанием гуманности, этических принципов, а также профилактикой профессиональной деформации.

Критически важно говорить о данной деятельности в периоды профессиональной подготовки, когда люди только осваиваются в новой для них среде. Курсанты и слушатели образовательных учреждений, чья работа в будущем будет непосредственно связана с правоохранительной деятельностью, особенно нуждаются в психолого-педагогическом сопровождении у самых истоков службы [4, с. 159].

Для того, чтобы обеспечить грамотное и эффективное психолого-педагогическое сопровождение, необходим конкретный план мер и мероприятий, который учитывает все потребности обучения и формирования личности в среде. Примером эффективного инструмента в данном аспекте является календарный план воспитательной работы, применяемый при подготовке курсантов Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя. Данный документ отвечает, как общим требованиям образовательного процесса, закрепленным Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», так и отдельным нормативным актам Министерства внутренних дел Российской Федерации, например, приказу МВД России от 27 августа 2024 г. № 500 «Об утверждении Положения о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации». Календарный план составляется на каждый учебный год и включает в себя систему различных мероприятий, которые делятся на три раздела: политико-воспитательная работа, культурно-просветительская работа, работа по поддержанию служебной дисциплины и законности.

И хотя на всех курсах обучения все эти элементы являются неотъемлемой составляющей мероприятий по обеспечению психолого-педагогического сопровождения, их наполненность имеет существенные отличия в зависимости от длительности обучения в Московском университете МВД России имени В.Я. Кикотя. В целях наглядности рассмотрим календарные планы воспитательной работы для основных образовательных программ, реализуемых в Московском университете МВД России имени В.Я. Кикотя на 2025/2026 учебный год по специальности экономико-правовое обеспечение экономической безопасности 2025 и 2022 г. набора (первого и четвертого курса соответственно). На рисунке 1 представлена диаграмма, характеризующая количественное соотношение мероприятий в рамках календарного плана в каждом разделе и подразделе у первого и четвертого курсов. Исходя из данных диаграммы отмечается, что мероприятий в календарном плане курсантов 1 курса значительно меньше, чем у обучающихся на 4 курсе. Это обусловлено необходимостью адаптации первокурсников в учебном процессе: важно постепенно наполнять образовательную программу необходимыми мероприятиями в сфере психолого-педагогического сопровождения, не перегружая курсантов.

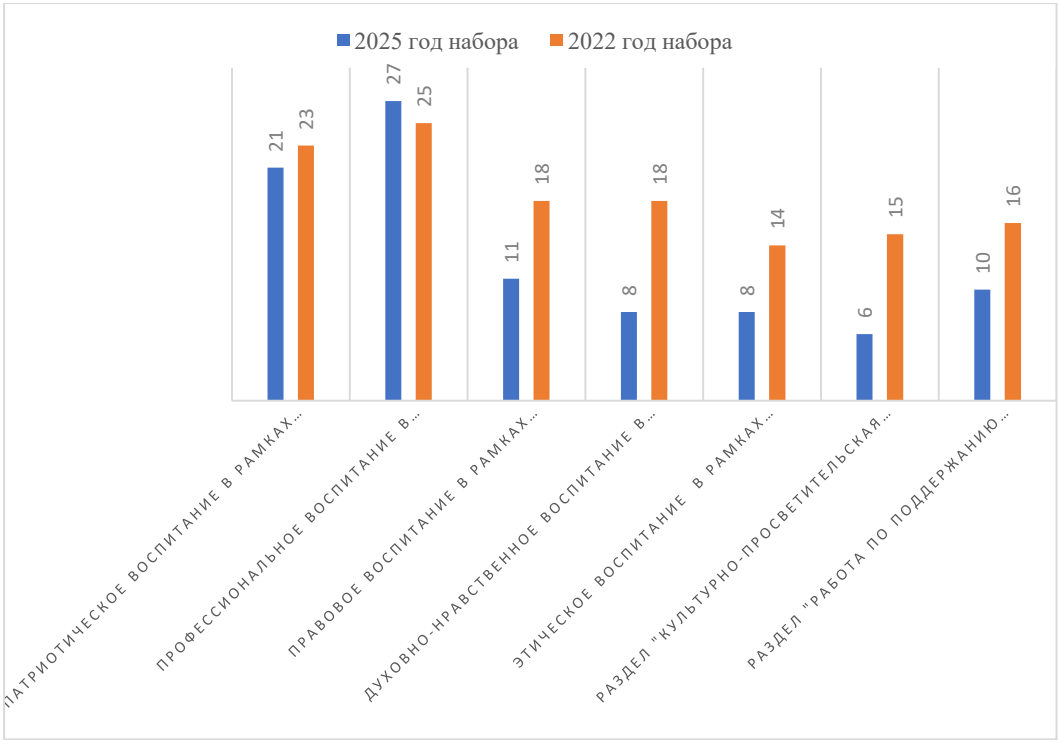


Рис. 1. Количественное соотношение мероприятий в рамках календарного плана курсантов 2025 и 2022 годов набора на 2025–2026 учебный год

Существенным отличием в наполненности календарного плана курсантов 2025 и 2022 гг. набора на 2025–2026 учебный год является характер материала и мероприятий для первокурсников и четверокурсников. Так, работа в области психолого-педагогического сопровождения с курсантами 2025 г. набора обучения несет по большей части организационно-ознакомительный характер. Множество тем, поднимаемых в рамках занятий морально-психологического обеспечения, закладывают фундамент в формирование понятийного аппарата истории Министерства внутренних дел Российской Федерации, его особенностей работы. Наряду с вопросами, которые имеют место в календарном плане каждого курса факультета (например, доведение доклада на тему: «Герои специальной военной операции Российской Федерации – Мы помним, Мы гордимся»), календарный план предусматривает особые мероприятия, прививающие интерес к изучению традиций правоохранительной деятельности в России у самых истоков службы, например, посещение Музейно-выставочного комплекса Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя, посещение Музея МВД России.

Особый акцент делается на регулировании работы и взаимодействия обучающихся в одном коллективе: мероприятия, связанные с отбором актива курса, привлечением курсантов к участию в научно-представительских мероприятиях и проводимых конференциях профилирующими кафедрами по профилю образования, проведением психологических тренингов по сплоченности коллектива, формированию лидерских качеств занимают одно из ключевых мест в системе психолого-педагогического сопровождения первокурсников.

Кроме того, в контексте духовно-нравственного воспитания обучающихся на первом курсе важно отметить одну особенность, а именно – активное взаимодействие с представителями Отдела Московского Патриархата Русской Пра-

вославной Церкви. Значимость этого направления обусловлена, прежде всего, уязвимостью курсантов в первые годы обучения – смена обстановки, круга общения и рода деятельности, безусловно, повышают стресс. Взаимодействие с духовенством положительно сказывается на морально-психологическом состоянии личного состава.

Мероприятия календарного плана для четвертого курса практико-ориентированы. Организация уроков мужества с сотрудниками профильных практических подразделений органов внутренних дел (ветераны ОБЭП), занятий на тему «Роль правоохранительных органов в защите экономики страны» и иные аналогичные мероприятия позволяют старшекурсникам детальнее изучить особенности службы.

Особое внимание уделяется информированию курсантов четвертого курса о правовой основе профессиональной деятельности. Безусловно, необходимо формировать понятийный аппарат о существующих нормах законодательства и ответственности за их нарушение в контексте службы в органах внутренних дел еще с первых курсов, однако наиболее значимо акцентировать внимание на возможных угрозах в этой среде в период преддипломной практики, когда курсант один на один столкнется с реалиями правоохранительной деятельности. Осуществление мероприятий в рамках психолого-педагогического сопровождения, а именно – проведение занятий на тему: «Уголовная, административная и дисциплинарная ответственность сотрудников ОВД», доведение докладов об ответственности за коррупционные преступления позволяют углубить знания в правовом сегменте и уберечь обучающихся от неверных решений.

Таким образом, проведя сравнительный анализ календарных планов первого и четвертого курсов, а также опросив обучающихся каждого из курсов, мы определили следующие направления, которые необходимо совершенствовать в дальнейшем:

1. Недостатки в реализации мероприятий плана. Несмотря на то, что комплекс мероприятий календарного плана достаточно обширный для каждого из курсов, тем не менее, в силу особенностей службы, иных независящих от специалистов воспитательной работы и курсантов обстоятельств не все они реализуются. Так, например, в календарном плане 4 курса присутствует множество мероприятий, направленных на взаимодействие курсантов с практическими сотрудниками подразделений экономической безопасности, но в действительности встречи такого рода проводятся гораздо реже, хотя работа именно такого рода закладывает фундамент в понимание обучающимися особенностей их дальнейшей службы.

2. Разработка плана привлечения священнослужителей к дальнейшему взаимодействию с курсантами старших курсов. Как отмечалось ранее, на первом курсе уделяется особое внимание взаимодействию курсантов с представителями Отдела Московского Патриархата Русской Православной Церкви, однако на старших курсах форма такой работы проводится гораздо реже. Важно не только увеличить часы общения обучающихся со священнослужителями, но и разработать отдельный план, который будет конкретизировать вопросы, по которым осуществляется

непосредственная работа, поскольку именно священнослужители являются связующими курсантов с основами духовно-нравственных ценностей.

3. Расширение форм взаимодействия с психологическим отделом Университета. Важно усилить взаимодействие между курсантами и специалистами психологического отдела на каждом из курсов посредством проведения тренингов, занятий в комнатах психологической разгрузки. На разных стадиях обучения комплекс вопросов, которые необходимо совершенствовать, будет разниться, потому важно определить их для каждого курса в отдельности и на основе полученных данных сформулировать программу, которая будет содержать в себе эти аспекты.

Таким образом, проанализировав календарные планы курсантов 2025 и 2022 гг. набора на 2025–2026 учебный год важно говорить о степени наполненности действительно необходимым материалом для курсантов в целях поддержания их морального состояния и всестороннего развития. Учитывая круг интересов в тот или иной момент службы, группой по работе с личным составом Университета формируется качественно собранный комплекс инструментов, позволяющий обеспечивать эффективную деятельность в сфере психолого-педагогического сопровождения.

Список литературы

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/.

2. Приказ Министерства внутренних дел Российской Федерации от 27 августа 2024 г. № 500. Официальное опубликование правовых актов. URL: http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202409200024.

3. Пелих В. В., Москвин М. М. Психологическая устойчивость обучающихся образовательных учреждений МВД России // Устойчивое развитие социально-экономических процессов в условиях цифровой трансформации современного общества : сборник научных статей по материалам Международной научно-практической конференции, Ставрополь, 28–29 февраля 2024 г. Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2024. С. 591–596.

Булгаков А. В.[1]*,*
профессор кафедры
юридической психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
доктор психологичеких наук, профессор

РАЗРАБОТКА ОПРОСНИКА «СЛУЖЕНИЕ В ПРОФЕССИИ»: АКТОРНО-СЕТЕВОЙ ПОДХОД

Служение в профессии – это выполнение работы, которая предусмотрена профессией, так, как она того требует. В основе понятия «служение в профессии» может лежать призвание, т. е. восприятие работы не как средства заработка, а как части своей сущности. В научной литературе выделяют некоторые аспекты служения в профессии. Во-первых, самоотдача и верность делу. Профессионал может черпать смысл своей деятельности в служении делу, не обязательно жертвенном, но приуготовленном к нему. Во-вторых, ответственность. Она ориентирует на чистоту и возвышенность мотивов, а также на последствия: эффективность профессиональной деятельности, успешность поступков. В-третьих, сопричастность. Даже в профессиях, не связанных напрямую с гуманитарной или государственной миссией, важна идея сопричастности, когда каждый чувствует себя не просто исполнителем, а частью большого смысла и общего пути.

Рассмотрение дилеммы «“Служение в профессии” и/или “жизнь за счет профессии”» начато социологами М. Вебером, Р. Мертном, которые предполагали, что отличие «истинного» профессионала от лишь «отчасти» такового, проходит по разделительной полосе мотивационной сферы их деятельности: у «истинного» профессионала доминирует бескорыстная «незаинтересованность». Она воплощена в морально поощряемой преданности Делу, в духе профессонального призвания, основанного на этике ответственности за тот или иной аспект общественного блага [2].

Служение в полиции – это профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел, направленная на защиту граждан от преступных и иных противоправных посягательств. Такое служение добровольно и нередко бескорыстно, основывается на любви к ближнему и на христианских ценностях. Оно входит в систему государственного служения, главным признаком которого является *профессионализм* [4].

Современное психологическое знание о служении в полиции может быть представлено как гиперсеть, состоящую из парадигм, методологии, эмпирических результатов изучения в полях моделей служения. В научной литературе можно выделить мотивационную модель служения или модель мотивационной

[1] © Булгаков А. В., 2026.

интерференции (Мымрин, 2023), когнитивную модель служения или модель, или служение как интуитивное постижение духовного опыта (Утлик, 2013; Ухтомский, 1996; Перлз, 1995), поведенческую модель служения (Анистратенко, 2016; Булгаков, 2023), модель обучение служением (Гаете и др., 2023; Костина, 2025), модель лидерства служения (Гринлиф, 2002) и др.

Приведенные модели имеют различную методологическую и методическую основу, большая часть исследований на их основе выполнена в формате традиционных качественных сравнительных исследований, в них доминирует философско-психологический, описательный подход. В некоторых применяется количественный анализ. Для обобщения используем анализ ассоциативно-вербальных сетей (АВС). Ассоциативно-вербальные сети (АВС) определяют *характер изменений концептуально-категориальной структуры группового и индивидуального подсознания*: фреймов, категорий фреймов, их скриптов действия, намерения, развития, каузирования, социальных отношений и потому являются предметом параметризации и квалиметрии. Учеными сформулированы и эмпирически обоснованы параметрические методики *анализа* базисных и периферийных категорий АВС.

В исследованиях представлений о служении в полиции их возможно определить, как «предельно откровенное, подлинно жизненное состояние, в котором пребывает человек, проживая реалистичность мира в его противоречивости, многообразии и полноте» [7]. Здесь используется методология системно-ситуативного анализа, дополненная опросами, наблюдением, экспертными оценками.

Целью статьи является попытка использовать акторно-сетевой подход, обоснованный А. Л. Журавлевым и Е. А. Сергиенко [5], куда вошли акторы, относящиеся к различным уровням взаимодействия, представленных в моделях служения в профессии.

Гипотеза: если из массива понятий психологии труда случайным образом выбрать и проанализировать акторы (модели служения), раскрывающие определенные аспекты служения, то можно построить теоретически обоснованную и практически применимую акторно-сетевую модель, способную интегрировать подходы фундаментальной и практической психологии.

Для построения диагностической модели служения в профессии акторы подбирались не только случайно, но и по критериям личного участия автора статьи в исследованиях этих понятий и наличии отклонений от обыденных и научных представлений с использованием корреляционных сетей и АВС. Модели акторов разнообразны, но все базируются на общих принципах самоорганизации коммуникативного пространства: актор обладает собственным поведением; реагируют на входящие сообщения; активно работает с сообщениями: пересылает, создает, определяет для себя новое поведение для обработки последующих сообщений.

В дополнении к основной гипотезе было выдвинуто предположение о реципрокной взаимосвязи акторов. Под реципрокностью понимается принцип межличностных и социальных отношений, предполагающий наличие явных и латентных взаимных обязательств их участников. Это процесс взаимодействия, в котором, если усиливается одно, то ослабляется другое. Реципрокность –

условие преодоления интеллектуального эгоцентризма. Реципрокность как тип социального взаимодействия, существенно отличается от товарного обмена и патрон-клиентских отношений. По мнению А. Бандуры функционирование человека – это продукт взаимодействия поведения, личностных факторов и влияния окружения. Реципрокность является механизмом формирования и воспроизводства относительно прочных и устойчивых сетей взаимопомощи.

А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко провели анализ понятий современной психологии, опирающегося на представления об их сетевой и системной организации [5]. Были использованы 70 теоретических, эмпирических понятий психологии, их взаимосвязи. В результате «психологическое знание можно рассматривать как гиперсеть», которая реализуется в системно-сетевой организация понятий, объединяющей идеи системного и сетевого подходов. Ученые ИП РАН показали сходства и различия между сетевым и системным подходами, их взаимное дополнение, выделили тенденции развития современных понятий: междисциплинарность, интегративность, антиномичность, субъектность. Общими для двух подходов стали идеи целостности, несводимости к отдельным элементам, идеи саморазвития, самоорганизации, самонастраиваемости, непрерывной динамики преобразований в процессе как микро-, так и макрогенеза. Основное различие – степень иерархии уровневой организации. Таким образом, можно сделать вывод: сетевой подход является продолжением корреляционных сетей, традиционно используемых в психологии.

Для нашего исследования взаимосвязи представлений о служении в полиции являются акторами как индивидуального, так и коллективного субъекта (индивида, социальной группы, организации и др.).

Ценным для практики формирования служения в полиции является пример применения сетевого (акторно-сетевого) подхода В. Н. Сырова, который оценивает возможности использования концепта «культурная травма» и его связи с идеей сетевого общества.

Обсуждение результатов.

Рассмотрим некоторые стороны акторов моделей служения в полиции.

Таблица 1

Некоторые результаты семантических показателей анализа моделей «Служения в полиции» с использованием https://p2pi.ru/

	Семантическое ядро текста	**Плотность изучаемого понятия**	**Отсутствие смысловой нагрузки текста**		**Анализ по закону Ципфа**	
			Водность	Тошнота	Ключевые слова	Гармоничность текста
Мотивационная модель или модель мотивационной интерференции	Служение	Высокое	30	7,35	109	74

Окончание таблицы 1

Некоторые результаты семантических показателей анализа моделей «Служения в полиции» с использованием https://p2pi.ru/

	Семантическое ядро текста	**Плотность изучаемого понятия**	**Отсутствие смысловой нагрузки текста**		**Анализ по закону Ципфа**	
			Водность	Тошнота	Ключевые слова	Гармоничность текста
Когнитивная модель служения. Служение как интуитивное постижение духовного опыта	Субъект, человек творческий, ситуация, выбор, интуиция, деятельность, образ, опыт	Средняя	35	4,12	35	31
Поведенческая модель Служения на основе рефлексивного анализа	Человек, полюс достиженца, служение, собственных, Сохранения, рефлексия, осознанно, генерирование	Средняя	44	5,66	65	49
Модель Обучение служением	Служение, социальное обучение деятельности, ответственность	Средняя	29	4,24	37	58
Модель лидерства-служения	Сотрудники, команда, организация, лидерство-служение	Средняя	33	4,9	49	38
Психолого-аксиологическая модель служения в организации	Служение, ориентации карьеры, работа, полиция, гибкость	Средняя	32	4,12	35	38

Нами была апробирована методика «Служение в профессии» на примере служения в полиции и в образовательной организации. Методика представлена как опросник, состоящий из 6 шкал (мотивация, когниции, рефлексия, обучение, лидерство, ценности), включающих 18 вопросов. Ответы опрашиваемые оценивали по 10 бальной шкале – от совершенно не согласен до полностью согласен. В следующей таблице 2 представлены некоторые вопросы шкал.

Таблица 2

Отдельные утверждения опросника «Служение в профессии»

Утверждения	Оценка	Шкала
1. Служение в профессии – это спонтанное, вневременное психическое состояние безусловного проживания жертвенности	От 1 до 10 баллов	Мотивация
5. Служение в профессии позволяет сотруднику организации определять подлинные цели своего существования	От 1 до 10 баллов	Когниции
7. Служение предполагает помощь в трудную минуту; добровольное предложение услуг; приятные слова; выслушивание других	От 1 до 10 баллов	Рефлексии
10. Служение – это отношение к профессиональной и общественной работе, основанное на стремлении полностью воплотить свой ценностный потенциал	От 1 до 10 баллов	Обучение
13. Сотрудник организации с высоким уровнем служения в профессии известен тем, что устанавливает высокие цели и стандарты	От 1 до 10 баллов	Лидерство
18. Сотрудники и руководители с высоким уровнем служения в профессии имеют возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели	От 1 до 10 баллов	Ценности

Было проведено измерение в группах, обучающихся в Московском университете МВД России имени В.Я. Кикотя и МГПУ, в равных по составу – по 19–22 человек, полу – мужчины 10 %, женщины – 90 %, специальности – 41 человек (психологи) (*рис. 1*).

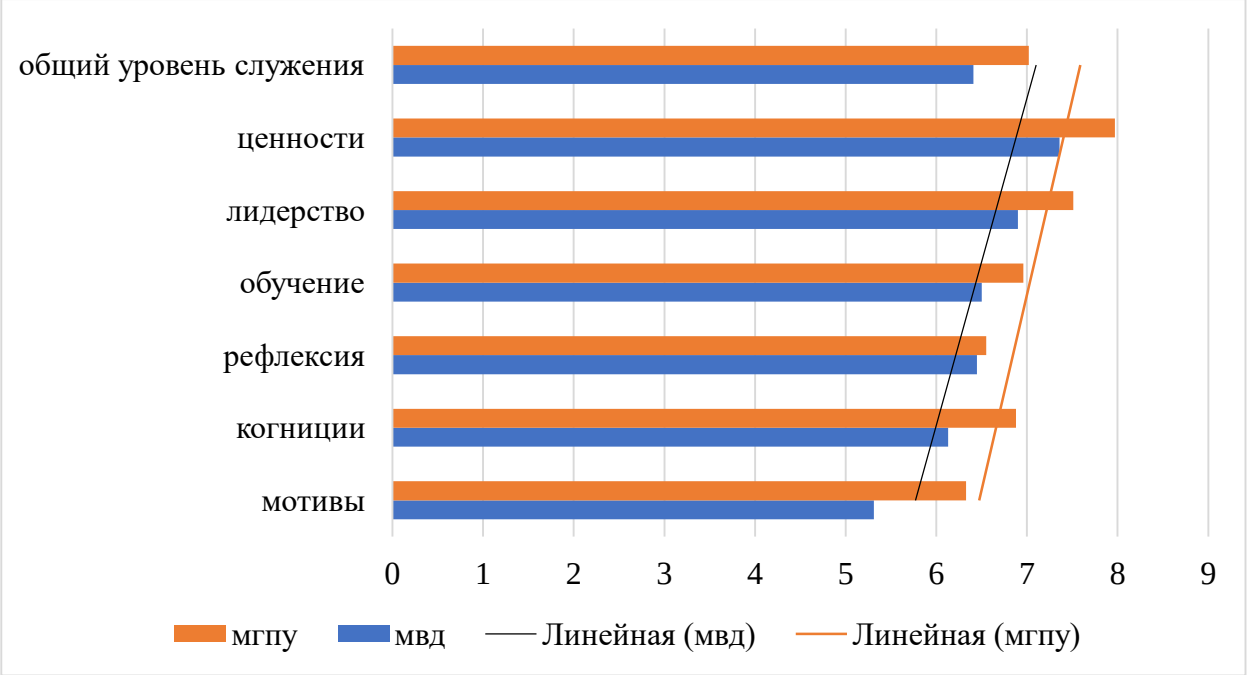


Рис. 1. Сравнение показателей служения в профессии, n=40 человек в средних

Далее был проведен корреляционный анализ по группам (*табл. 3, 4*).

Таблица 3

Результаты корреляции по Пирсону, n=22 человек, МВД России

	Мотивация	Когниции	Рефлексия	Обучение	Лидерство	Ценности	Общий служение
Мотивация	1	,610**	,479*	,486*	,509*	,516*	,726**
		0,003	0,024	0,022	0,015	0,014	0,000
Когниции	,610**	1	,572**	,428*	,496*	,442*	,724**
	0,003		0,005	0,047	0,019	0,040	0,000
Рефлексия	,479*	,572**	1	,700**	,681**	,763**	,837**
	0,024	0,005		0,000	0,000	0,000	0,000
Обучение	,486*	,428*	,700**	1	,742**	,811**	,838**
	0,022	0,047	0,000		0,000	0,000	0,000
Лидерство	,509*	,496*	,681**	,742**	1	,853**	,842**
	0,015	0,019	0,000	0,000		0,000	0,000
Ценности	,516*	,442*	,763**	,811**	,853**	1	,882**
	0,014	0,040	0,000	0,000	0,000		0,000
Общий служение	,726**	,724**	,837**	,838**	,842**	,882**	1
	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Окончание табл. 4

Результаты корреляции по Пирсону, n=19 человек, МГПУ

	Мотивация	Когниции	Рефлексия	Обучение	Лидерство	Ценности
Мотивация	1	,609**	,693**	0,207	,485*	,723**
		0,006	0,001	0,396	0,035	0,000
Когниции	,609**	1	0,436	,503*	0,125	,619**
	0,006		0,062	0,028	0,609	0,005
Рефлексия	,693**	0,436	1	0,224	0,401	,569*
	0,001	0,062		0,357	0,089	0,011
Обучение	0,207	,503*	0,224	1	0,321	,513*
	0,396	0,028	0,357		0,181	0,025
Лидерство	,485*	0,125	0,401	0,321	1	0,450
	0,035	0,609	0,089	0,181		0,053
Ценности	,723**	,619**	,569*	,513*	0,450	1
	0,000	0,005	0,011	0,025	0,053	

На основании полученных данных была построена следующая интерпретационная таблица 5.

Таблица 5

Интерпретационная таблица результатов опросника «Служение в профессии»

Начальный	От 0 до 3	Уровень соответствует молодым сотрудникам, недавно поступившим на работу (службу). Им предстоит пройти обучение и приобрести опыт работы. В своих представлениях о служении находятся в романтическом положении, не соотносят реалии службы и требования к ней изложенных в правовом поле
Средний	От 4 до 5	Служение, характеризуемое возникновением предпосылок, отражающих недовольство отдельными аспектами профессиональной деятельности, но не выражаемых субъектом публично
Противоречивый	6	Характеризуется стабильностью и уверенностью в исполнении обязанностей. Сотрудник хорошо освоился с работой, показывает высокие результаты и способен решать большинство стандартных задач
Продвинутый	От 7 до 8	Скрываемое, часто открытое негативное отношение к собственному профессиональному выбору, склонность к осуждению различных аспектов профессиональной деятельности
Высокий	От 9 до 10	Относится к опытным профессионалам, способным самостоятельно вести крупные операции, руководить коллективом и давать советы младшим коллегам

Выводы.

Представления о служении в профессии определены нами через оценку различных *моделей*. Это линия пересечения индивидуального и группового субъектов, в пространстве которых находятся главные проблемы формирования представлений о служении в професии.

Проведенные исследования имеют общее:

1) методология;

2) организация;

3) методы.

В основу положены общая методология (системно-ситуативный анализ), организация проведения (сравнительный качественный анализ), проверенные традиционные и авторские методы (опрос, наблюдение, беседа, интернет-программы SEO и по закону Ципфа). Сделан вывод: для исследований служения в профессии нужна триангуляция подходов и методов изучения, понимаемая как практика использования нескольких источников данных или нескольких подходов к анализу данных с целью повышения достоверности исследования.

Намечены общие тенденции использования результатов: профотбор сотрудников, оптимизация управления организацией, профилактика психического здоровья персонала и всей организации. В целом результаты исследования помогут оптимизировать подбор сотрудников для более эффективной работы в организации, коммуникативного взаимодействия, общения как внутри организации, так и за ее пределами.

Таким образом, выбранные из массива понятий психологии акторы межличностного и межгруппового профессионального взаимодействия, формирования и поддержания оптимального уровня служения в полиции сотрудниками и руководителями, интегрирующие теорию и практику решения этого процесса, позволили выстроить теоретически обоснованную и практически применимую акторно-сетевую модель и на ее основе выстроить инструмент измерения.

Список литературы

1. Анистратенко Т. Г. Социальная рефлексивность в контексте методологии социальных и гуманитарных наук // Гуманитарий Юга России. Т. 18. № 2. (2016). URL: https: moluch.ru5prism.ru5prism.ruoapk.org.

2. Бакштановский В. И., Согомонов Ю. В. Этика профессии: миссия, кодекс, поступок : монография. Тюмень : НИИ прикладной этики ТюмГНГУ, 2005. 378 с. URL: https: studfile.netrussian-expert.ru.

3. Булгаков А. В. Мудрая человечность организации: размышления, измерения, перспективы : монография. М. : Перспектива, 2023. 204 с.

4. Евстафиади Я. К. Государственная служба в органах внутренних дел: понятие и признаки // Юристъ-Правоведъ. 2018. № 1 (84). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennaya-sluzhba-v-organah-vnutrennih-del-ponyatie-i-priznaki.

5. Журавлев А. Л., Сергиенко Е. А. Системно-сетевая организация современных понятий психологии (на примере разработок сотрудников Института психологии РАН) // Психологический журнал. 2022. Т. 43. № 3. С. 5–14.

6. Костина Е. В. Формирование преданности, лояльности и доверия у сотрудников в системе психологической профилактики текучести кадров образовательных организаций МВД России // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2022. № 3 (95). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-predannosti-loyalnosti-i-doveriya-u-sotrudnikov-v-sisteme-psihologicheskoy-profilaktiki-tekuchesti-kadrov.

7. Мымрин А. В. Психология служения: традиции и современность // Психология служения. Материалы межрегиональной научно-практической конференции психологов силовых структур / Военый университет Минобороны России ; ред. А. Г. Караяни и др. М. : Военный университет, 2017. 321 с.

8. Перлз Ф. Внутри и вне помойного ведра. СПб. : Петербург-XXI век, 1995.

Бумажникова П. С.[1]*,*
слушатель
Академии управления МВД России

ЗНАЧЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ РУКОВОДИТЕЛЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ СОТРУДНИКОВ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ МВД РОССИИ

Современные требования к деятельности сотрудников органов внутренних дел (ОВД) предполагают не только высокий уровень профессиональной подготовки, но и способность к постоянному развитию, адаптации к изменяющимся условиям. В этом контексте особая роль отводится руководителям подразделений, которые должны обладать не только управленческими, но и педагогическими компетенциями.

Педагогическая культура руководителя МВД России – это интегративное качество, включающее знания, умения и личностные установки, направленные на эффективное обучение, воспитание и развитие подчиненных. Ее формирование становится важным фактором повышения кадрового потенциала ведомства.

Как указывалось выше, педагогическая культура руководителя является многоаспектным явлением и включает следующие компоненты:

1. Когнитивный – знание основ педагогики, психологии управления, современных методов обучения.

2. Методический – владение технологиями наставничества, мотивации, оценки профессиональных качеств.

3. Коммуникативный – умение выстраивать доверительные отношения, разрешать конфликты, передавать опыт.

4. Ценностно-мотивационный – осознание важности воспитательной функции, личный пример служения закону.

В условиях МВД России педагогическая культура руководителя должна учитывать специфику служебной деятельности: высокий уровень стресса, необходимость оперативного принятия решений, строгую иерархию и вместе с тем она должна оказывать влияние на развитие сотрудников.

Руководитель подразделения органа МВД России должен не просто обладать педагогической культурой, но и уметь эффективно использовать педагогические подходы при руководстве личным составом. Эффективное применение педагогических подходов руководителем способствует:

1. Повышению квалификации – через наставничество, разбор практических ситуаций, организацию обучения.

2. Адаптации молодых сотрудников – снижению уровня профессиональной деформации, профилактике эмоционального выгорания.

3. Формированию корпоративной культуры – воспитанию уважения к закону, дисциплине, командному взаимодействию.

[1] © Бумажникова П. С., 2026.

4. Мотивации к саморазвитию – созданию условий для карьерного роста, поощрению инициативы.

Педагогическая культура реализуется не только через работу с личным составом и реализуется в управленческой практике, через:

1. Индивидуальный подход – учет личностных особенностей подчиненных при постановке задач.

2. Деловые игры и тренинги – отработка навыков в смоделированных ситуациях.

3. Разбор реальных кейсов – анализ успешных и проблемных служебных ситуаций.

4. Обратная связь – регулярное обсуждение результатов, конструктивная критика.

Педагогическая культура руководителя подразделения МВД России является важным ресурсом повышения профессионального уровня сотрудников. Ее развитие требует системного подхода, включающего обучение руководителей основам педагогики, внедрение современных методик работы с персоналом и создание условий для непрерывного профессионального роста личного состава.

Список литературы

1. Зубов Ю. С. Управление профессиональным развитием кадров в органах внутренних дел. М. : Проспект, 2020. 215 с.

2. Петров В. И. Педагогическая компетентность руководителя: теория и практика. СПб. : Лань, 2019. 184 с.

3. Методические рекомендации по организации служебной подготовки в ОВД / МВД России. М. : МВД России, 2021. 48 с.

4. Караяни А. Г. Психология профессиональной деятельности сотрудников ОВД : учебник для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2022. 403 с.

5. Андреев В. И. Педагогика высшей школы: инновационно-прогностический курс. Казань : Центр инновационных технологий, 2023. 512 с.

Волкова В. В.[1]*,*
психолог отдела
психологической работы
Управления по работе с личным составом
ГУ МВД России по Нижегородской области

ПЕРФЕКЦИОНИЗМ У КУРСАНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ С ТРЕВОЖНЫМ ТИПОМ ЛИЧНОСТИ

Актуальность данной темы обусловлена тем, что современные требования к деятельности сотрудников органов внутренних дел ориентируют субъектов данной сферы на высокий уровень профессионализма, который традиционно определяется показателями устойчивости, мобилизационной готовности и стремлением к самосовершенствованию. Перфекционизм чаще всего проявляется в деятельности сотрудников, которые в максимальной степени стремятся к достижению высоких профессиональных результатов.

Однако, постоянное усложнение требований к собственным параметрам деятельности, сверхответственность и сверхкритичность отрицательно сказываются на работоспособности и самоконтроле психических состояний, что порождает неврозы, состояния утомления и депрессии. Переживание различных форм перфекционизма выступает в качестве фактора, отрицательно влияющего на параметры надежности в деятельности сотрудников ОВД.

В психологии постоянно ведутся дискуссии о роли перфекционизма в его положительном и отрицательном значении для жизнедеятельности личности. Обсуждению подлежат вопросы, связанные с его негативными и позитивными характеристиками, видами и проявлениями, его пассивной и активной формах.

В исследовании феномена перфекционизма в структуре тревожной личности необходимо учитывать не только формальные психодиагностические характеристики, но и глубокие психологические механизмы, включающие когнитивные, эмоциональные и межличностные аспекты.

В когнитивно-поведенческой психологии подробно раскрывается взаимосвязь тревожности и перфекционизма. Согласно взглядам Аарона Бека и его последователей, тревожные личности склонны к формированию иррациональных ожиданий и завышенных стандартов, которые воспринимаются как обязательные условия для самоуважения и принятия со стороны окружающих. Эти стандарты часто интернализуются в раннем возрасте и формируют так называемые дисфункциональные установки, работающие по принципу «если я не идеален – значит, я ничтожен».

Тревожность в данном контексте становится не просто эмоциональной реакцией, а постоянным внутренним фоном, в рамках которого любое действие, слово или даже мысль пропускается через фильтр потенциальной опасности и оценки.

[1] © Волкова В. В., 2026.

В данной логике перфекционизм у тревожной личности выступает как средство контроля внешних угроз через достижение максимально предсказуемого и правильного поведения. Однако этот контроль оказывается иллюзорным: невозможность соответствовать идеалу на постоянной основе порождает ощущение вины, некомпетентности, а также усиливает тревожные ожидания. Данный замкнутый круг был подробно описан в работах американского психиатра Д. Бернса, который выделял перфекционизм как важнейшую предпосылку тревожных и депрессивных расстройств, акцентируя внимание на специфических когнитивных искажениях, таких как гипертрофия значения ошибок, игнорирование достигнутых успехов и доминирование дихотомичного мышления.

В структуре личности тревожность проявляется как устойчивая тенденция к негативной оценке будущих событий. Она представляет собой многоуровневое образование, включающее когнитивные ожидания угрозы, эмоциональное напряжение. Причем, что особенно важно, тревожный человек зачастую не может назвать конкретную причину своей тревоги, она «рассеивается» по множеству социальных и внутренних факторов. Это делает личность уязвимой к перфекционистским убеждениям, поскольку они кажутся рациональным способом борьбы с этим постоянным ощущением неопределенности.

Интересную трактовку этого феномена предложила К. Хорни, рассматривавшая тревожную личность как структурно ориентированную на одобрение и избегающую конфронтации. С ее точки зрения, идеализированный образ «Я», к которому стремится перфекционист, является способом компенсировать глубокое чувство тревожной зависимости от мнения других. Таким образом, тревожный перфекционизм – это не про достижение, а про выживание, не про рост, а про маскировку внутренней уязвимости

Дополняя этот взгляд психодинамическим подходом, можно сослаться на идеи Хайнца Кохута, согласно которым перфекционизм в тревожной структуре личности является проявлением нарциссической защиты. Личность, неспособная выдерживать фрустрацию и неопределенность, создает образ идеального «Я», к которому предъявляются бескомпромиссные требования. Этот образ становится основным объектом идентификации и одновременно источником постоянной тревоги, поскольку поддерживать его в реальности невозможно. В результате усиливаются эмоциональные колебания, хроническое недовольство собой, чувство вины, страх разоблачения.

Таким образом, перфекционизм и тревожность в структуре личности представляют собой тесно переплетенные феномены, развитие которых определяется совокупностью когнитивных, эмоциональных и межличностных факторов. Их взаимосвязь актуализирует необходимость глубокого теоретико-эмпирического изучения и разработки прикладных подходов в диагностике и коррекции, что и определяет направление нашего исследования.

Исследование проводилось на курсантах Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя (128 человек), мужского и женского пола, в возрасте от 20–22 лет.

Цель эмпирического исследования – посредством проведения психодиагностического обследования респондентов и математической обработки его ре-

зультатов изучить особенности проявления перфекционизма у курсантов с типами личности, основной особенностью которых является тревожность.

В соответствии с целью исследования были определены следующие методики: опросник «Личностно-характерологических акцентуаций» (К. Леангард, Г. Шмишек); «Почти совершенная шкала» (Автор: Р. Слейни. Адаптация: Т. М. Пермякова, М. С. Шевелева (2016); «Трехфакторный опросник перфекционизма» (Авторы: Н. Г. Гаранян, А. Б. Холмогорова (2018)); Опросник «Многомерная шкала перфекционизма» (Авторы: П. Хьюитт, Г. Флетт. Адаптация: И. И. Грачева).

Согласно анализу результатов, полученных при проведении опросника «Личностно-характерологических акцентуаций» (К. Леангард, Г. Шмишек), были выделены четыре типа, которые в наибольшей степени обладают тревожностью:

1) педантичный тип – для 11 % (14 респондентов) характерны пунктуальность и скрупулезность, они стремятся к идеальному исполнению служебных задач и требуют того же от окружающих;

2) дистимический тип – для 10 % (13 респондентов) свойственны серьезность, некоторая подавленность настроения, медлительность волевых усилий, низкая контактность и немногословность;

3) тревожный тип – для 11 % (14 респондентов) характерны робость, пугливость, неуверенность в себе, высокий уровень самокритичности и исполнительность;

4) эмотивный тип – 13 % (16 респондентов) обладают обостренным чувством долга, исполнительностью. Для них характерны эмоциональность, чувствительность и тревожность.

Так как в каждой группе респондентов число наблюдений меньше 30, для дальнейшего анализа результатов мы использовали сравнительный анализ – H-критерий Крускала-Уоллеса.

В таблице представлены средние значения показателей перфекционизма у выделенных групп курсантов. На основании данных таблицы и результатов однофакторного дисперсионного анализа Крускала – Уоллиса мы можем прийти к выводу о том, что существуют значимые различия в проявлениях перфекционизма у представленных типов.

Таблица 1

Выраженность показатели перфекционизма у тревожных типов личности (М)

	Шкалы	**Эмотивный тип**	**Педантичный тип**	**Дистимический тип**	**Тревожный тип**
Многомерная шкала перфекционизма	Интегральный показатель перфекционизма	169,1	174,4	150,5	192,8
	ПОС (перфекционизм, ориентированный на себя)	56,9	52,4	57,3	81,8

Окончание табл. 1

Выраженность показатели перфекционизма у тревожных типов личности (М)

	ПОД (перфекционизм, ориентированный на других)	50,6	66,9	45,4	58,3
	СПП (социально предписанный перфекционизм)	61,7	55,1	47,8	52,7
Почти совершенная шкала	Стандарты	29,9	35,9	33,9	39,9
	Порядок	17,8	23,0	21,4	18,0
	Несоответствия	36,2	42,1	51,4	54,9
Трехфакторный опросник перфекционизма	Интегральный показатель перфекционизма	33,4	30,2	40,9	40,9
	Озабоченность оценкам	14,8	9,6	9,9	13,6
	Высокие стандарты	11,1	10,6	12,2	16,2
	Негативное селектирование	7,6	10,0	18,8	11,1

Анализ результатов изучения компонентов перфекционизма и сопоставление их с ключами данного блока методик, позволяет утверждать следующее (при описании результатов, справа от аббревиатур указаны баллы по описываемой шкале):

1. Для всех представленных типов характеры высокие и средние показатели по шкалам. Полученные результаты подтверждают наличие перфекционистских тенденций в структуре тревожных типов личности.

2. У дистимического и тревожного типов в большей степени выражены такие компоненты как: «несоответствия» (соответственно: 51,4; 54,9), «негативное селектирование» (40,9). Данный факт может свидетельствовать о том, что указанные типы наиболее подвержены к деструктивному перфекционизму.

3. Самые высокие показатель по шкалам «перфекционизм ориентированный на других» (66,9) отмечаются у педантичного типа. Это может выражаться в стремлении к строгому соблюдению правил, установленных в обществе, а также в повышенном контроле как за собой, так и окружающими.

4. У тревожного типа отмечается самый высокий уровень личностного перфекционизма (шкалы «перфекционизм ориентированный на себя» – 81,8; «высокие стандарты» – 16,2). Это может быть объяснено высоким уровнем самокритичности и склонностью к самокопанию.

Итак, мы можем прийти к выводу, что для всех курсантов с тревожным типом личности характерны средний и высокий уровни перфекционизма. Формы перфекционизма у представленных типов варьируются от адаптивных, связан-

ных с ответственностью и организованностью, до деструктивных, обусловленных неуверенностью и страхом ошибок.

Список литературы

1. Бек А., Раш А., Шо Б., Эмери Г. Когнитивная терапия депрессии. СПб. : Питер, 2003. 298 с.

2. Гончарова Н. А. Перфекционизм как фактор профессионального выгорания сотрудников ОВД : монография. СПб. : Санкт-Петербургский университет МВД России, 2020. 156 с. С. 157–168.

3. Ларских М. В., Ларских С. В. Тренинг коррекции дисфункционального перфекционизма // Научно-медицинский вестник Центрального Черноземья. 2009. № 35.

4. Юдеева Т. Ю. Перфекционизм как личностный фактор депрессивных и тревожных расстройств : автореф. дис. … канд. психол. наук. М., 2007. 275 с.

5. Ясная В. А., Ениколопов С. Н. Перфекционизм: история изучения и современное состояние проблемы // Вопросы психологии. 2007. № 4.

Галиуллина А. И.[1]*,*
слушатель
Уфимского юридического института МВД России

Научный руководитель:
Мансурова З. Р.,
доцент кафедры
педагогики и психологии
в деятельности сотрудников органов внутренних дел
Уфимского юридического
института МВД России,
кандидат медицинских наук, доцент

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ МВД РОССИИ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЫ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ: СТРАТЕГИИ ПОВЫШЕНИЯ НАДЕЖНОСТИ И УСТОЙЧИВОСТИ

Современная оперативно-служебная обстановка предъявляет исключительно высокие требования к профессиональным и личностным качествам сотрудников органов внутренних дел. Рост числа вооруженных преступлений, террористических угроз, массовых беспорядков и иных кризисных ситуаций определяет необходимость постоянной готовности личного состава к эффективным действиям в условиях острого психологического стресса, дефицита времени и непосредственной опасности для жизни. В таких обстоятельствах именно психологическая составляющая зачастую становится решающим фактором, определяющим успех выполнения служебной задачи и сохранение жизни и здоровья как самого сотрудника, так и граждан.

Эффективность деятельности в экстремальной ситуации (ЭС) определяется не столько объемом профессиональных знаний и физической подготовкой, сколько уровнем психической надежности – комплексного свойства личности, обеспечивающего стабильность психомоторных функций, адекватность восприятия и принятия решений в условиях воздействия стресс-факторов. Несмотря на наличие в системе МВД России психологической службы, традиционные подходы к подготовке, основанные преимущественно на лекционных форматах и краткосрочных психологических тренингах, перестают отвечать современным вызовам [1, с. 56]. Они носят зачастую фрагментарный и реактивный характер, активируясь после возникновения критических инцидентов, а не упреждая их.

Актуальность темы обусловлена наличием устойчивых проблем, таких как профессиональное выгорание, посттравматические стрессовые расстройства (ПТСР), случаи неадекватного и несанкционированного применения силы, коренящиеся в недостаточной психологической готовности. Целью данного исследования является анализ психологических аспектов подготовки сотрудников

[1] © Галиуллина А. И., 2026.

МВД России, выявление ключевых проблем и разработка на этой основе стратегии повышения их надежности и устойчивости с применением новейших методов и технологий.

Действующая система психологического обеспечения в органах внутренних дел включает в себя профессиональный психологический отбор, периодические психодиагностические обследования, а также различные формы психологической подготовки. Однако ее практическая реализация сталкивается с рядом системных трудностей.

Одной из фундаментальных проблем является разрыв между теоретической подготовкой и реальными условиями службы. Традиционные методы, такие как лекции о стрессе или групповые дискуссии, не в состоянии смоделировать тот уровень психофизиологического напряжения, который возникает при реальной угрозе жизни. В результате у сотрудника формируются знания, но не вырабатываются устойчивые навыки саморегуляции и принятия решений в условиях сенсорной перегрузки и дефицита времени. Это приводит к известному в психологии феномену «переноса навыка», когда действия, отработанные в спокойной обстановке учебного класса, блокируются в реальной экстремальной ситуации [2, с. 34].

Другой значимой проблемой является недостаточная развитость системы проактивного психологического мониторинга. Существующие обследования носят зачастую формальный и периодический характер, не позволяя выявлять динамику психологического состояния сотрудника в режиме, близком к реальному времени. Ранние признаки профессионального выгорания, накопления усталости, повышенной тревожности или эмоционального истощения остаются незамеченными до тех пор, пока не проявятся в виде серьезного служебного проступка, срыва или психосоматического заболевания. Отсутствие предиктивной модели оценки рисков дезадаптации не позволяет психологической службе работать на опережение.

Серьезным вызовом является и проблема стигматизации психологической помощи в служебных коллективах. Обращение к психологу до сих пор многими сотрудниками расценивается как признак слабости, некомпетентности или психической несостоятельности. Эта культура «замалчивания проблем» приводит к тому, что сотрудники до последнего скрывают свои психологические трудности, опасаясь негативных последствий для своей карьеры, вплоть до отстранения от службы с оружием. Как следствие, своевременная психопрофилактическая и коррекционная работа становится невозможной.

Наконец, существующие программы подготовки зачастую не уделяют достаточного внимания развитию метакогнитивных навыков – способности сотрудника к осознанию и управлению собственными мыслительными процессами в стрессовой ситуации. В условиях хаоса и неопределенности, характерных для ЭС, способность быстро переоценивать обстановку, корректировать планы, распознавать и блокировать когнитивные искажения («туннельное сознание», катастрофизация) является критически важной. Отсутствие тренировки этих высших психических функций снижает гибкость поведения и адаптивный потенциал сотрудника.

Для преодоления выявленных проблем необходима реализация комплексной стратегии, предполагающей технологическое переоснащение, методологическое обновление и культурную трансформацию подходов к психологическому обеспечению служебной деятельности.

Качественным прорывом в области психологической подготовки является использование технологий виртуальной (VR) и дополненной (AR) реальности. Современные VR-тренажеры позволяют создавать гиперреалистичные сценарии, максимально приближенные к реальным оперативным ситуациям: задержание вооруженных преступников, работа с агрессивной толпой, осмотр места происшествия с элементами засады, дорожно-транспортные происшествия с пострадавшими. Ключевым преимуществом является возможность не только моделировать визуальную картинку, но и воспроизводить звуковые, тактильные и даже обонятельные раздражители (запах гари, пороха, крови), что вызывает подлинные, а не смоделированные психофизиологические реакции [3, с. 78].

В таких контролируемых, но предельно стрессогенных условиях можно целенаправленно и многократно отрабатывать навыки сохранения спокойствия, тактильного и вербального контакта, принятия решений под давлением. Система позволяет регистрировать физиологические показатели сотрудника (частота сердечных сокращений, кожно-гальваническая реакция, движение глаз) и предоставлять ему детальную обратную связь по итогам выполнения упражнения. Это формирует прочные нейронные связи, отвечающие за адекватное поведение в стрессе, и повышает порог стрессоустойчивости.

Перспективным направлением является внедрение в тренировочный процесс и психокоррекционную работу методов биологической обратной связи. БОС-тренинги позволяют обучить сотрудника осознанно управлять своими физиологическими функциями: сердечным ритмом, дыханием, мышечным напряжением, ритмами головного мозга. Надевая датчики, сотрудник в реальном времени видит на экране компьютера свои физиологические показатели и с помощью специальных техник учится их нормализовывать, достигая состояния оптимальной боевой готовности – «активного спокойствия».

Развитием этого подхода является использование интерфейсов «мозг-компьютер» и методов нейростимуляции. Например, транскраниальная магнитная стимуляция (ТМС) или транскраниальная стимуляция постоянным током (tDCS) могут применяться для целевого воздействия на зоны мозга, ответственные за эмоциональную регуляцию и концентрацию внимания, с целью повышения их резистентности к стрессу [4, с. 112]. Хотя эти методы требуют дальнейших исследований и осторожного внедрения, они открывают принципиально новые возможности для повышения психической надежности специалистов экстремального профиля.

Для перехода от реагирования к предупреждению необходима разработка и внедрение системы проактивного психологического мониторинга, основанной на сборе и анализе больших данных. Такую систему можно интегрировать в повседневную деятельность. Речь идет не только о регулярном онлайн-тестировании с помощью валидизированных опросников, но и о пассивном сборе объективных данных: анализ служебной активности (количество выходов

на происшествия, характер инцидентов), мониторинг активности в корпоративных системах, а с добровольного информированного согласия сотрудника – и данных с носимых устройств (фитнес-трекеров), отслеживающих сон, физическую активность и вариабельность сердечного ритма.

Алгоритмы на основе искусственного интеллекта, анализируя эти разнородные данные, смогут выявлять индивидуальные паттерны, предшествующие срыву или выгоранию, и автоматически генерировать предупреждения для психологической службы. Это позволит психологу не ждать, когда сотрудник обратится за помощью, а самому выходить на контакт с предложением своевременной поддержки, носящей конфиденциальный и профилактический характер.

Преодоление стигмы связано с необходимостью целенаправленного культивирования в подразделениях МВД России новой психологической культуры, где забота о психическом здоровье рассматривается как неотъемлемая часть профессионального долга и залог служебной эффективности. Этому может способствовать проведение регулярных «психологических часов» с привлечением авторитетных сотрудников, открыто делящихся своим опытом преодоления стресса, а также внедрение практик взаимопомощи по типу «равный – равному».

Параллельно необходимо внедрять в программы подготовки тренинги по развитию метакогнитивных навыков. Сотрудников следует учить техникам ментализации – осознания своих эмоций и мыслей в момент их возникновения, техникам когнитивной переоценки стрессовой ситуации, а также методам быстрой ментальной активации и релаксации. Формирование «внутреннего наблюдателя», способного в критические моменты сохранять долю осознанности и контроля над собственным состоянием, является высшим уровнем психологической подготовки [5, с. 95]. Этому способствуют адаптированные для полицейских практики, заимствованные из спортивной психологии высоких достижений и современных направлений психотерапии, например, терапии принятия и ответственности (ACT).

Обобщая вышеизложенное, можно сказать, что психологическая подготовка сотрудников МВД России к работе в экстремальных условиях требует кардинального пересмотра и перехода на качественно новый уровень. Анализ текущей ситуации выявил системные проблемы, связанные с разрывом между теорией и практикой, реактивным характером психологической работы, стигматизацией помощи и недостаточным вниманием к развитию метакогнитивной сферы.

Предложенная в статье стратегия совершенствования предполагает многокомпонентный подход. Его ядром является интеграция новейших технологий: VR-тренажеров для отработки навыков в условиях контролируемого, но максимально реалистичного стресса; методов БОС и нейротехнологий для обучения осознанной саморегуляции; а также систем проактивного мониторинга на основе больших данных и искусственного интеллекта для предикции и профилактики дезадаптации. Методологическим фундаментом выступает развитие метакогнитивных навыков и целенаправленное формирование в служебных коллективах культуры психологического благополучия.

Реализация данной стратегии позволит создать непрерывную, персонализированную и научно обоснованную систему психологического обеспечения, ко-

торая не только подготовит сотрудника к действиям в экстремальной ситуации, но и будет сопровождать его на протяжении всей службы, минимизируя риски профессиональных деформаций и способствуя сохранению его психического здоровья и профессионального долголетия. Это, в конечном счете, является ключевым фактором повышения эффективности и легитимности деятельности органов внутренних дел в целом.

Список литературы

1. Сопов В. А., Шамшикова Е. О. Психическая надежность сотрудников правоохранительных органов: теория и практика обеспечения. М. : Юрайт, 2024. 254 с.

2. Игнатьев А. С. Экстремальная психология в правоохранительной деятельности: вызовы XXI века // Прикладная юридическая психология. 2023. № 4. С. 32–41.

3. Петрова Л. К., Сидоров Д. В. Immersive-технологии в профессиональной подготовке сотрудников силовых структур: от тренажера к реальности // Вестник Московского университета МВД России. 2024. № 2. С. 75–84.

4. Ковалевский П. А. Нейронаука в службе правопорядка: перспективы применения технологий БОС и неинвазивной стимуляции мозга // Российский психиатрический журнал. 2025. № 1. С. 108–117.

5. Морозова Е. В. Метакогнитивные стратегии саморегуляции в профессиональной деятельности сотрудников МВД // Экстремальная психология. 2023. № 3 (15). С. 90–99.

Георгиевская Я. С.[1]*,*
старший оперуполномоченный направления
морально-психологического обеспечения
подразделения ГУ МВД России
по Ставропольскому краю

Научный руководитель:
Костина Л. Н.,
профессор кафедры психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
доктор психологических наук, профессор

ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА И ЕГО РОЛЬ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Для выполнения профессиональной служебной деятельности сотрудники органов внутренних дел должны отличаться высоким уровнем профессиональной психологической устойчивости, развитых коммуникативных способностей. Эффективность выполнения профессиональных обязанностей в значительной степени определяется не только правовой и физической подготовкой, но и способностью сотрудника понимать, прогнозировать и регулировать поведение других людей. В этом контексте особое значение приобретает социальный интеллект – умение ориентироваться в социальных ситуациях, понимать межличностные отношения и адекватно управлять своим поведением.

Впервые понятие «социального интеллекта» предложил Э. Торндайк (1920), трактуя его как «способность понимать мужчин и женщин, мальчиков и девочек, управлять ими и мудро, адекватно вести себя по отношению к ним». В дальнейшем социальный интеллект стал самостоятельным предметом исследований как для зарубежных (Г. Олпорт, Д. Векслер, М. О'Салливен, Дж. Гилфорд, Г. Айзенк, И. Кэнтор, Дж. Килстром, К. Космитски, Г. Алдер и др.), так и для отечественных авторов (Ю. Н. Емельянов, И. М. Бобнева, А. Л. Южанинова, А. А. Бодалев, Д. В. Ушаков, Е. С. Михайлова, С. С. Белова, А. И. Савенков и др.).

В современных зарубежных исследованиях в структуре социального интеллекта традиционно принято выделять следующие составляющие: социальная перцепция, социальные знания, социальная интуиция, сопереживание, социальная память (Р.-Дж. Стернберг, Дж. Брунер, Д. Вайссман и др.).

В отечественной психологии интегративную структуру социального интеллекта предложил А. И. Савенков. Характеризуя свою концепцию социального интеллекта, он предлагает выделять три группы описывающих его критериев:

---

[1] © Георгиевская Я. С., 2026.

1) когнитивные – социальные знания (знания о людях, знание специальных правил, понимание других людей); социальная память (память на имена, память на лица); социальная интуиция (оценка чувств, определение настроения, понимание мотивов поступков других людей, способность адекватно воспринимать наблюдаемое поведение в рамках социального контекста); социальное прогнозирование (формулирование планов собственных действий, отслеживание своего развития, рефлексия собственного развития и оценка неиспользованных альтернативных возможностей);

2) эмоциональные – социальная выразительность (эмоциональная выразительность, эмоциональная чувствительность, эмоциональный контроль); сопереживание (способность входить в положение других людей, ставить себя на место другого (преодолевать коммуникативный и моральный эгоцентризм); способность к саморегуляции (умение регулировать собственные эмоции и собственное настроение);

3) поведенческие – социальное восприятие (умение слушать собеседника, понимание юмора); социальное взаимодействие (способность и готовность работать совместно, способность к коллективному взаимодействию и как к высшему типу этого взаимодействия – коллективному творчеству); социальная адаптация – умение объяснять и убеждать других, способность уживаться с другими людьми, открытость в отношениях с окружающими [13].

Автор отмечает, что предлагаемая модель структуры социального интеллекта наглядно может быть представлена в виде куба, каждая грань которого характеризует его с трех сторон. Первая грань обозначает базовые составляющие социального интеллекта. Вторая и третья грани характеризуют поведенческие характеристики, в которых социальный интеллект проявляется и формируется.

Социальный интеллект является неотъемлемой частью профессиональной компетентности сотрудников органов внутренних дел, проявляется он в эмпатии и способности распознавать эмоции коллег, руководителей, граждан, а также в социальном прогнозировании, саморегуляции поведения, коммуникативной компетентности. Уровень развития социального интеллекта обеспечивает эффективность служебного взаимодействия, предупреждение и разрешение конфликтов, способствует повышению доверия граждан.

Теоретический анализ научных исследований позволяет выделить некоторые характеристики социального интеллекта, которые проявляются и в профессиональной служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел:

1) эмоциональная устойчивость (О. А. Ашихмина, А. А. Деркач, Е. А. Климов, А. К. Маркова [6; 8; 12]) и профессионально-психологическая устойчивость А. М. Столяренко [18];

2) самопонимание (М. Н. Бочкова, Н. В. Мешкова [3]);

3) грамотность готовить и осуществлять профессиональное общение, устанавливать психологический контакт и доверительные отношения, предупреждать и преодолевать конфликты (А. М. Столяренко) [18];

4) профессиональная наблюдательность, непринужденность поведения, готовность к сотрудничеству, внимательное отношение к людям, доброта

и мягкосердечие (А. Г. Асмолов, С. С. Белова [2], А. М. Столяренко [17], Л. Н. Костина [9]);

5) открытость собственному опыту, обладание развитым самосознанием Р. Кочюнас [11] и профессиональным самосознанием [14];

6) стремление познать и понять себя, других, помогать себе, помогать и быть полезным другим, осознание ценности человека на всех стадиях его жизнедеятельности, признание личности, уважения права на развитие сущностных сил, способностей, дарований (И. П. Краснощеченко, Ю. А. Кочетова [10]);

7) профессионально-важные качества – целенаправленность, активность, рефлексивность, общительность, ответственность, саморегуляция, интернальный локус контроля (И. П. Краснощеченко, М. И. Черепанова [17]); морально-волевые и интеллектуальные качества, социально-коммуникативную компетентность и систему личностных ценностей, направленность и мотивацию сотрудников (В. В. Вахнина) [5]; в работах В. Л. Цветкова, И. Б. Лебедева, В. Л. Васильева раскрываются ключевые аспекты профессионально важных качеств сотрудников органов внутренних дел [4; 19];

8) специфические профессиональные ценности – профессионально-миссионные (связанные с осознанием роли, той ответственности, которая возлагается на ее носителей как трансформирующих действительность лидеров), инструментальные (определяющие важнейшие механизмы реализации профессиональной деятельности) и профессионально-статусные (ориентирующие на достижение и подтверждение значимого положения в изменяющемся обществе) (И. П. Краснощеченко, М. В. Францева [16]); С. А. Пушкарев в своей работе акцентирует внимание на ключевых профессиональных ценностях сотрудников органов внутренних дел таких как, законность, дисциплина, этика, социально ответственный, профессионализм и служение отечеству [7].

Таким образом, социальный интеллект представляет собой сложный интегративный феномен, объединяющий когнитивные, эмоциональные и поведенческие способности личности, обеспечивающие успешное функционирование в социальной и профессиональной среде. Для сотрудников органов внутренних дел высокий уровень социального интеллекта является одним из ключевых профессионально-важных качеств, оказывающих влияние на эффективность профессиональной служебной деятельности, конструктивное взаимодействие с коллегами, руководителями и гражданами. Развитие социального интеллекта должно рассматриваться как приоритетное направление в системе морально-психологической подготовки кадров МВД России [1].

Список литературы

1. Приказ МВД России от 27 августа 2024 г. № 500 «Об утверждении Положения о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

2. Асмолов А. Г. Психология личности: Принципы общепсихологического анализа. М., 2001. 416 с.

3. Бочкова М. Н., Мешкова Н. В. Эмоциональный интеллект и социальное взаимодействие: зарубежные исследования // Современная зарубежная психология. 2018. Т. 7. № 2. С. 49–59.

4. Васильев В. Л. Юридическая психология : учебник для вузов. 6-е изд. СПб. : Питер, 2019. 608 с.

5. Вахнина В. В. (2019). Требования профессиональной деятельности в современных условиях к профессионально важным качествам следователя // Вестник Московского университета МВД России. № 7. С. 326–332.

6. Зеер Э. Ф. Психология профессий. М., 2003. 336 с.

7. Пушкарев С. А. Правовые ценности в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел : дис. … канд. юрид. наук. Ростов н/Д, 2009. 174 с.

8. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону. М., 1996. 313 с.

9. Костина Л. Н. Психология личности : курс лекций. Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2017. 194 с. С. 43.

10. Кочетова Ю. А., Климакова М. В. Методы диагностики эмоционального интеллекта // Современная зарубежная психология. 2019. Т. 8. № 4. С. 106–114.

11. Кочюнас Р. Основы психологического консультирования. М. : Академический проект, 1999. 240 с.

12. Кучерявенко И. А. Проблема психологической готовности к профессиональной деятельности // Молодой ученый. 2011. № 12. С. 60–62.

13. Савенков А. И. Структура социального интеллекта // Современная зарубежная психология. 2018. Т. 7. № 2. С. 7–15.

14. Свободный Ф. К. Формирование профессионального самосознания сотрудников правоохранительных органов // История, теория, практика российского права : сборник научных работ, приуроченных к празднованию пятнадцатилетия юридического факультета КГУ / гл. ред. С. Н. Торкарева. Курск : Курский государственный университет, 2019. Вып. 12. 397с.

15. Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования / под ред. Д. В. Люсина, Д. В. Ушакова. М., 2004. 176 с.

16. Францева М. В. Психолого-педагогические условия формирования успешности учебно-профессиональной деятельности студентов медицинского вуза в процессе овладения иностранным языком : дис. … канд. психол. наук. Тамбов, 2009. 180 с.

Гончарова Е. М.[1]***,***
доцент кафедры психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

Шашкова И. А.[2]***,***
доцент кафедры психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ И ДЕЛОВОЕ ЛИДЕРСТВО СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Лидерство представляет собой одно из центральных понятий в психологии управления и служебной деятельности. Оно охватывает широкий спектр аспектов: от личностных качеств руководителя до особенностей групповой динамики, а также условий, в которых осуществляется взаимодействие.

С течением времени было предложено множество подходов и теорий, объясняющих природу лидерства. Одни исследователи делают акцент на врожденных чертах личности, другие – на стиле поведения и способах взаимодействия с коллективом. В частности, подход, ориентированный на личные качества, предполагает, что лидерство связано с определенным набором стабильных характеристик, таких как уверенность, решительность, умение убеждать. В свою очередь, поведенческий подход акцентирует внимание на действиях лидера и способах управления, а ситуативный – на значении внешних условий и изменчивых факторов среды.

Особое место в современной науке занимает разделение лидерства на два взаимосвязанных направления: эмоциональное и деловое. Эмоциональное лидерство связано с управлением эмоциями, созданием комфортного психологического климата, поддержанием доверия и взаимопонимания в коллективе. Такой лидер отличается развитой эмпатией, способностью чувствовать настроение группы, вдохновлять и объединять людей. Он выполняет роль эмоционального центра, задающего общий тон взаимодействия.

Деловое лидерство, напротив, ориентировано на достижение конкретных целей, выполнение задач, организацию работы и контроль за результатами. Лидер данного типа обладает высокой профессиональной компетентностью, умением

[1] © Гончарова Е. М., 2026.
[2] © Шашкова И. А., 2026.

планировать, координировать действия и брать на себя ответственность за принятые решения. Он выступает в роли организатора и стратегического координатора.

А. М. Столяренко, работавший над вопросом подготовки кадров для органов внутренних дел, создал методологическую концепцию профессионально-психологической подготовки сотрудников. Он считал, что необходимо формировать у каждого сотрудника навыки по применению знаний по юридической психологии на практике, развивать профессионально значимые качества личности, которые способствовали бы эффективному выполнению задач в служебной деятельности [1, с. 280].

В целях оценки эмоционального и делового лидерства в учебно-профессиональной деятельности было проведено эмпирическое исследование. В исследовании приняли участие 80 респондентов.

Цели исследования заключаются в следующем: выявить особенности лидерских и волевых качеств курсантов 1-х и 4-х курсов Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя; на основе эмпирических данных определить проблемные аспекты формирования лидерских качеств у курсантов и предложить рекомендации и пути их решения.

Респонденты первого курса по уровню выраженности лидерских способностей, согласно данным методики «Диагностики лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий), были поделены на три группы:

– 1 группа: качества лидера выражены сильно;
– 2 группа: качества лидера выражены средне;
– 3 группа: качества лидера выражены слабо.

Таблица 1

Взаимосвязь показателей по методике констатирующего эксперимента (респонденты 1 курс)

Шкала выраженности лидерских качеств			**Выражены сильно**	**Качества лидера выражены средне**	**Качества лидера выражены слабо**
Количество человек / %			8/20 %	14/35 %	18/45 %
Эмоциональный интеллект руководителя (количество человек / %)		Вср	8/100 %	10/71 %	6/33 %
		СР	–	4/29 %	12/67 %
Эмоционального интеллекта Холла (количество человек / %)	Эмоциональная осведомленность	В	–	–	–
		С	8/100 %	10/71 %	18/100 %
		Н	–	4/29 %	–
	Управление своими эмоциями	В	–	–	–
		СР	4/50 %	14/100 %	4/22 %
		Н	4/50 %	–	14/78
	Самомотивация	В	–	10/71 %	–
		СР	8/100 %	–	4/22 %
		Н	–	4/29 %	14/78 %

Окончание табл. 1

Взаимосвязь показателей по методике констатирующего эксперимента (респонденты 1 курс)

Шкала выраженности лидерских качеств			Выражены сильно	Качества лидера выражены средне	Качества лидера выражены слабо
Количество человек / %			8/20 %	14/35 %	18/45 %
Эмоциональный интеллект Холла (количество человек / %)	Эмпатия	В	8/100 %	10/71 %	-
		СР	–	–	18/100 %
		Н	–	4/29 %	–
	Управление эмоциями других	В	8/100 %	10/71 %	–
		СР	–	–	18/100 %
		Н	–	4/29 %	–
Волевые качества личности (ВКЛ)		В	8/100 %	4/29 %	–
		СР	–	10/71 %	18/100 %
Социальный статус	Лидер		2/25 %		
	Предпочитаемые		6/75 %	12/86 %	8/44 %
	Пренебрегаемые			2/14 %	10/56 %

Количественный и качественный анализ данных таблицы 1 демонстрирует определенную взаимосвязь между качествами личности курсантов, которые необходимы для проявления эмоционального и делового лидерства. Анализ психодиагностических результатов курсантов первых курсов мы делали в зависимости от выраженности у них лидерских качеств.

Такая же взаимосвязь прослеживается при анализе результатов психодиагностики курсантов 4-го курса. В таблице 2 отражены результаты респондентов старшего курса по указанной методике.

Таблица 2

Взаимосвязь показателей по методике констатирующего эксперимента (респонденты 4 курс)

Шкала выраженности лидерских качеств		**Выражены сильно**	**Качества лидера выражены средне**	**Качества лидера выражены слабо**
Количество человек / %		24/60 %	12/30 %	4/10 %
Эмоциональный интеллект руководителя (количество человек / %)	В	10/42 %	–	–
	Вср	14/58 %	6/50 %	–
	СР	–	6/50 %	4/100 %

Окончание табл. 2

Взаимосвязь показателей по методике констатирующего эксперимента (респонденты 4 курс)

Эмоционального интеллекта Холла (количество человек / %)	Эмоциональная осведомленность	В	12/50 %	–	–
		С	12/50 %	12/100 %	2/50 %
		Н	–	–	2/50 %
	Управление своими эмоциями	В	6/25 %	4/33 %	–
		СР	18/75 %	8/67 %	2/50 %
		Н	–	–	2/50 %
	Самомотивация	В	–	6/50 %	–
		СР	24/100 %	6/50 %	2/50 %
		Н	-	-	2/50 %
Эмоциональный интеллект Холла (количество человек / %)	Эмпатия	В	24/100 %	4/33 %	–
		СР	–	7/59 %	4/100 %
		Н	–	1/8 %	–
	Управление эмоциями других	В	24/100 %	4/33 %	–
		СР	–	7/59 %	4/100 %
		Н	–	1/8 %	–
Волевые качества личности (ВКЛ)		В	24/100 %	4/33 %	
		СР		8/67 %	4/100 %
Социальный статус	Лидер		8/33 %	–	–
	Предпочитаемые		16/67 %	10/83 %	–
	Пренебрегаемые		–	2/17 %	4/100 %

Первая группа курсантов 4-го курса продемонстрировала следующие особенности: все без исключения обладают ярко выраженными лидерскими качествами. Общий уровень эмоционального интеллекта у большинства (58 %) оценен как выше среднего, а у значительной части (42 %) – как высокий.

Анализ динамики развития курсантов Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя с первого по четвертый курс демонстрирует значительные изменения в ключевых областях нашего исследования. Наблюдается существенный рост выраженности лидерских качеств: доля респондентов с ярко выраженными лидерскими качествами увеличивается в три раза, в то время как количество курсантов со слабо выраженными лидерскими качествами значительно сокращается.

Проведенное исследование позволило всесторонне рассмотреть и проанализировать психологические особенности эмоционального и делового лидерства.

В процессе выполнения исследования были последовательно решены все поставленные задачи.

Во-первых, на теоретическом этапе были изучены основные подходы, концепции и теории, раскрывающие феномен лидерства в психологической науке. Были рассмотрены как классические теории (теория черт, поведенческие и ситуационные подходы), так и современные модели, акцентирующие внимание на эмоциональном интеллекте как важнейшей составляющей лидерских способностей. Анализ научной литературы позволил выделить и описать специфику

эмоционального и делового лидерства, их взаимосвязь и влияние на эффективность функционирования коллектива.

Во-вторых, были выявлены психологические особенности взаимосвязи эмоционального и делового лидерства. Установлено, что эффективная служебная деятельность требует интеграции как делового компонента лидерства (способность организовать деятельность, управлять процессами, принимать решения), так и эмоционального (умение выстраивать доверительные отношения, эмпатия, управление эмоциональным климатом в группе). Именно сбалансированное сочетание этих компонентов позволяет лидеру быть не только организатором, но и эмоциональным ядром коллектива.

В-третьих, на основе анализа эмпирических данных были определены проблемные аспекты развития лидерских качеств.

Полученные данные обладают не только научной, но и высокой практической значимостью. Они могут быть использованы в работе психологов образовательных организаций МВД России, при составлении индивидуальных программ психологической подготовки, а также при отборе и оценке кадрового потенциала в структурах органов внутренних дел.

В заключении отметим, что курсантам как будущим специалистам ОВД, выстраивая свой карьерный путь, нередко приходиться менять сферу профессиональной деятельности внутри системы. Это приводит к тому, что профессиональный мир нуждается в мобильных специалистах, способных находить себя и успешно реализовывать в изменяющихся социально-экономических и трудовых условиях [2, с. 90].

Список литературы

1. Гончарова Е. М., Подлесная Т. В., Простяков В. В. Психологические аспекты формирования кадрового резерва в органах внутренних дел // Вестник Московского университета МВД России. 2023. № 2. С. 279–283.

2. Шашкова И. А. Психологические особенности развития профессиональной мотивации курсантов образовательных организаций МВД России // Психология и педагогика служебной деятельности. 2023. № 3. С. 85–91.

Гребнева А. С.[1]*,*
доцент кафедры
технико-криминалистического
обеспечения экспертных исследований
учебно-научного комплекса судебной экспертизы
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат юридических наук

Простяков В. В.[2]*,*
доцент кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

НЕГАТИВНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Деятельность сотрудников органов внутренних дел органов напрямую связана со стрессом: ежедневно им приходится сталкиваться с давлением, как внешним (со стороны граждан и организаций, с которыми необходимо взаимодействовать по роду деятельности), так и внутренним (со стороны коллектива). Это свидетельствует, что сотрудники правоохранительных органов как профессиональная группа подвергаются особенно высокому уровню стресса [1, с. 8]. Накопленный физиологический, психологический и поведенческий стресс, вызванный работой, оказывает негативное влияние на их психическое и физическое здоровье, работоспособность, и приводит к развитию профессионального выгорания личности сотрудника.

Профессиональное выгорание является серьезной проблемой современного общества, требующей внимательного отношения. Исследования в этой области на сегодняшний день представляет интерес для большинства ученых и психологов. Причем профессиональное выгорание определяют, как синдром, вызванный работой, как психосоциальное состояние, связанное с личным истощением, цинизмом и профессиональной неэффективностью, которое может возникать у профессионалов, работающих непосредственно с людьми, относящихся к определенным группам: медицинскому персоналу, учителям и т. д. В свою очередь, данный синдром характеризуется неспецифическими физическими и психосоциальными симптомами, связанными с особенностями работы, которые включают переменный график, долгие часы работы, низкую заработную плату и очень сложные социальные условия.

[1] © Гребнева А. С., 2026.
[2] © Простяков В. В., 2026.

Многие отечественные ученые считают, что синдром профессионального выгорания вызван физическим и психическим истощением, которое может привести к негативному поведению.

Выделяют ряд негативных последствий профессионального выгорания:

1) психическое истощение, выражающееся в повышенном эмоциональном истощении из-за требований работы, приводящее к потере интереса (эмоциональные ресурсы истощаются, сотрудник понимает, что не в состоянии справляться с требованиями работы);

2) деперсонализацию, то есть негативное и циничное отношение к окружающим (сотрудник начинает обесценивать чужой труд, что, в конечном счете, связано с перегруженностью в служебной деятельности);

3) недостаточную личную самореализацию (сотрудник начинает негативно оценивать себя и выполняемую работу, теряет интерес к службе, что приводит в дальнейшем к понижению самооценки, он изолирует себя от работы, чувствует себя некомпетентным, раздражительным, неудовлетворенным [2, с. 43–50]).

Такое положение формирует определенные модели поведения, закрепляющиеся в сознании человека и становящиеся частью его идентичности.

Можно выделить несколько групп, характеризующихся общностью симптомов профессионального выгорания: психофизиологическая группа, социально-психологическая и поведенческая. К первой группе относятся симптомы, выражающиеся в чувство постоянной усталости, эмоциональное и физическое истощение, слабость, снижение уровня активности, бессонница, желание спать в течение всего дня, снижение восприимчивости. Вторая группа реализуется в выраженном проявлении депрессии, скуки, повышенной раздражительности, постоянном переживании и чувстве повышенной тревожности, страха. И, наконец, третья группа – поведенческие проявления, т. е. существенное изменение своего рабочего режима, постоянное откладывание работы, вследствие чего невыполнение этой работы, также затруднение в принятии решений, безразличие к результатам, злоупотребление вредными привычками.

Профессиональное выгорание в рассматриваемой области деятельности обостряется и является результатом особенностей выполняемых служебных задач. В частности, является как сопутствующей составлявшей, так и следствием профессиональной деформации. Постоянное напряжение и стресс приводят к формированию устойчивых защитных механизмов личности, которые постепенно начинают восприниматься сотрудником как нормальные черты характера. Это явление и является профессиональной деформацией. Работа в условиях неопределенности, риска и высокой ответственности также способствует ее развитию. Наиболее яркий отрицательный аспект профессиональной деформации выражается в изменении личностных качеств сотрудника, вызванных продолжительным выполнением возложенных на него обязанностей. Профессиональная деформация проявляется как постепенное ухудшение способности объективно воспринимать себя и окружающих, снижение уровня эмоциональной устойчивости, появление негативных стереотипов поведения и мышления.

Так, А. К. Маркова предложила следующую классификацию компонентов профессиональных деформаций:

1. Нарушение профессионального сознания и дезорганизация профессионального становления. Последствиями являются ложные смыслы труда, конфликты, постановка несбыточных целей, отчуждение и утрата собственного «Я».

2. Искажение профессионального развития, приобретение отрицательных качеств. Характеризуется возникновением трудностей во взаимоотношениях с коллегами и проблемами социальной адаптации, невозможностью интегрироваться в рабочую группу.

3. Низкая профессиональная мобильность и неспособность быстро адаптироваться к новым условиям труда.

4. Уменьшение уровня профессиональных компетенций, мыслительной активности и профессиональных возможностей.

5. Замедление или остановка профессионального развития.

6. Появление нарушений личностных свойств.

7. Развитие профессиональных заболеваний, ухудшение здоровья и утрата работоспособности.

8. Несоответствие различных элементов профессионального развития друг другу: отсутствие профессионального роста, рассогласованность между поставленными целями и средствами их реализации [3, с. 308].

Все вышеизложенное акцентирует, что многочисленные и серьезные последствия стресса для сотрудников указывают на необходимость реализации определенного спектра профилактических мер, направленных на повышение жизнестойкости и борьбы с профессиональным выгоранием. Так, в частности, это создание условий для полноценного отдыха и восстановления сил сотрудников, регулярное повышение квалификации и профессионального мастерства, организация учебных и оздоровительных программ о том, как повысить жизнестойкость и справляться с трудными рабочими ситуациями и стрессом, обеспечение доступности психологической помощи сотрудникам, испытывающим трудности адаптации к исполнению служебных обязанностей, проведение тренингов и семинаров по управлению стрессом и эффективному взаимодействию с людьми.

При этом стоит отметить, что никакое стороннее лицо не сможет позаботиться о сотруднике так, как он способен позаботиться о себе сам, процессе саморегуляции большинство людей выпадают из группы риска профессионального выгорания. Таким образом, наиболее эффективным кампонентом борьбы с профессиональным выгоранием личности сотрудника органов внутренних дел является саморазвитие, состояние защищенности от внутренних и внешних угроз, повышения культурного уровня развития и сознательного отношения к профессиональному долгу, нормам этики и морали, бережное отношение к своему здоровью; уверенность в своих профессиональных знаниях и способность их применения; умение находить выход из сложных ситуаций. Вышеизложенное обеспечивает развитие надежности, устойчивости и способности поддержания нормального психологического и нравственного здоровья личности сотрудника органов внутренних дел.

Реализация указанных мер позволит существенно снизить риск возникновения профессионального выгорания и сохранить высокую производительность труда среди сотрудников органов внутренних дел.

Список литературы

1. Володьянова Н., Старченкова Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб., 2008. С. 8.

2. Китаев-Смык Л. А. Выгорание персонала, выгорание личности, выгорание души // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2008. № 2. С. 43–50.

3. Маркова А. К. Психология профессионализма. М. : Знание, 1996. 308 с.

4. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб., 2005.

5. Косыгина С. В. Профессиональная деформация и способы ее преодоления: рекомендации психолога : методические рекомендации. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2016. 57 с.

6. Простяков В. В., Касьянова Е. А. Социально-психологические аспекты профессиональной деформации сотрудников ОВД // Юридическая психология. 2019. № 3. С. 14.

7. Простяков В. В., Подлесная Т. В. Социально-психологические факторы, влияющие на профессиональное выгорание сотрудников органов внутренних дел : сборник научных статей Международной научно-практической конференции «Подготовка кадров для органов внутренних дел в современных условиях в высших учебных заведениях специального назначения: состояние и перспективы». Баку. 2021. С. 265.

Губская С. А.[1]*,*
научный сотрудник
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ОСОБЕННОСТЕЙ КОГНИТИВНОГО ФАКТОРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАДЕЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА ИНФОРМАЦИОННЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В статье представлены результаты исследования особенностей когнитивного фактора профессиональной надежности специалиста информационных подразделений ОВД РФ (далее по тексту – специалист).

Исследование реализовано на базе обоснованной ранее гипотезы о приоритетности влияния профессионально-аналитического фактора предметно-содержательной модели профессиональной надежности специалиста на успешность выполнения профессиональной задачи [1]. Уточнение специфических критериев профессионально-аналитического фактора с отражением особенностей деятельности специалиста [2], сделало возможным: а) формирование первичной рабочей модели когнитивного фактора профессиональной надежности; б) разработку инструментально-методической модели ее оценки.

Затруднение, с которым столкнулись исследователи при планировании эксперимента заключалось в том, что количество критериев в первичной рабочей модели когнитивного фактора профессиональной надежности (n = 32) и соответственно количество методик, необходимых для их диагностики (n = 24), было чрезмерным, что требовало большого временного ресурса как на саму диагностику (от 3-х часов на человека), так и на обработку (от 1,5 часов на диагностический пакет одного человека). Столкновение с данной проблемой, сделало очевидной необходимость уточнения критериев когнитивного фактора профессиональной надежности специалиста и оптимизацию инструментально-методической модели для их оценки.

Сформулированы следующие цели исследования:

1) обоснование совокупности критериев когнитивного фактора профессиональной надежности, отражающих особенности деятельности специалиста (уточненных на основании первичной рабочей модели);

2) оптимизация совокупности диагностических процедур и методик для их оценки.

Для достижения целей исследования было реализовано:

1) пилотажное исследование;

[1] © Губская С. А., 2026.

2) корреляционный анализ статистической связи критериев рабочей модели когнитивного фактора профессиональной надежности специалиста и уровня профессиональной надежности;

3) изучение используемых оценочных средств на предмет их валидности и дублирования.

Для реализации задач проведено исследование, проходившее в течение двух дней с использованием бланковых тестов (первый день) и методик АППК[1] (второй день), в ходе которого была произведена оценка 31 критерия когнитивного фактора специалиста и его профессиональной надежности. Первичная инструментально-методическая модель исследования состояла из 23 методик, измеряющих определенный критерий рабочей модели когнитивного фактора и одной анкеты эксперта для оценки профессиональной надежности (внешний критерий).

В исследовании приняли участие слушатели 5 курса факультета подготовки специалистов в области информационной безопасности Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя (n = 30), респонденты были распределены посредством оценки их по внешнему критерию [4; 5] на две группы по 15 человек: с высоким и низким показателем профессиональной надежности.

Перед проведением математико-статистического анализа данные бланковых методик были подвергнуты качественному анализу, по результатам которого все 30 пакетов регистрационных бланков были признаны корректными и участвовали в дальнейшей обработке и количественном анализе.

Далее каждый критерий прошел проверку соответствия закону нормального распределения в программе Statistica [3] с помощью теста Колмогорова-Смирнова. По ее итогу 21 критерий из общего числа вошел в категорию соответствующих нормальному распределению. 10 критериев вошли в категорию не соответствующих нормальному распределению, однако, данные предыдущих исследований неоднократно показывали важность некоторых из них для успешного выполнения профессиональной задачи, что привело к решению о необходимости их включения в дальнейшие корреляционный анализ с перспективой выноса критериев в исследование на большой выборке. В число таковых вошли: концентрация, устойчивость и переключаемость внимания.

Таким образом, 25 критериев модели были подвергнуты корреляционному анализу с использованием коэффициента Пирсона для оценки связи между каждым из них и внешним критерием. Анализ полученных данных указывает на существование положительной корреляционной связи между профессиональной надежностью специалиста и такими критериями когнитивного фактора как (в порядке уменьшения): переключаемость внимания (0,85), помехоустойчивость внимания (0,72), логическое мышление (0,70), операциями мышления – анализом (0,62), – аналогией (0,56), – синтезом (0,55), ярким и достоверным представлением своих будущих действий еще на этапе постановки задачи, а также действий коллег или противника мысленно, во внутреннем плане (0,53), грамотным, кратким, понятным построением фраз/изложением мысли (0,53),

[1] Аппаратно-программный психодиагностический комплекс «Мультипсихометр».

операцией мышления – абстрагированием (0,52), долговременной памятью (0,46), пониманием и применением профессионального сленга (0,42).

Иными словами, высокий уровень количественного показателя вышеперечисленных критериев когнитивного фактора у специалистов информационных подразделений ОВД РФ положительно коррелирует с уровнем их профессиональной надежности.

Стоит отметить, что результаты исследования указали на существование отрицательной корреляционной связи между профессиональной надежностью специалиста и устойчивостью внимания (–0,38). Теоретическая интерпретация данного результата вызывает сложности, поэтому было принято решение сохранить данный критерий для исследования на большой выборке. Также был сохранен критерий «оперативная память», поскольку обнаружена связь между ним и профессиональной надежностью на уровне тенденции (0,35).

Таким образом, номинативная модель когнитивного фактора профессиональной надежности специалиста информационных подразделений ОВД РФ отражена в следующей формуле:

1,26 * (ОМ[1]) + 1,2 * (Вн.[2]) + 0,49 * (ЛМ[3]) + 0,28 * (Пр. Вообр.[4]) + 0,24 * (Р.[5]) + 0,21 * (Д.П.[6])

Сама модель когнитивного фактора профессиональной надежности специалиста представляется нам состоящей из фундамента, основанного на базовых психических познавательных процессах и позволяющего манипулировать информацией как таковой, и надстройки, представляющей из себя критерии когнитивного фактора, позволяющие реализовывать специфические профессиональные задачи.

Полученные данные существенным образом трансформируют первичную, избыточную инструментально-методическую модель, превращая ее из объемной и затратной по времени в емкую, состоящую из 10 методик (9 тестов и 1 анкета экспертной оценки).

Таким образом, результаты исследования позволяют сделать вывод о том, что когнитивный фактор профессиональной надежности специалиста информационных подразделений ОВД РФ состоит из таких критериев как: переключаемость и помехоустойчивость внимания, долговременной памяти, операций мышления – анализа, аналогии, синтеза, абстрагирования, логического мышления, яркого и достоверного представления своих будущих действий еще на эта-

---

[1] Операции мышления (анализ, аналогия, синтез, абстрагирование).

[2] Переключаемость и помехоустойчивость внимания.

[3] Логическое мышление.

[4] Профессиональное воображение, т. е. способность ярко и достоверно представить свои будущие действия еще на этапе постановки задачи, а также действия коллег или противника мысленно, во внутреннем плане.

[5] Речь, т. е. понимание и применение профессионального сленга, грамотное, краткое, понятное построение фраз/изложение мысли.

[6] Долговременная память.

пе постановки задачи, а также действий коллег или противника мысленно, во внутреннем плане, понимания и применения профессионального сленга.

Первоначальная инструментально-методическая модель оптимизирована, ее реализация не выходит за пределы 1,5 часов.

Проделанная работа сделала возможным проведение исследования на большой выборке, результаты которого лягут в основу структурирования технологий профессионально-личностной диагностики (в том числе профессионального психологического отбора) и профессионально-личностного развития специалистов информационных подразделений органов внутренних дел Российской Федерации.

Список литературы

1. Губская С. А. Определение приоритетности компонентов предметно-содержательной модели профессиональной надежности специалиста силовых структур, применительно к специалисту в области информационной безопасности ОВД РФ // Человеческий капитал. 2024. № 11 (191).

2. Губская С. А. Спецификация компонентов предметно-содержательной модели профессиональной надежности специалиста в области информационной безопасности ОВД РФ // Человеческий капитал. 2024. № 12 (192).

3. Мастицкий С. Э. Методическое пособие по использованию программы STATISTICA при обработке данных биологических исследований. Минск : Изд-во РУП «Институт рыбного хозяйства», 2009. 79 с.

4. Носс И. Н. Личностно-профессиональная диагностика сотрудников органов внутренних дел : учебно-методическое пособие. Ч. 1. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2017. 221 с.

5. Федотов А. Ю. Психологическое обеспечение профессиональной надежности специалиста силовых структур : дис. … докт. психол. наук. М., 2020. 906 с.

Дмитриева Е. Е.[1]*,*
старший преподаватель
кафедры социально-гуманитарных дисциплин
Рязанского филиала
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат педагогических наук

ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ ОСНОВАМ ВИЗУАЛЬНОЙ ДИАГНОСТИКИ РАЗЛИЧНЫХ ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНЫХ СОСТОЯНИЙ

Введение. Современные реалии развития государства и гражданского общества, значительные перемены и новшества в экономической, социальной и политической сферах повлекли существенное осложнение криминогенной обстановки в нашем государстве. В связи с этим встает вопрос совершенствования профессиональной подготовки специалистов для правоохранительной системы. Так, особое внимание следует обратить на формирование специальных знаний, умений и навыков по визуальному выявлению лиц, имеющих противоправные намерения.

Проблема обучения методам визуальной диагностики личностных особенностей, типологических свойств и психических состояний, выявления по внешнему виду и поведению человека элементов преступного поведения является актуальной не только в подготовке сотрудников, привлеченных к участию в обеспечении порядка при проведении массовых мероприятий, в местах скопления граждан (на вокзалах, в аэропортах), но и в деятельности сотрудника полиции любого подразделения, привлекаемого к несению службы в повседневных и особых условиях.

Научно доказана связь внешнего облика человека, его поведения и внутреннего состояния, испытываемых эмоций. Термин «профайлинг» обозначает совокупность психологических методов оценки и прогнозирования поведения человека на основе анализа наиболее информативных частных признаков, характеристик внешности, невербального и вербального поведения [1, с. 4]. Особую значимость профайлинг имеет при выявлении террористических намерений (В. Ф. Родин, Н. Н. Красноштанова, И. С. Мансурова, А. В. Короченцева и др.).

Отметим, что для каждого сотрудника полиции вне зависимости от занимаемой должности важно освоить приемы визуальной диагностики для успешного выполнения служебных задач. Деятельность сотрудника полиции предполагает постоянное общение с гражданами. Специфика ситуаций общения между сотрудниками полиции и гражданами может стать причиной, побуждающей человека ко лжи. Нередко бывают случаи, когда граждане пытаются скрыть факты причастности к совершению противоправных действий, боятся или осознанно умалчивают об известных им обстоятельствах, пытаются вызвать сочувствие, чтобы получить более мягкое наказание.

---

[1] © Дмитриева Е. Е., 2026.

Сотрудник полиции должен быть не только готов отреагировать на действия гражданина, но и уметь предвидеть развитие ситуации. Для того, чтобы понять, правду говорит человек, достаточно порой понаблюдать за его реакциями. Внимание к взгляду, мимике, жестам, позам собеседника также может позволить выстроить диалог таким образом, что человек будет вынужден сказать то, что хотел скрыть.

В деятельности сотрудника полиции также крайне важно своевременно выявить агрессивные намерения потенциальных правонарушителей. Однако взаимодействие с гражданином чаще всего осуществляется в форме краткого визуального контакта, при этом сотрудник имеет лишь несколько мгновений на то, чтобы провести визуальную диагностику, оценить состояние и намерение гражданина. Поэтому крайне важно усвоить, а после этого тренировать и доводить до автоматизма навыки применения оценки граждан на предмет их потенциальной опасности.

Основная часть. В учебных планах программ очного и заочного обучения предусмотрены такие дисциплины как «Основы профайлинга», «Социально-психологический тренинг», «Юридическая психология», в рамках которых рассматриваются вопросы визуальной диагностики различных психоэмоциональных состояний.

Вопрос о необходимости занятий по визуальной диагностики поднимала доцент В. Ю. Трофимова: «Профессиональная подготовка участкового уполномоченного полиции должна обеспечить освоение обучающимися знаний и современных психотехнологий, которые позволяют с высокой долей вероятности выявлять внутренние психологические свойства и качества человека, оценивать динамику его поведения для реализации задач правоохранительной деятельности» [2, с. 169].

Для действующих сотрудников такой программы предусмотрено не было. О потребности в теоретической информации и активизации умений наблюдать и анализировать поведение человека не раз сообщали сами сотрудники полиции, обучающиеся по различным программам повышения квалификации. Разработанная в Рязанском филиале Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя программа повышения квалификации «Методы и приемы визуальной диагностики» рассматривается как одно из возможных решений поставленной практическими органами задачи.

Особенностью данной программы является ее реализация с применением дистанционных образовательных технологий, что позволяет значительно увеличить количество сотрудников полиции, для которых обучение становится доступным. Программа повышения квалификации «Методы и приемы визуальной диагностики» рассчитана на 76 академических часов, из которых лекции – 10 часов, практические занятия – 12 часов, контроль (зачет и экзамен) – 8 часов, самостоятельная работа – 46 часов.

В рамках занятий изучаются приемы и методы визуальной оценки невербальных аспектов поведения человека, визуального выявления агрессивных намерений и лжи, визуальной диагностики опасных психоэмоциональных состояний личности.

Лекции предполагают освещение широкого круга вопросов от общей схемы исследования поведения человека и выявления неконгруэнтности в вербальном и невербальном поведении до специфики движения глаз, жестов, поз в момент переживания человеком различных эмоций.

В процессе практических занятий происходит активизация полученных во время лекции знаний. До 70 % заданий сопровождаются визуальным рядом (фотографии людей). Задания без визуального ряда часто представлены в виде текста и предполагают детальный разбор описания реакций человека.

Необходимо отметить различный уровень сложности выполняемых заданий. К репродуктивным заданиям относятся упражнения на соответствие и поиск конкретного ответа. Задания творческого типа предполагают целостный анализ изображения или описанной ситуации.

Особый интерес вызывали задания, в которых требовалось обобщить собственный опыт и полученную на лекции информацию: «Составьте поведенческий портрет отрицательного персонажа фильма, используя схему», «Посмотрите на изображения, определите, каковы могут быть дальнейшие действия людей», «Оцените психическое состояние гражданина, описанного в задаче. Составьте алгоритм взаимодействия с этим гражданином» и т. п.

В рамках каждого практического занятия предусмотрен текущий контроль в форме тестирования с автоматической проверкой. В конце практического занятия или в любое удобное время, если обучающийся не присутствовал на занятии, предлагается пройти тест из десяти вопросов. Тестирование формально позволяет проконтролировать освоение программы, а также является методом самоконтроля усвоенных знаний.

Материалы для организации самостоятельной работы дополняют материалы лекции, а также содержат задания для выработки умений оценивать невербальное поведение человека.

Обучающиеся сразу имеют доступ ко всем материалам курса: могут изучать материалы лекции, самостоятельно выполнять задания, проходить тестирование. Однако для получения пояснений, участия в дискуссии необходимо устанавливать онлайн подключение к занятиям согласно расписанию.

Контроль проводится в форме зачета и итогового экзамена. Зачет проводится после изучения двух первых общих тем. Зачет представляет собой тест, состоящий из тридцати теоретических вопросов. Проверка ответов происходит автоматически, сразу после завершения теста.

Итоговый экзамен проводится после освоения всего курса и состоит из двух частей: тестирование и устный ответ на практическое задание. Практическое задание в рамках итоговой аттестации схоже с творческими заданиями, которые обучающиеся выполняют на практических занятиях. Ответ на практическое задание оценивается экзаменационной комиссией. В комиссию входят два преподавателя кафедры, имеющие психологическое образование и/или опыт преподавания психологических дисциплин более пяти лет, а также сотрудник из подразделений МВД России.

Опыт реализации данной программы повышения квалификации показал высокий интерес со стороны сотрудников полиции к вопросам, рассматриваемым

на занятиях. Были отмечены разнообразие и структурированность лекционного материала, количество заданий для отработки каждый темы.

Однако сами преподаватели программы отмечали, что эффективность занятий по визуальной диагностике значительно выросла в случае, если все занятия были бы проведены в очном формате. В режиме реального времени, наблюдая за реакциями людей, можно было бы получить больше практического опыта в диагностике различных эмоциональных состояний. Также в формате реального времени можно было бы организовать групповую работу, работу в парах, предложить ролевую игру, совмещать просмотр видео с совместным обсуждением показанных ситуаций. В рамках занятия можно было бы предложить использовать видеосъемку для фиксации невербальных сигналов и подробного анализа их [3]. В случае реализации программы в очном формате практические занятия можно было бы проводить в формате тренинга.

Вывод. Реализация программы повышения квалификации «Методы и приемы визуальной диагностики», безусловно, решает в некоторой степени проблему недостатка знаний сотрудников полиции о приемах визуальной диагностики. Подготовленный курс лекций, сборник заданий для практических занятий способствуют выработке умений наблюдать и анализировать поведение людей. Однако изменение дистанционной формы реализации на очную форму добавило бы программе яркую практическую направленность, так как приемы визуализации предполагают непосредственное восприятие человека, а не взаимодействие через экран.

Список литературы

1. Лопатин Е. А., Лаврентьева И. В. Основы профайлинга : учебно-практическое пособие. Рязань : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2023. 105 с.

2. Трофимова Ю. В. Визуальная психодиагностика: содержание, понятие и актуальность обучения методу участковых уполномоченных полиции // Вестник Барнаульского юридического института МВД России. 2019. № 2 (37). С. 167–169.

3. Дмитриева Е. Е. Опыт использования видеосъемки в процессе изучения невербальных средств коммуникации // Государство и право в эпоху глобальных перемен : материалы международной научно-практической конференции, Барнаул, 28–29 июня 2022 г. / под ред. Д. Л. Проказина. Барнаул : Барнаульский юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2022. С. 255–256.

Дюров М. В.[1]*,*
студент
Института бизнес-права
Московского государственного юридического
университета имени О.Е. Кутафина

Научный руководитель:
Сударик А. Н.,
доцент кафедры
криминологии и уголовно-исполнительного права
Московского государственного юридического
университета имени О.Е. Кутафина,
кандидат психологических наук

ДЕЗОРГАНИЗАЦИЯ СОЗНАНИЯ У ПРАВОНАРУШИТЕЛЕЙ, ПОТЕРПЕВШИХ И СВИДЕТЕЛЕЙ

Под дезорганизацией сознания понимается состояние спутанности и диссоциации, при котором нарушаются целостность, последовательность и координация таких процессов психики, как восприятие, мышление, память, внимание и ориентация; распад единства субъективного опыта, самоощущения [1, с. 45–47; 2, с. 23–28].

Дезорганизация сознания является значимым фактором, оказывающим воздействие на поведенческие особенности участников уголовного процесса. Психические состояния, возникающие у правонарушителей, потерпевших и свидетелей, способны значительно искажать восприятие, запоминание и деятельность человека [1, с. 150–152; 3, с. 84–86]. Для правовой науки и уголовного судопроизводства понимание этих процессов имеет принципиальное значение, поскольку позволяет объективно оценивать вменяемость, достоверность показаний и степень воздействия стрессовых факторов на поведение участников [4, с. 26–28].

В психиатрии различают количественные нарушения сознания: обнубиляция, оглушение, сомноленция, сопор, кома, и качественные: делирий, онейроид, сумеречное помрачение, аменция [5, с. 78–90]. Эти состояния возникают и в клинических, и в ситуативных условиях, в том числе у участников уголовного процесса в условиях стресса, угрозы жизни или здоровья.

Правонарушители часто совершают преступные действия, когда эмоциональное напряжение настолько велико, что сознание частично «расстраивается». Наиболее распространенным механизмом, вызывающим дезорганизацию сознания, является аффект, характеризующийся помрачением рассудка и утратой способности отдавать отчет своим действиям и руководить ими [2, с. 112–118]. В таком состоянии внимание концентрируется на объекте агрессии, проявляются импульсивность и стереотипные моторные реакции.

[1] © Дюров М. В., 2026.

Состояние аффекта значимо для уголовного права: в соответствии со ст.ст. 107 и 113 УК РФ деяние, совершенное при внезапно возникшем сильном душевном волнении, может квалифицироваться с учетом временного снижения способности осознавать фактический характер и общественную опасность своих действий. Статья 21 УК РФ предусматривает, что лица, полностью неспособные осознавать последствия своих действий вследствие психического расстройства, признаются невменяемыми, что требует обязательного проведения психолого-психиатрической экспертизы [4, с. 30–32].

Паника или эмоциональный срыв снижает когнитивные функции, память и способность к адекватной оценке ситуации. Выявить эти состояния, определить их длительность и влияние на поведение позволяет судебно-психологическая экспертиза [1, с. 170–175].

Механизмы дезорганизации у правонарушителей проявляются по-разному. Психотравма и шок выступают как внезапные стрессовые воздействия, фрагментирующие восприятие и память, приводящие к сужению и фокусировке внимания на объекте преступления. Аффективные состояния характеризуются эмоциональным перевозбуждением, утратой контроля над действиями, примитивизацией поведения и частичной амнезией произошедшего [2, с. 125–130]. Стресс и перегрузка внимания вызывают затруднения в процессах кодирования и извлечения информации мозгом, что негативно сказывается на способности нормально оценивать происходящую ситуацию. Диссоциативные реакции и механизмы психологической защиты приводят к временному «отключению» отдельных компонентов сознания, снижая интенсивность переживаемой эмоциональной боли, но создавая пробелы в восприятии и памяти [5, с. 200–210]. Существенное значение также имеет влияние постсобытийной информации, а именно внушение, наводящие вопросы, а также сведения, полученные из СМИ или других участников процесса, – все это способно искажать первичные воспоминания.

Потерпевшие, находясь под воздействием сильного стресса и страха, испытывают спутанность сознания, растерянность, дезориентацию, шок, ступор, панику, что приводит к эмоциональному срыву [1, с. 160–165]. Эти состояния значительно искажают восприятие действительности и память, влияя на достоверность показаний [9].

Следственная практика демонстрирует, что потерпевшие в состоянии шока, вследствие фрагментарности воспоминаний, нередко дают неточные показания, что может быть ошибочно интерпретировано следователем или дознавателем как недостоверность или уклонение от правды [3, с. 90–92]. Дезорганизация сознания может проявляться в блокировке воспоминаний о событиях, внезапных эмоциональных всплесках, усилении тревожности.

При уголовном судопроизводстве важно учитывать эти особенности при допросе потерпевших. Сотрудникам следственных органов следует применять специальные методики, направленные на снижение стрессовой нагрузки, для получения более точных показаний и минимизации искажения памяти, что применимо и к другим участникам уголовного процесса.

Свидетели в стрессовых ситуациях демонстрируют схожие феномены: фрагментарность воспоминаний, искажение деталей, внушаемость и колебания

уверенности. При проведении следственных мероприятий необходимо создавать спокойную обстановку, использовать когнитивное интервью, фиксировать первичные показания, избегать наводящих вопросов во избежание эффекта ложных воспоминаний, повышения внушаемости и искажения хронологии событий.

Таким образом, в различных ситуация юридической деятельности причиной возникновения дезорганизации сознания участников правоотношений являются сильно переживаемые эмоции и возникшие на их фоне эмоциональные реакции и состояния. Для преодоления негативных эмоциональных реакций и состояний применяют разнообразные методики саморегуляции, направленные на снижение эмоционального напряжения и концентрации внимания на выполняемой деятельности. Использование таких методик в целях восстановления организованного сознания участников правоотношений вполне осуществимая задача, требующая от юристов необходимых знаний и умений.

Работа юриста с лицами, находящимися в психических состояниях, дезорганизующих на определенный период времени их сознание, требует от него высокой толерантности и понимания происходящих изменений, терпеливого и постепенного процессуального взаимодействия. При этом, как установлено в проведенном исследовании, показатели высокой толерантности сочетаются с низкими значениями негативных коммуникативных установок, например, у сотрудников полиции. Такая закономерность указывает на необходимость адаптивного изменения и развития коммуникативной сферы юристов с целью снижения уровня выраженности этих установок и создания внутренних условий для рационального взаимодействия с участниками правоотношений.

Список литературы

1. Еникеев М. И. Юридическая психология : учебник. СПб. : Питер, 2004. 432 с.

2. Бехтерев В. М. Объективная психология. М. : Наука, 1991. 480 с.

3. Лурия А. Р. Экспериментальная психология в судебно-следственном деле // Советское право. 1927. № 2 (26). С. 84–100.

4. Жмуров В. А. Психопатология. Омск : ОмГА, 2017. 520 с.

5. Ратинов А. Р., Ефремова Г. Х. Личность преступника // Энциклопедия юридической психологии / под ред. А. М. Столяренко. М. : Юнити-Дана, 2003. С. 113–114.

Воробьева С. Н.[1]***,***
слушатель
факультета подготовки сотрудников
для оперативных подразделений полиции
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Боева С. В.,
старший преподаватель
кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

ОТ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ: КОМПЛЕКСНАЯ ПОДГОТОВКА СОТРУДНИКОВ ОПЕРАТИВНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ

Деятельность сотрудников оперативных подразделений органов внутренних дел в силу своей специфики – высокой неопределенности, риска, дефицита времени и ответственности – относится к категории профессий экстремального профиля [1]. Современные исследования в области психологии экстремальной деятельности показывают, что надежность и эффективность в таких условиях определяются не столько статичными качествами личности, сколько динамической системой взаимосвязанных процессов: формирования готовности, регуляции состояния в ходе деятельности и последующего восстановления ресурсов [2].

Фундаментальной основой для понимания этой динамики служит концепция профессиональной пригодности как системного свойства, развивающегося в процессе взаимодействия человека с профессиональной средой [3]. Этот взгляд предполагает, что процесс профессионального становления и поддержания эффективности является непрерывным и требует целостного подхода.

Специфика оперативно-служебной деятельности предъявляет особые требования к психологической готовности, понимаемой как интегральное психическое состояние мобилизованности, обеспечивающее эффективное выполнение задач [4]. Критически важными компонентами такой готовности являются развитая способность к саморегуляции, эмоциональная устойчивость, когнитивная гибкость и навыки оперативного принятия решений. При этом длительное воздействие стрессогенных факторов закономерно ведет к истощению адаптаци-

[1] © Воробьева С. Н., 2026.

онных ресурсов, повышая риск ошибок и профессиональной дезадаптации. Это актуализирует проблему профессиональной адаптации, понимаемой не только как первичное вхождение в должность, но и как непрерывный процесс восстановления и качественной переработки профессионального опыта.

Анализ литературы выявляет недостаточную разработанность целостных моделей, объединяющих подготовку, деятельность и адаптацию в единый цикл. Для преодоления этого теоретического разрыва предлагается концептуальная модель непрерывного цикла поддержания профессиональной надежности.

Психологическая готовность в рамках данной модели рассматривается как комплексное образование, включающее когнитивный, эмоционально-волевой и операционально-поведенческий компоненты, и формирующееся на первом этапе [4]. В работах, посвященных психологии профессионального здоровья, подчеркивается, что успешность деятельности в стрессогенных условиях напрямую зависит от оптимальности функционального состояния, являющегося мишенью целенаправленной подготовки.

Этап целенаправленной психологической подготовки. Его цель – сформировать состояние оперативной готовности и развить устойчивые навыки саморегуляции. Методологическую основу составляют принципы опережающего отражения и теория деятельности. Практическая реализация включает методы когнитивно-поведенческого тренинга, техники психической саморегуляции (биологическая обратная связь, аутогенная тренировка), а также сценарные и тактико-психологические занятия, моделирующие реальные профессиональные ситуации. Данный этап формирует базовый ресурсный потенциал.

Этап профессиональной деятельности в экстремальных условиях. Здесь происходит актуализация и проверка сформированных компонентов готовности. Деятельность выступает как стрессор высокой интенсивности, приводящий к затратам психофизиологических ресурсов. Исследования профессионального стресса указывают, что ключевую роль на этом этапе играют индивидуальные стратегии совладания (копинг), определяющие эффективность минимизации негативных последствий стресса для текущей деятельности.

Этап адаптации, восстановления и осмысления опыта. Это критически важное звено цикла, часто остающееся за рамками системного внимания. Его суть – в целенаправленном восстановлении ресурсов и смысловой переработке профессионального опыта, включая критические инциденты. Этот этап включает психофизиологическую реабилитацию, психологический дебрифинг, рефлексивные практики. Исследования в области психологии профессионального здоровья показывают, что без качественного восстановления происходит кумуляция стресса и усталости, что напрямую снижает надежность в последующих циклах деятельности. Именно в процессе адаптации происходит интеграция нового опыта, ведущая к развитию профессиональной пригодности [3].

Теоретическая интеграция и взаимосвязь этапов. Предлагаемая модель является концептуальным обобщением, где подготовка формирует ресурсы, деятельность служит полем их применения и проверки, а адаптация обеспечивает восстановление и качественное преобразование ресурсов на основе полученного опыта. Таким образом, цикл приобретает спиралевидный характер, обеспе-

чивающий профессиональное развитие, а не просто поддержание психологического состояния. Успешная адаптация создает основу для нового витка подготовки, уже с учетом интегрированного опыта и возросших требований [3].

Для сотрудников оперативных подразделений ОВД такое теоретическое объединение имеет принципиальное значение. Их деятельность характеризуется нестабильностью и полимодальной нагрузкой, что делает изолированное рассмотрение этапов неэффективным. Поддержание профессиональной надежности оперативника – это динамический процесс постоянного поддержания, применения и возобновления психологических ресурсов. Подобный подход соответствует системному взгляду на профессиональную пригодность и подчеркивает необходимость сквозного психологического сопровождения.

Предложенная концептуальная модель «подготовка → деятельность → адаптация/восстановление» позволяет преодолеть фрагментарность в изучении и обеспечении профессиональной надежности сотрудников оперативных подразделений ОВД. Она подчеркивает, что психологическая устойчивость является не статичной характеристикой, а динамическим результатом непрерывного циклического процесса. Теоретическая ценность модели заключается в интеграции современных данных из смежных областей психологии. Практическая значимость состоит в четком обосновании необходимости системного психологического сопровождения, охватывающего все этапы профессионального функционирования, с особым акцентом на постэкстремальную адаптацию как ключевой фактор профилактики дезадаптации и сохранения профессионального здоровья. Дальнейшие исследования должны быть направлены на эмпирическую верификацию модели и разработку на ее основе конкретных технологий психологического сопровождения оперативного состава.

Список литературы

1. Караяни А. Г. Психология профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов: учебник для вузов. М. : Юрайт, 2022. 402 с.

2. Динамическая парадигма в исследованиях профессиональной деятельности : коллективная монография / под ред. А. Б. Леоновой. М. : Московский университет, 2019. 366 с.

3. Бодров В. А., Орлова В. В. Психология профессиональной пригодности: системно-деятельностный подход // Российский психологический журнал. 2017. Т. 14. № 1. С. 22–40.

4. Психология экстремальных ситуаций и состояний : учебное пособие / [Д. В. Сочивко и др.]. М. : Юрайт, 2020. 296 с.

Галкин А. А.[1]*,*
преподаватель кафедры
военно-политической работы в войсках (силах)
Краснодарского высшего
военного орденов Жукова и Октябрьской революции
краснознаменного училища
имени генерала армии С.М. Штеменко

Хурда Е. Ю.[2]*,*
преподаватель кафедры русского языка
Краснодарского высшего
военного орденов Жукова и Октябрьской революции
краснознаменного училища
имени генерала армии С.М. Штеменко

ПСИХОТЕРАПИЯ «ТИХИХ» ТРАВМ: МЕТОДЫ РАБОТЫ С СИНДРОМОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ И МОРАЛЬНОЙ ТРАВМОЙ У СОТРУДНИКОВ СИЛОВЫХ СТРУКТУР

Психологическая помощь сотрудникам силовых структур направлена, как правило, на устранение последствий острого стресса и посттравматического стрессового расстройства (ПТСР) после окончания их критической фазы. Однако непростительно мало внимания уделяется так называемым «тихим» травмам, которые порой приносят сотрудникам силовых структур не меньше страданий. Опасность и особенность «тихих» травм заключается в том, что они имеют скрытый и накопительный характер. Именно поэтому такой тип психических травм долго остается нераспознанным, а устранение последствий занимает большое количество времени [2, с. 20–25].

Причинами проявления «тихих» травм могут быть не только одноразовые стрессовые ситуации, например, взрыв или перестрелка. Как правило, такие травмы формируются годами вследствие «изнурительной» работы сотрудника силовых структур, а сама личность как будто находится в состоянии «выветривания» под воздействием различных факторов, среди которых наиболее частыми являются следующие [2, с. 32–33]:

– сотрудник постоянно находится в состоянии готовности к угрозе;

– сотрудник слишком часто сталкивается с несправедливостью, жестокостью, человеческим страданием и горем;

– сотруднику постоянно приходится делать выбор между служебной необходимостью и личными моральными установками, что в итоге приводит к многочисленным внутренним и внешним конфликтам.

[1] © Галкин А. А., 2026.
[2] © Хурда Е. Ю., 2026.

Если у сотрудника силовых структур наблюдается скрытая «тихая» травма, то это может привести к серьезным и тяжелым последствиям, таким как: абсолютная профессиональная деформация, утрата смысла службы, появление психосоматических расстройств. В конечном счете происходит тотальное выгорание [1, с. 22].

«Тихая» травма имеет два лика: синдром профессионального выгорания или моральная травма. Каждый вид указанных психических нарушений требует отдельного рассмотрения [1, с. 28].

Синдром профессионального выгорания у сотрудника силовых структур считается закономерным итогом ответной реакции организма при длительном воздействии межличностных стрессов на рабочем месте [4, с. 14].

Как правило, синдром профессионального выгорания сопровождается эмоциональным истощением, деперсонализацией и уменьшением профессиональных достижений. То есть, сотрудник, находящийся в состоянии синдрома профессионального выгорания, может чувствовать опустошенность. Он теряет желание выполнять свои рабочие функции, а если и осуществляет их, то с нежеланием и без привычной энергии и отдачи. Кроме того, такой сотрудник зачастую проявляет безразличие, черствость, цинизм не только в отношении других коллег, но и в отношении возложенных на него обязанностей.

Поэтому необходимо учитывать, что любой сотрудник силовых структур, длительно находящийся в состоянии синдрома профессионального выгорания, нуждается в специализированной помощи, так как постоянное ощущение собственной некомпетентности и несостоятельности может привести к потере продуктивности и трудоспособности, а также к потере мотивации [4, с. 30].

Когда речь идет о таком психическом нарушении как «моральная травма», наблюдающемся у сотрудников силовых структур, необходимо понимать, что в этом случае «страдает» личность сотрудника, его моральная идентичность и система ценностей.

У сотрудников специальных служб моральные травмы могут проявляться неоднозначно и иметь ряд специфических особенностей [3, с. 56–58]:

1) сотрудник может винить себя в том, что он остался жив, когда другие погибли, или корить себя в том, что не смог воспрепятствовать трагедии, а также в случае, если ему приходится идти на сделку с совестью. Все вышеперечисленное формирует чувство «экзистенциальной вины»;

2) образ сотрудника «Я – защитник» или «Я – спасатель» вступает в непримиримый конфликт с настоящими переживаниями, закрепленными в образе «Я – палач» или «Я – бессильный наблюдатель». Данный конфликт в итоге выливается в кризис идентичности;

3) сотрудник утрачивает доверие к «Системе» вследствие предательства ею его самого или идеалов деятельности, сопровождающихся полным и необратимым разочарованием в коллегах, руководителях, государственных институтах.

Синдром профессионального выгорания и моральная травма тесно взаимосвязаны, поскольку выгорание чаще всего выступает в качестве эмоциональной оболочки (ширмы), которая «прикрывает» более глубинную моральную рану. Таким образом, цинизм, присущий сотруднику вследствие его выгорания, мо-

жет быть представлен в виде защитного панциря, который охраняет от болезненных проявлений и последствий межличностных конфликтов.

В процессе психотерапевтической работы с «тихими» травмами психологам следует акцентировать свои усилия не столько на устранении симптомов, сколько на проработке травматического опыта, полученного сотрудником специальных служб. Также деятельность специалистов, занимающихся с травмированными, должна быть направлена на восстановление их «разобщенной» личности и оказание помощи в поиске новых идей и целей.

На рисунке 1 представлены компоненты «тихих» травм на примере моральной травмы [3, с. 77].



Рис. 1. Компоненты моральной травмы

Далее рассмотрим методы, используемые в психотерапии «тихих» травм, а также техники, помогающие в их проработке.

Метод 1: терапия принятия и ответственности (ACT) [6, с. 98–100].

Цель: выработать психологическую гибкость, чтобы сотрудник спецслужб научился жить полноценно здесь и сейчас, не изменяя своим ценностям и не взирая на присутствующую боль.

Ключевые процессы и техники:

1. Принятие: необходимо обучить сотрудника спецслужб справляться с болезненными чувствами, т. е. принять и понять их, а не подавлять.

Техника: «Я замечаю, что во мне возникает чувство вины, и я позволяю ему быть».

2. Когнитивная диффузия: данный навык позволяет отделить свои мысли и не приписывать им статус абсолютной истины.

Техника: перефразируйте мысль «Я – плохой человек» в «У меня есть мысль о том, что я плохой человек».

3. Контакт с настоящим моментом: осознанная практика «заземления» в текущем моменте, имеющая главную цель – вырваться из цикла повторений о прошлом.

4. Работа с ценностями: психотерапевт помогает сотруднику с «тихой» травмой заново выстроить прочную систему приоритетов в отношении жизни, службы, коллег и семьи.

Вопрос: «Если бы ваша боль (стыд, вина) могла говорить, чтобы она хотела, чтобы вы делали, оставаясь верным себе?»

5. Принятие обязательств: после того, как будут выявлены ценности, планируются конкретные действия, которые будут на них опираться. Эти действия могут быть простыми и небольшими.

Метод 2: нарративная терапия [5, с. 117].

Цель: разделить личность от «проблемной» истории о ней. Таких историй может быть множество, например, «виновный», «неудачник», «предатель». В ходе данного разделения крайне необходимо сформировать иную, более предпочтительную историю идентичности.

Ключевые процессы и техники:

1. Отделение проблемы: проблема озвучивается, но рассматривается так, как будто она не касается самого человека. Концепция «Я – виновный» меняется на «Как влияние чувства вины управляет вашей жизнью?».

2. Поиск уникальных эпизодов: применяя данную технику, психотерапевт помогает человеку с «тихой» травмой вспомнить отдельные эпизоды жизни, в которых он действовал в соответствии со своими убеждениями и ценностями, проявлял себя с лучшей стороны.

3. Пересочинение истории: после того как будут найдены «уникальные эпизоды», разрабатывается альтернативная история о человеке. История должна быть сложной и яркой, определяющей не сломленного человека, а личность, на долю которой выпали тяжкие испытания, однако, несмотря на это, он остался верен своим ценностям и идеалам.

Метод 3: специализированная групповая терапия [7, с. 106].

Цель: справиться с изоляцией сотрудника, аутентификация опыта и создание «сообщества понимания».

Для прохождения терапии сотрудники делятся на группы по схожести опыта.

Фокус обсуждений:

– обсуждение участниками конкретных моральных дилемм, с которыми они столкнулись;

– находясь в безопасном пространстве, участники учатся разделять чувства вины и стыда;

– взаимная поддержка в поиске новых смыслов и ценностей после пережитого;

– подготовка стратегий сохранения моральной устойчивости в дальнейшей работе в силовых структурах.

Метод 4: интегративная модель психотерапевтического сопровождения [1, с. 103].

Интегративная модель включает в себя три модуля.

Первый модуль предполагает индивидуальную диагностику, посредством которой психотерапевт проводит глубинную оценку уровня выгорания (MBI), выявляет события, повлекшие за собой моральную травму. В данном случае уместно проводить клиническое интервью.

Второй модуль акцентирует внимание на индивидуальной психотерапии, в которой следует одновременно применить два вышеуказанных метода – ACT и нарративный подход. Работа психотерапевта будет направлена на изучение экзистенциального содержания травмы и пересоздание моральной идентичности.

Третий модуль предусматривает групповую реабилитацию, что поможет не только снизить стигму и изоляцию, но и закрепить успех полученных результатов. Кроме того, групповая терапия способствует построению актуальной методики для поддержки сотрудников силовых структур.

Вывод. В ходе работы с «тихими» травмами психотерапевт, работая с сотрудниками силовых структур, должен добиться сдвига парадигмы. Данная работа предполагает диагностику и коррекцию симптоматики на начальном этапе, постепенно переходящую к глубокому и системному сопровождению травмированного сотрудника в кризисе. Для того, чтобы помочь сотруднику интегрировать горький опыт в его жизнь, следует применять методы ACT и нарративную терапию. Это поможет продолжить службу в силовых структурах на фоне вновь обретенных, более зрелых смыслов, вновь приобретя веру в себя и достоинство.

Список литературы

1. Елшанский С. П. Психологическая помощь при посттравматических стрессовых состояниях / С. П. Елшанский. М. : Инфра-М, 2019. 154 с.

2. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Психология профессиональных деструкций : учебное пособие для вузов. М. : Академический Проект, 2005. 240 с.

3. Литц Б. Т., Стайн Н., Делани Э., Лебовиц Л. Моральная травма и моральное восстановление у ветеранов войны: предварительная модель и стратегия вмешательства. Нью-Йорк : Гилфорд Пресс, 2016. 262 с.

4. Маслач К., Лайтер М. П. Выгорание. Цена высоких достижений. М. : Альпина Паблишер, 2020. 318 с.

5. Уайт М. Нарративная практика / пер. с англ. Д. Кутузовской, Т. Рябининой. М. : Генезис, 2019. 312 с.

6. Хэзлем М. Т. Терапия принятия и ответственности (ACT) : практическое руководство / пер. с англ. Д. В. Рязанова, А. В. Курганской. М. : Диалектика, 2021. 368 с.

7. Шэй Д. Ахиллес во Вьетнаме. Боевая травма и разрушение характера / пер. с англ. А. Л. Ульянова. М. : Карьера Пресс, 2022. 384 с.

Дворянкин О. А.[1]*,*
старший преподаватель
кафедры информационной безопасности
учебно-научного комплекса
информационных технологий
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат юридических наук

ИССЛЕДОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКОГО ПСИХОТИПА ЧЕЛОВЕКА В ИНТЕРНЕТЕ ПОСРЕДСТВОМ НОВЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ЦИФРОВОЙ ПСИХОМЕТРИИ

Человек является одним из самых популярных объектов познания.

Изучить и понять каждого человека, а особенно его информационно-аналитический психотип – это сложная задача, с которой сталкиваются самые разные специалисты.

В науке – это психологи, социологи; в практике – кадровые работники при подборе персонала, руководители при распределении видов работ; в обыденной жизни – молодые люди при выборе профессии, но последнее время стало актуальным и злободневным определить информационно-аналитический психотип человека, находящегося по ту сторону социальной сети Интернета или определить информационно-аналитический психотип человека, с которым разговариваешь по телефону и многое другое с учетом новых информационных технологий цифровой психометрии.

В настоящем исследовании основной акцент будет сделан на определении информационно-аналитического психотипа человека, находящегося по ту сторону социальной сети Интернета.

Психотип – совокупность личностных признаков человека, описывающая характерное для него поведение в различных жизненных ситуациях. Считается, что эта совокупность сформирована от рождения и не меняется в течение жизни.

Однако в процессе социализации и общения с другими людьми, человек может сознательно научиться контролировать некоторые проявления своего психотипа, но именно сформированный при рождении психотип коренным образом влияет на то, какие решения принимает человек. Это работает и в обратную сторону – проанализировав поведение человека, в том числе в цифровой среде («digital footprints»), можно с большой долей вероятности определить его психотип [1].

Так, Карл Густав Юнг, *швейцарский психиатр, философ, психолог, основатель аналитической психологии, а также представитель психоаналитического направления в изучении культур*, выделил четыре основные психологические функции: **мышление, убеждение, чувство и восприятие**.

---

[1] © Дворянкин О. А., 2026.

Основываясь на этих четырех основных функциях, он установил, что существует два основных типа персонажа: интроверт и экстраверт. При этом у каждого типа есть свои особенности, которые отличают его от другого [2].

Согласно Юнгу, существует восемь различимых типов личности, каждый из которых можно разбить на четыре основные психологические функции и два основных типа характера:

1. Рефлексивный экстраверт.

Рефлексивная экстравертная личность соотносится с объективными умными личностями, действия которых почти исключительно основаны на разуме.

2. Рефлексивный интроверт.

Рефлексивный интроверт – это человек с большой интеллектуальной активностью, но у которого, однако, есть трудности в общении или взаимодействии с другими людьми.

3. Сентиментальный экстраверт.

Люди, которые попадают в эту категорию, обладают большой способностью понимать других и устанавливать социальные отношения.

4. Сентиментальный интроверт.

Тип сентиментальной интровертированной личности соответствует одиноким людям, которые испытывают большие трудности в установлении социальных отношений с другими людьми.

5. Восприимчивый экстраверт.

У восприимчивых экстравертовых людей есть особая слабость к объектам, которым они могут даже приписывать магические качества, хотя они могут делать это неосознанно [3].

6. Проницательный интроверт.

Это тип личности, обычно встречающийся у художников и музыкантов. Проницательные интроверты делают особый акцент на сенсорных переживаниях.

7. Интуитивный экстраверт.

Это соответствует типичному искателю приключений. Интуитивные экстраверты очень активны и беспокойны. Они настойчивы, когда дело доходит до достижения своих целей, и как только они это делают, они сразу же переходят к следующей цели, быстро забывая предыдущую [4].

8. Интуитивный интроверт.

Эти люди чрезвычайно чувствительны к самым тонким раздражителям. Интуитивные интроверты соответствуют типу людей, которые могут почти угадать, что другие думают, чувствуют или хотят сделать [2].

Использование такой системы классификации может помочь психологу выбрать наилучшую стратегию для каждого пациента.

Таким образом, имя в руках такой сильный гуманитарный психологический инструмент, с учетом современной цифровой эпохи, его можно переложить на автоматизированные технологии или даже точнее информационно-автоматизированные технологии и уже применять с другим коэффициентом полезного действия.

Примером существующих программно-аппаратных и программных платформ служит продукт аналитического исследования текстов – RapidMiner (*рис. 1*) [5].

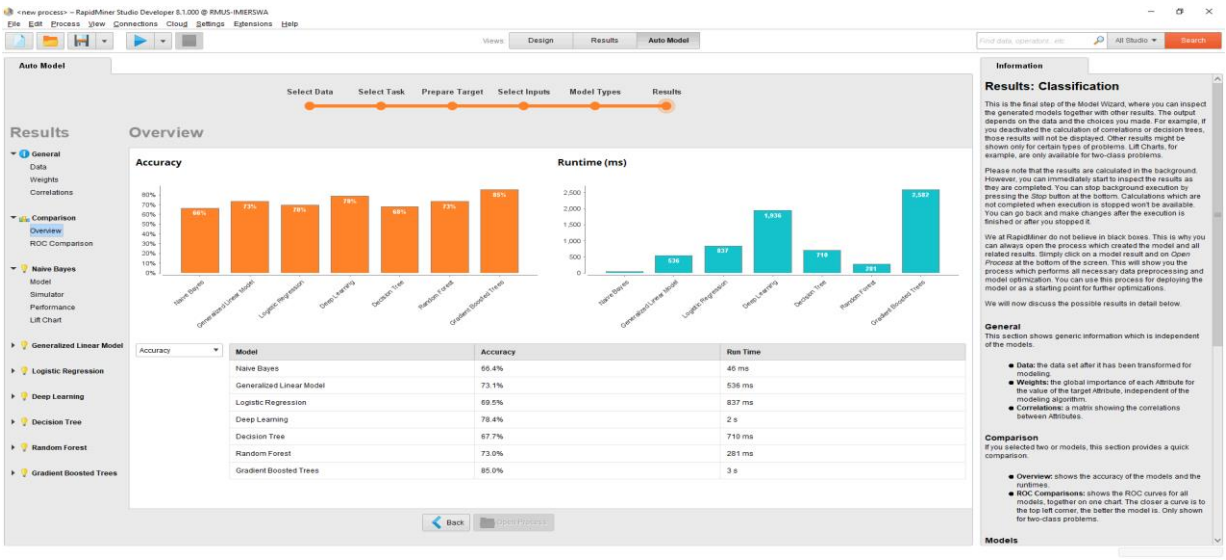


Рис. 1. Интерфейс работы в системе

Когда дело доходит до обработки статистических данных, методов интеллектуального анализа данных и статистической обработки текстов Data Mining[1], RapidMiner является одной из наиболее широко используемых систем. Он поставляется с множеством функций, которые можно настроить с помощью надстроек.

Интеллектуальный анализ данных Data Mining позволяет делать прогнозы, оценивать риски и вероятности, обнаруживать последовательности и создавать классификации. Результаты анализа используются в различных важных областях, включая социологию, медицину, бизнес и развитие.

Инструменты интеллектуального анализа данных позволили эффективно извлекать полезную информацию из, казалось бы, неструктурированных коллекций «сырых» данных. Эти инструменты используются для идентификации экземпляров обнаружения и отношений.

RapidMiner является признанным лидером среди программ для интеллектуального анализа данных. Платформа RapidMiner удобна для пользователя прежде всего тем, что для работы с ней не нужно быть программистом. Более того, ее не нужно изучать годами, хотя такой вариант тоже возможен [5].

Гибкие функции RapidMiner позволяют ему удовлетворять широкий спектр научных потребностей. Все операции ведутся в одной единой системе, что является огромным преимуществом.

Однако исследователь Земляк Виктория Михайловна из Высшей школы экономики, отмечает, что психотип коррелирует с языковой личностью индивида и на *сегодняшний день не все из полученных психологических признаков доступны для автоматической обработки*.

По ее мнению, не все лингвистические признаки, которые сигнализируют о принадлежности его автора к тому или иному информационно-

[1] Data mining – собирательное название, используемое для обозначения совокупности методов обнаружения в данных ранее неизвестных, нетривиальных, практически полезных и доступных интерпретации знаний, необходимых для принятия решений в различных сферах человеческой деятельности.

аналитическому психотипу (а, следовательно, и соответствующих ему особенностях сознания) доступны для машинного анализа [6].

Она провела исследование, в котором анализировались анкеты с сайта-форума «Клуб Квадра», где осуществлялась личная переписка, доступная непосредственно собеседниками и открытое общение в тематических разделах, на основе которых делались предположения о соотнесении пользователя к одному из психотипов.

Для исследования был выбран целый раздел, в котором располагались заполненные психологические анкеты пользователей. Анкета включала вопросы, касающиеся различных сфер жизни, в которых ярко проявлялись те или иные психические функции (пример вопросов анкеты представлен на рисунке 2) [6]. Формат вопросов предполагает развернутый ответ-рассуждение в свободной форме на определенную тему.

Психологическая анкета

1. Что такое работа в Вашем представлении? Зачем вообще нужна работа? Какие есть параметры, по которым Вы можете определить, справитесь ли Вы с работой или нет?

2. Как принято определять качество работы? Как Вы определяете качество работы? Насколько хорошо Вы можете определить качественность покупаемой вещи, и обращаете ли на это внимание?

3. Рядом с Вами работает профессионал. Вы постоянно видите, что у Вас не получается так, как у него. Ваши ощущения, мысли и действия?

4. Если что-то делается с трудом, что можно сказать об этом деле? Ваши дальнейшие шаги. Приведите примеры. Сравните с тем, как ведут себя в такой ситуации другие.

5. Вам нужно построить пирамиду, такую, как в Египте. Ваши мысли, действия?

6. Что такое от общего к частному, что такое от частного к общему? Приведите примеры.

7. Что такое логично? Ваше понимание. Согласуется ли Ваше понимание логичного с общепринятым? Легко ли быть логичным?

8. Что такое иерархия? Приведи примеры иерархии. Нужно ли подчиняться иерархии, почему? Приведи пример иерархии систем, что это такое?

Рис. 2. Пример вопросов анкеты

Всего для исследования было выбрано 240 заполненных анкет пользователей, информационно-аналитический психотип каждого из которых по класси-

фикации Юнга перед проведением автоматической классификации был определен с помощью тестов-опросников известных ученых типологии личности и соционики И. Д. Вайсбанда, В. В. Мегедь и А. А. Овчарова, В. В. Гуленко, В. Л. Таланова, И. Майерс-Бриггс. Важно отметить, что в число 240 респондентов вошли по 60 представителей каждого типа [6].

В ходе анализа В. М. Земляк были выявлены следующие особенности.

Тексты **логиков-интуитов** отличает объективизм (рациональные предикаты), некатегоричность (вводные конструкции со значением неуверенности и предположительности, сослагательное наклонение глаголов, неопределенные местоимения), языковая креативность (средства художественной выразительности, словотворчество), диалогичность (вопросы и обращения к читателю), распространенность (наибольшая длина предложений).

Для **этиков-интуитов** характерен субъективизм (лексемы с оценочной коннотацией, предикаты чувства и отношения, уменьшительно-ласкательные суффиксы), языковая креативность (лексика разных стилей, средства художественной выразительности, словотворчество), некатегоричность (вводные конструкции со значением неуверенности и предположительности, сослагательное наклонение глаголов), непоследовательность (разнообразие тема-рематических конструкций, инверсия, расхождение синтаксического и актуального членения), диалогичность (вопросы и обращения).

Текстам **этиков-сенсориков** свойственна емкость (наиболее короткие предложения, парцелляция, обрывочные высказывания), субъективизм (личные местоимения, эмоционально-оценочная лексика, просторечия и жаргонизмы, наречия меры и степени, уменьшительно-ласкательные суффиксы, эмоционально окрашенные частицы, предикаты отношения), категоричность (конструкции с семантикой уверенности, определительные местоимения) [6].

Для текстов **логиков-сенсориков** характерна емкость изложения (короткие предложения, эллиптические и парцеллированные конструкции, дополнительная нумерация текста), категоричность (предикаты со значением императивности, наречия с семантикой категоричности, определительные местоимения), последовательность (прямой порядок слов, номинативные предложения).

На основании изложенного можно сделать вывод, что в настоящее время в оборот только входят информационно-автоматизированные технологии по определению информационно-аналитического психотипа человека как в обыденной жизни, так и в сети Интернет. Да, есть первые разработки, первые ласточки, которые показывают неплохие результаты и возможно за ними определенное будущее, но при этом не стоит и забывать о классических методах по определению информационно-аналитического психотипа человека.

В этой связи необходимо отметить, что современный мир и, в первую очередь, цифровая эпоха будут от психологов требовать все более и более эффективных методов по определению информационно-аналитического психотипа человека (личности) и, таким образом, тесное взаимодействие психологов со специалистами по информационной безопасности позволит выработать оптимальные варианты (инструменты) в этом направлении.

Список литературы

1. Психологический скоринг. URL: https://datalytica.ru/scoring8/.
2. 8 типов личности, согласно Карлу Юнгу. URL: https://qil.ru/8-tipov-lichnosti-soglasno-karlu-yungu/
3. Экстраверт – чувствующий – интуитивный – восприимчивый. URL: https://dogmon.org/sam-sebe--seriya-ileya-shegolev.html?page=7/.
4. Интуитивный экстраверт (типология Юнга). URL: https://www.b17.ru/blog/11787/.
5. RapidMiner – платформа для статистической обработки данных. URL: https://научныепереводы.рф/rapidminer-platforma/.
6. Земляк В. М. Автоматическое определение психотипа автора текста. URL: https://www.hse.ru/edu/vkr/219699601/.

Егоров А. А.[1]*,*
адъюнкт
факультета подготовки
научно-педагогических
и научных кадров
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ ПРОИЗВОЛЬНОЙ ПСИХИЧЕСКОЙ САМОРЕГУЛЯЦИИ

Профессиональная служебная деятельность сотрудников органов внутренних дел характеризуется специфическими условиями осуществления должностных обязанностей, детерминирующих необходимость формирования устойчивых механизмов произвольной психической саморегуляции. Современные реалии функционирования органов внутренних дел актуализируют проблему психологической готовности сотрудников к выполнению оперативно-служебных задач в условиях непредсказуемости развития ситуаций, требующих мгновенного принятия решений при дефиците временных ресурсов. Специфика профессионального функционирования сотрудников органов внутренних дел предполагает постоянное пребывание в состоянии психоэмоционального напряжения, обусловленного воздействием стрессогенных факторов различной интенсивности и продолжительности.

Теоретическое осмысление психологических особенностей служебной деятельности представителей правоохранительных структур невозможно без анализа механизмов произвольной саморегуляции психических состояний, выступающей базовым компонентом профессиональной компетентности. Исследовательский интерес к данной проблематике детерминирован необходимостью разработки научно обоснованных подходов к формированию психологической устойчивости сотрудников органов внутренних дел в контексте современных вызовов правоохранительной деятельности. Как отмечается в научных публикациях, профессиональная успешность сотрудника органов внутренних дел непосредственно коррелирует с развитостью навыков эмоциональной саморегуляции, позволяющих сохранять работоспособность в экстремальных обстоятельствах выполнения служебных обязанностей [5, с. 270].

Методологическое основание настоящего анализа составляет системный подход к изучению профессиональной деятельности, рассматривающий саморегуляцию как интегративное психологическое образование, детерминирующее эффективность функционирования специалиста в особых условиях. Историческая ретроспектива развития российской полиции демонстрирует устойчивую тенденцию к повышению требований к психологическим качествам сотрудников,

[1] © Егоров А. А., 2026.

что обусловлено усложнением задач правоохранительной практики [2, с. 15]. Концепция профессионально-личностного становления работника органов внутренних дел, разработанная В. М. Круком и А. Ю. Федотовым, акцентирует внимание на необходимости целенаправленного формирования метаресурсов жизненной успешности, включающих способность к произвольной регуляции психических процессов.

Актуальность проблемы саморегуляции в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел обусловлена спецификой выполнения служебных задач, требующих одновременной мобилизации когнитивных, эмоциональных и волевых ресурсов личности. Экстремальный характер правоохранительной практики предполагает способность специалиста к быстрой адаптации в динамично изменяющихся условиях оперативной обстановки, что невозможно без сформированных механизмов психической саморегуляции. Исследователи подчеркивают, что профессиональная подготовка лиц, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, должна ориентироваться на развитие навыков самоорганизации психической деятельности как основополагающего фактора успешности профессионального функционирования [7, с. 89].

Профессиональное становление сотрудника органов внутренних дел представляет собой сложноорганизованный процесс, включающий последовательное формирование компетенций, необходимых для эффективного выполнения служебных обязанностей в особых условиях. Историческая эволюция системы подготовки кадров российской полиции демонстрирует постепенное смещение акцентов с исключительно физической готовности на комплексное развитие психологических качеств, обеспечивающих профессиональную успешность. Современная парадигма профессионально-личностного развития специалиста правоохранительных органов, представленная в работах В. Л. Цветкова, А. Я. Анцупова, С. Л. Кандыбовича, базируется на признании первостепенной значимости психической саморегуляции как системообразующего фактора профессиональной компетентности [1, с. 276; 8, с. 196].

Механизмы психической саморегуляции в структуре профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел выполняют функцию интеграции когнитивных, эмоциональных и поведенческих компонентов в единую систему адаптивного реагирования на экстремальные ситуации. Способность к произвольному управлению собственным психическим состоянием детерминирует эффективность принятия решений в условиях дефицита времени и неопределенности развития оперативной обстановки. Согласно результатам эмпирических исследований, проведенных М. Г. Рябовой, самоорганизация психической деятельности предполагает наличие у сотрудника органов внутренних дел развитых навыков самоконтроля, позволяющих поддерживать оптимальный уровень функционального состояния независимо от интенсивности внешних стрессоров [4, с. 222].

Эмоциональная саморегуляция представляет собой специфический аспект произвольного управления психическими процессами, имеющий особую значимость для профессиональной деятельности правоохранителей. Способность контролировать эмоциональные реакции в ситуациях высокого напряжения

обеспечивает возможность сохранения рационального мышления и адекватной оценки происходящих событий. Как отмечает Е. В. Светлакова, профессиональное функционирование сотрудника органов внутренних дел требует развития специализированных техник эмоциональной саморегуляции, адаптированных к специфике правоохранительной деятельности [5, с. 271]. Психологическая подготовка должна включать формирование навыков быстрого восстановления эмоционального равновесия после воздействия интенсивных стрессогенных факторов.

Волевой аспект произвольной саморегуляции наряду с эмоциональным детерминирует способность сотрудника органов внутренних дел к преодолению внутренних барьеров и реализации профессиональных обязанностей вопреки воздействию неблагоприятных факторов. Формирование волевых качеств представляет собой неотъемлемый компонент профессиональной подготовки специалистов правоохранительной сферы. Способность к волевому усилию обеспечивает возможность поддержания работоспособности в ситуациях физического и психического истощения. Теоретический анализ научных работ А. М. Столяренко, В. В. Романова, Л. И. Васильева, А. Д. Лебедева показывает, что профессиональное функционирование сотрудника органов внутренних дел предполагает развитие устойчивости к длительному воздействию стрессогенных факторов, что невозможно без сформированных механизмов волевой саморегуляции [1, с. 201].

Социально-психологический контекст профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел актуализирует проблематику саморегуляции в социальном поведении [3, с. 78]. Взаимодействие с различными категориями граждан в процессе выполнения служебных обязанностей требует способности к гибкой адаптации коммуникативных стратегий в соответствии с особенностями ситуации. Произвольная регуляция социального поведения предполагает умение контролировать собственные поведенческие реакции независимо от провокационных действий других участников взаимодействия. Профессиональная культура сотрудника органов внутренних дел включает способность к конструктивному взаимодействию даже в конфликтных ситуациях, что обеспечивается развитыми механизмами саморегуляции.

Самоорганизация психической деятельности сотрудников органов внутренних дел, как отмечает М. Г. Рябова, представляет собой процесс целенаправленного структурирования собственных психологических ресурсов для оптимизации профессионального функционирования. Особенности самоорганизации детерминируются спецификой служебных задач и условий их выполнения. Профессиональная эффективность сотрудника органов внутренних дел непосредственно зависит от степени развития навыков самоорганизации, позволяющих рационально распределять психологические ресурсы в процессе выполнения оперативно-служебных обязанностей [4, с. 225]. Системный характер самоорганизации предполагает интеграцию различных аспектов психической деятельности в целостную структуру профессионального функционирования.

Психологическая подготовка специалистов правоохранительных органов должна ориентироваться на целенаправленное формирование навыков произвольной саморегуляции как основополагающего фактора профессиональной го-

товности к деятельности в экстремальных ситуациях. Программы подготовки лиц, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, как подчеркивает О. А. Ульянина, должны включать специализированные занятия по развитию саморегуляции [7, с. 120]. Профессионально-психологическая подготовка предполагает системное обучение техникам управления психическим состоянием в различных ситуациях служебной деятельности. Эффективность подготовки детерминируется степенью интеграции теоретических знаний и практических навыков саморегуляции в реальных условиях профессионального функционирования [9, с. 89].

Психологическая саморегуляция, согласно исследованиям М. А. Чуносова и М. А. Таранина, выступает условием успешного выполнения сотрудником органов внутренних дел оперативно-служебных задач различного уровня сложности [11, с. 373]. Способность к произвольному управлению собственным функциональным состоянием обеспечивает поддержание оптимального уровня работоспособности на протяжении всего периода выполнения профессиональных обязанностей. Развитие навыков саморегуляции способствует профилактике профессионального выгорания и деформации личности специалиста правоохранительной сферы. Интеграция механизмов саморегуляции в структуру профессиональной компетентности детерминирует возможность длительного сохранения высокой эффективности служебной деятельности.

В исследованиях В. Л. Цветкова психология деятельности сотрудников органов внутренних дел рассматривает саморегуляцию как центральный элемент профессионального мастерства, определяющий способность специалиста к эффективному функционированию в нестандартных ситуациях. Профессиональное мастерство сотрудника органов внутренних дел характеризуется автоматизацией механизмов саморегуляции, позволяющей осуществлять произвольное управление психическим состоянием без значительных затрат психологических ресурсов [8, с. 196]. Становление профессионала предполагает трансформацию осознанных техник саморегуляции в интегрированные паттерны профессионального поведения.

Проведенный комплексный анализ профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел демонстрирует необходимость рассмотрения психической саморегуляции как многоуровневой системы, включающей когнитивные, эмоциональные, волевые и поведенческие компоненты. Взаимосвязь различных аспектов саморегуляции обеспечивает целостность профессионального функционирования в условиях высокой неопределенности и риска. Теоретическое осмысление данной проблематики позволяет выявить закономерности формирования и развития механизмов саморегуляции в процессе профессионального становления специалиста правоохранительной сферы [1, с. 267].

Профессиональная деятельность в органах внутренних дел предъявляет специфические требования к личности сотрудника, среди которых способность к произвольной саморегуляции занимает центральное место. Непредсказуемость развития оперативной обстановки, необходимость мгновенного принятия ответственных решений, постоянное столкновение с проявлениями человеческой агрессии и деструктивности создают условия, требующие исключительно

развитых механизмов психологической защиты и адаптации. Как отмечают А. Я. Анцупов, А. Н. Глушко и С. Л. Кандыбович, профессиональная компетентность сотрудника органов внутренних дел формируется через интеграцию специальных знаний, практических навыков и психологических качеств, обеспечивающих эффективное выполнение служебных обязанностей, при этом устойчивые навыки саморегуляции выступают базовым компонентом данной интеграции [1, с. 201].

Результаты эмпирических исследований, проведенных различными учеными в области психологии деятельности сотрудников органов внутренних дел, свидетельствуют о том, что динамика профессионального становления характеризуется последовательным расширением репертуара стратегий саморегуляции и повышением их эффективности. На начальных этапах профессиональной карьеры механизмы саморегуляции носят преимущественно осознанный характер и требуют значительных волевых усилий для реализации. По мере накопления профессионального опыта происходит автоматизация базовых паттернов саморегуляции, что позволяет специалисту более гибко адаптироваться к изменяющимся условиям оперативной деятельности. Профессионализация механизмов саморегуляции сопровождается формированием индивидуального стиля профессиональной деятельности, отражающего уникальное сочетание личностных особенностей и требований профессии.

Психологические особенности профессиональной служебной деятельности в органах внутренних дел обусловливают необходимость системного подхода к формированию произвольной саморегуляции как интегрального профессионально важного качества. Многоаспектность задач правоохранительной деятельности требует способности к быстрому переключению между различными режимами функционирования, от аналитической работы с документами до физического противодействия правонарушителям. Профессиональная успешность детерминируется способностью поддерживать оптимальное функциональное состояние независимо от характера выполняемых задач и условий их реализации.

Комплексный анализ психологических особенностей профессиональной служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел в контексте развития произвольной психической саморегуляции выявляет системообразующую роль механизмов саморегуляции в структуре профессиональной компетентности специалистов правоохранительной сферы. Произвольная саморегуляция детерминирует эффективность выполнения оперативно-служебных задач в экстремальных условиях, обеспечивая способность к поддержанию оптимального функционального состояния независимо от интенсивности воздействующих стрессогенных факторов. Специфика профессионального функционирования сотрудника органов внутренних дел предъявляет повышенные требования к развитости механизмов эмоциональной, когнитивной и волевой саморегуляции, составляющих интегративное психологическое образование профессиональной готовности.

Теоретическое осмысление проблематики развития произвольной психической саморегуляции в контексте профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел актуализирует необходимость совершенствования системы психологической подготовки специалистов правоохранительной сферы

с акцентом на целенаправленное формирование навыков произвольного управления психическими процессами и состояниями. Работы В. И. Моросановой, А. Ю. Федотова, А. М. Столяренко, В. Л. Цветкова, В. В. Романова, Л. И. Васильева, А. Д. Лебедева демонстрируют, что оптимизация процесса формирования готовности к выполнению служебных обязанностей в особых условиях требует проведения систематических занятий по развитию психической саморегуляции с постепенным усложнением моделируемых ситуаций профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Анцупов А. Я., Глушко А. Н., Кандыбович С. Л. Психология становления профессионала в деятельности, осуществляемой в особых условиях. М., 2023. 292 с.

2. Крук В. М., Федотов А. Ю. Профессионально-личностное развитие специалиста органов внутренних дел в контексте уроков истории российской полиции // Российская полиция: три века служения Отечеству. М., Академия управления МВД России, 2019. С. 12–22.

3. Панкратова Т. М. Саморегуляция в социальном поведении. Ярославль, 2011. 110 с.

4. Рябова М. Г. Особенности самоорганизации психической деятельности сотрудников органов внутренних дел // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2016. № 4 (72). С. 221–225.

5. Светлакова Е. В. Особенности эмоциональной саморегуляции в деятельности сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации // Вестник Московского университета МВД России. 2024. № 2. С. 269–272.

6. Семенова Н. А. Структурно-функциональная динамическая модель формирования метаресурса жизненной успешности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2025. № 1 (105). С. 271–283.

7. Ульянина О. А. Психологическая подготовка лиц, впервые принятых на службу в органы внутренних дел Российской Федерации по должности служащего «Полицейский». М., 2021. 140 с.

8. Цветков В. Л. Психология в деятельности сотрудников органов внутренних дел. М., 2017. 207 с.

9. Чуносов М. А. Профессионально-психологическая подготовка сотрудников ОВД. Симферополь, 2017. 107 с.

10. Чуносов М. А., Таранин М. А. Психологическая саморегуляция как условие успешного выполнения сотрудником органов внутренних дел оперативно-служебных задач // Проблемы современного педагогического образования. 2018. № 58–3. С. 371–373.

11. Чуносов М. А., Таранин М. А. Оптимизация процесса формирования профессиональной готовности сотрудников органов внутренних дел к экстремальным условиям выполнения служебных задач // Современное педагогическое образование. 2020. № 4. С. 100–104.

Ерохина Е. И.[1],
старший преподаватель кафедры психологии
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

ИССЛЕДОВАНИЕ ИРРАЦИОНАЛЬНЫХ УСТАНОВОК КУРСАНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ

Актуальность проблемы иррациональных установок курсантов образовательных организаций МВД России определяется необходимостью исследования данного феномена с целью психологической диагностики когнитивных искажений и психологической коррекции иррациональных убеждений, которые приводят с дисфункциональному поведению и снижают эффективность профессиональных действий в процессе обучения.

Впервые термин «иррациональные установки» ввел в научный оборот А. Элис, который рассматривал это понятие с точки зрения предписывающей системы ошибочных суждений о себе, других и окружающей среде. Так, зарубежный ученый выделил несколько видов иррациональных установок: катастрофические убеждения, установки долженствования [5, с. 122]. В отечественной психологии проблему иррациональных установок исследовали: В. А. Абрамов, В. А. Бондаренко, А. А. Жилеева, О. С. Ионина, А. Г. Каменюкин, Д. В. Ковпак, В. В. Мельниченко, И. А. Пальчиков, А. Ф. Ремеева и др. Например, в эмпирическом исследовании А. А. Жилеевой установлено, что для студентов, обучающихся на психологических специальностях, характерны иррациональные установки катастрофического характера и установки долженствования [3, с. 452]. Тогда как В. А. Бондаренко установил взаимосвязь иррациональных установок и экзистенциальной исполненности жизни в периоды юности и взрослости личности.

С учетом анализа теоретико-методологических подходов по проблеме исследования в психологии иррациональных установок и экзистенциональной исполненности личности нами было проведено эмпирическое исследование, целью которого было установить взаимосвязь иррациональных установок и экзистенциональной исполненности у курсантов образовательных организаций МВД России.

В эмпирическом исследовании приняли участие 45 курсантов 3 «С» курса Института подготовки сотрудников для органов предварительного расследования Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя.

Исследование проведено с помощью методик:

1. Методика диагностики иррациональных установок А. Эллис (в адаптации А. Г. Каменюкина, Д. В. Ковпака).

[1] © Ерохина Е. И., 2026.

2. Методика «Шкала экзистенции» А. Лэнгле и К. Орглер (в адаптации И. Н. Майниной).

Для установления корреляционных взаимосвязей между показателями иррациональных установок и экзистенциональной исполненности мы воспользовались r-критерием Спирмена, так как показатели методик были распределены ненормально.

Таблица 1

Результаты корреляционного анализа показателей иррациональных установок и экзистенциональной исполненности курсантов с помощью r-критерия Спирмена

Показатели иррациональных установок	Показатели экзистенциональной исполненности		
	Экзистенциональность	Свобода	Исполненность
Катастрофизация	r = – 0,4378*	–	–
Должностование в отношении других	–	–	r= – 0,3921*
Фрустрационная толерантность	–	r = 0,4278*	–

Примечание: *ρ⩽0,05; **ρ⩽0,01, ***ρ⩽0,001 (для r-критерия Спирмена)

Как видно из таблицы, нами установлены корреляционные связи между шкалами методик:

1. Так, иррациональная установка «Катастрофизация» обратно коррелирует со шкалой «Экзистенциальность» (r = –0,4378, ρ⩽0,05). Из этого следует, что чем меньше курсанты в профессиональной деятельности когнитивно искажают информацию и не воспринимают поставленные служебные задачи в негативной форме, тем больше их действия наполнены смыслом и наполнены личной ответственностью.

2. Таким же образом, нами выявлена обратная связь между шкалой «Должностование в отношении других» и «Исполненность» (r = - 0,3921, ρ ⩽ 0,05). Такая взаимосвязь позволяет сделать вывод о том, что чем меньше курсанты проявляют позицию должностования к другим и не требовательны к своим коллегам (их состоянию, поведениям и действиям), тем больше они проявляют зрелость и инициативность, активны в поведении и деятельности, нацелены на реализацию личностных смыслов и ценностей.

3. Кроме того, нам удалось зафиксировать прямую связь между шкалой «Фрустрационная толерантность» и «Свобода» (r = 0,4278, ρ⩽0,05). Это указывает на то, что чем меньше проявляется фрустрационной устойчивости к профессиональным трудностям, сложным нестандартным ситуациям в деятельности, служебным конфликтам, тем меньше курсанты ощущают внутренней свободы, уверенности в себе и действиях. Не исключено, что такое когнитивное искажение профессиональных ситуаций и острых реакций на них не только ограничивает внутреннюю свободу, но и приводит к внутриличностным конфликтам и дезорганизованной деятельности.

Таким образом, теоретико-методологический анализ проблемы исследования иррациональных установок личности позволил определить данный феномен как предписывающую систему ошибочных суждений о себе, других и окружающей среде, которая включает в себя катастрофические убеждения, установки долженствования и может быть взаимосвязана с экзистенциальной исполненностью. Эмпирическим исследованием с помощью корреляционного анализа установлено, что у курсантов отсутствуют иррациональные убеждения катастрофического и долженствующего характера, так как они проявляют зрелость и инициативность, активны в поведении и деятельности, нацелены на реализацию личностных смыслов и ценностей в повседневных условиях деятельности. Однако низкие показатели фрустрационной толерантности как искаженной когнитивной оценки внутренних ресурсов связаны с низкими показателями экзистенциональной свободы, что указывает на проявление ошибочных суждений, связанных с оценкой собственных способностей стрессоустойчивости в нестандартных ситуациях учебной служебной деятельности. В этой связи актуализируется роль курсового офицера, педагога-куратора и психолога образовательных организаций МВД России в оказании особого внимания и помощи по преодолению экзистенциальных кризисов и иррациональных искажений курсантов в процессе обучения.

Список литературы

1. Абдуллаева А. С., Абдуллаев С. С., Гаджиев М. А. Иррациональные установки как фактор профессиональной дезадаптации врачей-ординаторов // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2023. Т. 12. № 2–1. С. 127–133.

2. Ефремова А. В., Иррациональные установки как предиктор депрессии у студентов / [А. В. Ефремова и др.] // International Journal of Medicine and Psychology. 2024. Т. 7. № 1. С. 266–270.

3. Жилеева А. А. Иррациональные установки студентов-психологов первого курса // Молодой ученый. 2023. № 23 (470). С. 450–453.

4. Каменюкин А. Г., Ковпак Д. В., Стресс-менеджмент. 3-е изд. СПб. : Питер, 2012. 208 с.

5. Эллис А. Гуманистическая психотерапия: Рационально-эмоциональный подход / под ред. В. А. Чулкова ; пер. с англ. Р. Балыбердина, М. Даниленко, И. Фирсовой. СПб. : Сова, 2002. 272 с.

Есюнина Ю. А.[1]*,*
слушатель
факультета подготовки
оперативного состава подразделений
экономической безопасности и противодействия коррупции
Нижегородской академии МВД России

Научный руководитель:
Капитанова Н. В.,
старший преподаватель
кафедры социально-гуманитарных дисциплин
Нижегородской академии МВД России

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА К ОСОБЫМ УСЛОВИЯМ: СТРАТЕГИИ АДАПТАЦИИ И ПОВЫШЕНИЯ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ

В настоящее время вопросы адаптации сотрудников органов внутренних дел (далее – ОВД) к деятельности в экстремальных условиях приобретают особую актуальность. В первую очередь, это связано, с тем, что сотрудники полиции систематически направляются в служебные командировки на территории, где введен режим контртеррористической операции или зоны локальных вооруженных конфликтов, для восстановления конституционного правопорядка.

Осложнение криминогенной обстановки, увеличение количества террористических актов и локальных вооруженных конфликтов предъявляют новые требования к профессиональной подготовке сотрудников ОВД, при которых привычных моделей поведения и выработанных алгоритмов действий недостаточно для эффективного выполнения служебных обязанностей. Особые условия службы неразрывно связаны со стрессовым воздействием, выражающимся в постоянном ощущении угрозы нападения со стороны противника, отсутствии четкого временного горизонта, информационном воздействии. Длительное пребывание в экстремальной ситуации требует от сотрудника мобилизации не только физических, но и психофизиологических ресурсов.

Для эффективного выполнения профессиональных обязанностей ключевую роль играет систематическая и целенаправленная психологическая подготовка. Недостаточный уровень такой подготовки создает риск развития психогенных расстройств различной степени выраженности.

Понятие «адаптации» в психологии трактуется по-разному. Мы будем опираться на подход В. И. Лебедева, в основе которого лежит идея «устойчивой психической адаптации». В его понимании, это такое состояние, при котором человек настолько хорошо приспосабливается к определенным условиям, что это не требует энергетических затрат и психического напряжения. Проще говоря, главным признаком адаптации является оптимальность и экономичность ре-

[1] © Есюнина Ю. А., 2026.

гуляторных процессов. Это означает что биологические и психические системы работают слажено, без лишних усилий. Границей между обычными и экстремальными условиями является момент полного истощения адаптационных возможностей. Когда под воздействием психологических нагрузок механизмы, обеспечивающие адекватное восприятие и саморегуляцию, перестают работать, происходит «прорыв» психологического барьера. В этот момент привычная картина мира рушится, человек теряет способность адекватно отображать реальность и управлять своим поведением, что является проявлением психологической дезадаптации [1, с. 22].

Адаптационный потенциал и высокий уровень стрессоустойчивости не являются врожденными качествами, они достигаются через активацию психологических механизмов преодоления стресса. Эти механизмы находят свое практическое воплощение в копинг-стратегиях.

В современной науке методологические подходы к изучению копинг-стратегий основаны на трех моделях: диспозитивной, интегративной и ситуативной. Диспозитивный подход предполагает наличие устойчивых личностных качеств, которые предопределяют склонность к выбору тех или иных способов совладания со стрессом.

Ситуативный подход, основоположниками которого являются Р. Лазарус и С. Фолкман, напротив, заключается в том, что именно стрессовая ситуация предопределяет выбор стратегии совладания. Ситуация, в данном случае, первична, именно она активирует внутренние процессы личности, т. е. ресурсы, которые человек затрачивает на то, чтобы справиться со стрессом.

Интегративный подход, в свою очередь, объединяет два предыдущих подхода. Его сторонники полагают, что на выбор копинг-стратегии одновременно влияют как личностные качества, так и ситуационные факторы, которые тесно переплетаются и взаимно влияют друг на друга. Оценить влияние тех или иных факторов при данном подходе крайне сложно, поэтому он носит лишь теоретический характер и не применим для понимания копинг-поведения [2, с. 128].

На наш взгляд, исследование копинг-стратегий у сотрудников полиции должно основываться на ситуативном подходе, поскольку именно он позволит проанализировать поведение сотрудников ОВД в контексте тех особых условий, в которых они осуществляют свою деятельность.

Копинг – изменяющиеся когнитивные и поведенческие модели, которые используются для противодействия профессиональному стрессу, возникающему из-за несоответствия между предъявляемыми требованиями к личности и субъективной оценкой собственных сил. Копинг-стратегии и ресурсы неразрывно связаны между собой, что затрудняет их разграничение. Однако, ресурсы составляют содержательное наполнение стратегий. Иначе говоря, стратегия – это план действий, а ресурсы – это потенциал личности, который помогает его реализовать.

В основе ресурсного подхода к решению проблемы эффективной адаптации, лежит антиципация – стратегия заблаговременного совладания со стрессом, при которой человек способен предвидеть развитие экстремальной ситуации, возможные угрозы и последствия своих действий. Антиципаторный копинг имеет профессионально важное значение, поскольку умение моделировать вероятные

опасные ситуации и планировать ответные действия позволит сохранить самообладание, повысить эффективность и сократить время ответной реакции, минимизировать последствия при возникновении реальной угрозы.

Немецкий психолог В. М. Вундт выделял две составные части антиципации:

1. Способность мысленно представить возможный результат своих действий.

2. Способность заблаговременно подготовиться к реакции на стрессовое событие до момента его наступления [3, с. 43].

В рамках ресурсного подхода стресс, адаптация и совладающее поведение являются неразрывно связанными элементами единой системы, где каждый компонент напрямую влияет на другие. В качестве основных ресурсов копинг-стратегий выделяют: самооценку, локус контроля, эмпатию, аффилиацию и когнитивный потенциал. Именно они позволяют сохранять контроль над стрессовой ситуацией и предотвратить ущерб психоэмоциональному состоянию.

Разнообразие копинг-стратегий можно условно объединить и представить в виде следующей классификации:

1. **Стратегии поиска социальной поддержки** (профессиональные: моральная и материальная помощь (вручение наград, премирование); семейные: поддержка от близкого окружения; государственные (материальные ресурсы)).

2. **Бессознательные психические механизмы З. Фрейда** (регрессия, проекция, сублимация, рационализация, вытеснение и др.).

3. **Когнитивные стратегии Р. Лазаруса и С. Фолкмана**.

Таблица 1

Виды копинг-стратегий			
		Положительные стороны	**Отрицательные стороны**
Неадаптивные	Конфронтация	Предприимчивость в решении проблем, активное противодействие трудностям	Неумение планировать решение проблемы, перекладывание ее на других, конфликтность
	Бегство-избегание	Быстрое снижение психоэмоционального напряжения в стрессовой ситуации	Уход от решения проблемы, накопление трудностей
Относительно-адаптивные	Положительная переоценка	Преодоление негативных переживаний за счет пересмотра своего отношения к проблемной ситуации, принятие ее как стимула для личностного роста	Недооценка реальной угрозы, попустительское отношение к ситуации

Окончание табл. 1

Виды копинг-стратегий			
		Положительные стороны	**Отрицательные стороны**
	Самоконтроль	Сдерживание чувств позволит избежать импульсивных, необдуманных поступков, формируется рациональное мышление	Чувство напряженности из-за подавления эмоций, приводит к сложностям в выражении своих чувств
	Принятие ответственности	Принятие своей роли в возникновении негативной ситуации, исправление своих ошибок	Чрезмерное употребление данной стратегии может привести к самобичеванию, ощущению чувства вины, депрессии
	Дистанцирование	Снижение эмоционального компонента в оценке ситуации позволяет эффективно противостоять стрессу	Недооценка ситуации, обесценивание своих чувств относительно травмирующей ситуации
Адаптивные	Поиск социальной поддержки	Возможность задействовать внешние социальные ресурсы: семейная, профессиональная и государственная поддержка	Частое прибегание к данной стратегии формирует инфантильность, перекладывание проблемы, неуверенность в собственных силах, завышенные запросы к окружающим
	Планирование решения проблемы	Анализ проблемной ситуации позволяет рационально решать проблему с учетом имеющихся знаний и умений	Чрезмерная расчетливость, настороженность, снижение эмоционального фона

Исследования отечественных психологов показали, что преобладающими копинг-стратегиями, применяемыми сотрудниками полиции в профессиональной деятельности являются планирование решения проблемы, положительная переоценка, конфронтация. Сотрудники ОВД с небольшим стажем службы

предпочитают использовать неадаптивные стратегии, такие как бегство-избегание и дистанцирование [4]. Это говорит о необходимости целенаправленного обучения действующих сотрудников адаптивным копинг-стратегиям.

В рамках исследования была сформулирована программа подготовки сотрудников полиции к выполнению служебных обязанностей в экстремальных условиях, целью которой является психологическая подготовка сотрудников ОВД к деятельности в особых условиях службы.

Примерное содержание рабочей программы учебной дисциплины «Психология особых условий».

Учебная дисциплина предназначена для профессиональной психологической подготовки слушателей факультета переподготовки и повышения квалификации, направляемых для несения службы в особых условиях.

Цель: формирование профессиональной подготовленности и повышение психологической устойчивости к экстремальным условиям деятельности.

Задачи:

– сформировать представление об особенностях деятельности сотрудников ОВД в экстремальных ситуациях, характерных признаках различных психических состояний, закономерностях адаптационного процесса;

– сформировать навыки копинг-поведения, психологической саморегуляции, само- и взаимопомощи в экстремальных ситуациях;

– сформировать у слушателей навыки по практическому применению инструментов экстремальной психологии для поддержания психологической устойчивости при выполнении служебных задач в экстремальных условиях.

Содержание учебной дисциплины.

Тема 1. Введение в экстремальную психологию: понятие, предмет, цели и задачи.

Понятие экстремальной психологии как междисциплинарной отрасли научного знания. Подходы к определению предмета экстремальной психологии. Соотношение понятий «экстремальные условия», «особые условия», «кризисная ситуация», «чрезвычайные обстоятельства». Виды экстремальных ситуаций.

Тема 2. Профессионально-психологическая подготовка к экстремальным условиям.

Понятие профессионально-психологической подготовленности и морально-психологической устойчивости. Активационная, мотивационная, операционная, когнитивная, эмоционально-волевая составляющие психологической устойчивости. Структурные компоненты психологической устойчивости. Условия формирования психологической устойчивости. Информационно-психологическое воздействие. Субъекты ИПВ. Формы и виды ИПВ. Методы противодействия ИПВ. Способы развития критического мышления.

Тема 3. Психологическая характеристика подразделений ОВД, несущих службу в экстремальных условиях.

Деятельность подразделений полиции в экстремальных условиях. Особенности служебного коллектива. Характеристика межличностного общения в условиях групповой изоляции. Способы предупреждения конфликтов внутри

подразделения. Роль руководителя в подразделениях ОВД, несущих службу в особых условиях.

Тема 4. Психологическая адаптация к экстремальным условиям.

Понятие стрессогенности. Адаптация к экстремальным условиям. Этапы адаптации. Признаки дезадаптивных психических состояний. Поведенческие реакции в экстремальных ситуациях. Бред и галлюцинации. Ступор. Двигательное возбуждение. Истерическая реакция. Неуправляемая агрессия. Паника. Неконтролируемая нервная дрожь. Апатия. Плач. Диагностика и психокоррекция негативных состояний психики. Копинг-стратегии совладания со стрессом. Личностный адаптационный потенциал человека (по А. Г. Маклакову). Понятие реадаптации. Симптомы посттравматического стрессового расстройства. Этапы развития ПТСР. Дебрифинг стресса.

Тема 5. Функциональные состояния и психологическая саморегуляция в экстремальных условиях.

Виды функциональных состояний в экстремальной обстановке. Боевой стресс. Понятие саморегуляции. Приемы и методы саморегуляции психофизического состояния («Прогрессивная мышечная релаксация» Э. Джекобсона, аутогенная тренировка И. Шульца, управляемая саморегуляция Х. М. Алиева). Экспресс-методы саморегуляции. Дыхательные практики. Методы визуализации и вербализации (прием «Контекст», техника «Перегрузка», метод «Подавление нежелательных мыслей»). Когнитивные и поведенческие методы.

Подводя итог, отметим, что копинг-стратегии являются мощным инструментом корректировки адаптационного потенциала личности и повышения уровня стрессоустойчивости. В связи с этим, одной из первостепенных задач психологической подготовки является обучение сотрудников ОВД стратегиям совладания со стрессом для сохранения психофизиологического здоровья и поддержания психологического равновесия на всех этапах адаптации к экстремальным условиям.

Список литературы

1. Лебедев В. И. Личность в экстремальных условиях. М., 1989. С. 8–49.

2. Човдырова Г. С., Клименко Т. С. Роль стратегии социальной поддержки в процессе адаптации сотрудников полиции к условиям экстремальной службы // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2023. Т. 28. № 2 (93). С. 126–132.

3. Човдырова Г. С., Пяткина О. А. Копинг-стратегии личности при адаптации к стрессу // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2021. Т. 26. № 1 (84). С. 41–47.

4. Андронов В. П. Особенности проявления копинг-стратегий у сотрудников МВД / В. П. Андронов, С. Н. Никишов, И. С. Никишова, С. И. Баляев, Я. А. Шабанова // Мир науки. Педагогика и психология. 2024. Т. 12. № 2. URL: https://mir-nauki.com/PDF/37PSMN224.pdf/.

Ефимкина Н. В.[1]*,*
доцент кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

Позин А. И.[2]*,*
доцент кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

СТАНОВЛЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Психологическая служба в системе органов внутренних дел, хотя образовалась сравнительно недавно, зарекомендовала себя как одна из важных ее составляющих. Психологическая служба решает широкий спектр задач, начиная от профессионально-психологического отбора сотрудников, заканчивая сопровождением их оперативно-служебной деятельности. Однако тот вид, который она имеет сейчас, психологическая служба приобрела не сразу, пройдя долгий путь реформирования и видоизменений. Условно можно выделить несколько этапов становления психологической службы.

На первом этапе своего становления, который датируется серединой 1980-х гг. прошлого столетия, психологическая служба носила исследовательский и познавательный характер. Не было четко структурированного психологического обеспечения. Была создана группа экстренной помощи МВД СССР, на базе которой сформировались основы профессионального психологического отбора в виде методических рекомендаций.

В начале 1990 г. сфера научных интересов психологической службы расширилась и включила в себя проблемы суицидального и зависимого поведения, выявленные среди личного состава органов внутренних дел. Хотя данный этап больше характеризуется научно-исследовательской и методической направленностью, он внес весомый вклад в практическое применение психологических знаний в деятельности правоохранительной структуры. Сотрудники группы экстренной помощи МВД СССР провели множество пилотажных исследований, выпустили ряд важных методических рекомендаций, определив вектор дальнейшего развития психологического обеспечения в системе органов внутренних дел.

---

[1] © Ефимкина Н. В., 2026.
[2] © Позин А. И., 2026.

С 1991 г. начинается следующий этап становления психологического обеспечения, связанный с введением штатных единиц психолога в территориальных подразделениях МВД России. Конечно, в начале своего образования психологическая служба столкнулась с множеством проблем. Являясь выходцем из научно-исследовательского подразделения, психологическая служба продолжала исследовательскую деятельность, при этом работа с личным составом уходила на второй план. Несмотря на то, что перед психологами ставились задачи профессионально-психологического отбора и дальнейшее курирование сотрудников, охват личного состава, по данным статистики, был низким, от 5 до 10 %.

Однако психологическая служба начинает постепенно обретать современные очертания, и к 1994 г. переименовывается в «подразделения обеспечения учебно-воспитательного процесса» и подчиняется кадровому аппарату. После этого началось активное становление психологического обеспечения в правоохранительных органах. Как часто бывает, в связи с интеграцией психологических знаний в новую практику, психологи столкнулись со скептическим отношением со стороны руководителей, которые не до конца понимали область применения психологии в выполнении сотрудниками их функционала. Психологам приходилось прилагать огромные усилия, доказывая свою состоятельность. В середине 1990-х гг. было подготовлено более 20 нормативных документов и методических рекомендаций. Но все же оставались острыми вопросы более тщательного научного обоснования деятельности психолога, улучшения координационной работы и укрепления материально-технической базы психологической службы.

С начала 2000-х гг. начинает всесторонне формироваться и развиваться психологическое обеспечение в органах внутренних дел. 11 февраля 2010 г. издан приказ МВД России № 80 «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации», в данном приказе впервые был использован термин «морально-психологическое обеспечение».

Психологическая работа – вид морально-психологического обеспечения, представляющий собой деятельность, направленную на формирование у сотрудников профессионально значимых психологических качеств личности, психологической устойчивости и готовности к эффективному выполнению оперативно-служебных задач.

В приказе МВД России № 80 определены основные цели морально-психологического обеспечения, которые не могут быть реализованы без психологической работы, более того, ее можно считать основной в контексте данной деятельности. Определены субъекты морально-психологического обеспечения; задачи, которые ставятся перед руководителем при осуществлении морально-психологического обеспечения; задачи заместителей руководителя по работе с личным составом. Сформулированы задачи психологической работы:

– оценка личностных особенностей кандидатов на службу, стажеров, действующих сотрудников (при перемещении);

– прогнозирование эффективности деятельности среди личного состава;

– социально-психологические исследования;

– обучение руководителей психологическим навыкам и использованию их в своей профессиональной деятельности;

– профилактика конфликтных ситуаций.

Исходя из поставленных задач, полномочия психолога расширялись, теперь они носили не только научно-теоретический, но и практический характер. Таким образом, психологическая работа интегрировалась в морально-психологическое обеспечение, став одним из его направлений.

2 сентября 2013 г. издан приказ МВД России № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации».

Определены полномочия психолога подразделения в системе органов внутренних дел:

1. Имеет право знакомиться с личными делами сотрудников, а также ходатайствовать об ознакомлении с иными документами, необходимыми при психологической работе.

2. Вносит предложения по оптимизации служебной деятельности.

3. Взаимодействует с психологами иных подразделений органов внутренних дел.

4. Является участником организации морально-психологического обеспечения в подразделениях органов внутренних дел.

5. Осуществляет иные полномочия в соответствии с законодательными актами Российской Федерации.

Определены категории сотрудников органов внутренних дел, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, всего было составлено 5 категорий таких сотрудников.

К первой группе относятся сотрудники, которые условно рекомендованы по результатам профессионально-психологического отбора. По истечении срока стажировки за данными сотрудниками осуществляется психологическое сопровождение еще не менее 6 месяцев.

Вторая группа состоит из сотрудников, которые имеют низкие адаптационные способности к служебной деятельности, а также проявляют признаки нервно-психической неустойчивости. Данные сотрудники сопровождаются не менее 3 месяцев.

К третьей группе относятся сотрудники, которые в ходе социометрического исследования служебных коллективов имеют низкий социометрический статус или, по разным причинам, низкое морально-психологическое состояние. Данные сотрудники наблюдаются не менее 3 месяцев.

Четвертая категория включает в себя сотрудников, которые характеризуется зависимым поведением, такие сотрудники наблюдаются не менее 3 месяцев.

В пятую категорию входят сотрудники, допустившие грубые служебные нарушения, повлекшие наложения взыскания в письменной форме, такие сотрудники наблюдаются не менее 1 месяца.

Источники информации для решения вопроса о включении сотрудника в категорию повышенного психолого-педагогического сопровождения разнообраз-

ны. Ими могут выступать центры психофизиологической диагностики, руководители подразделений, сами психологи.

Таким образом, психологическая служба в системе органов внутренних дел окончательно оформилась как одно из направлений морально-психологического обеспечения, наладив тесные связи и с другими направлениями.

Список литературы

1. Актуальные проблемы психологической работы с сотрудниками ОВД и профессионального психологического отбора на службу (обзор материалов координационно-методического совета) / В. М. Крук, А. Ф. Караваев, М. В. Виноградов, Ю. Г. Касперович // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2016. № 3 (66). С. 80–82.

2. Кравцов О. Г. Проблема изучения психологических условий формирования субъекта профессиональной деятельности // Вестник Московского университета МВД России. 2025. № 3. С. 239–243.

3. Марьин М. И. Актуальные проблемы психологии служебной деятельности в органах внутренних дел // Кученовские чтения-2020. Психология и право в современной России : сборник тезисов участников Всероссийской конференции по юридической психологии с международным участием, Москва, 11–13 ноября 2020 г. М. : Московский государственный психолого-педагогический университет, 2020. С. 182–183.

4. Психология в деятельности сотрудника полиции : учебник / [И. А. Калиниченко и др.]. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2021. 414 с.

Жижелева М. Р.[1]*,*
командир отделения
Института-факультета психологии
служебной деятельности органов внутренних дел
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Сиворонова М. С.,
старший преподаватель
кафедры психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

ВЗАИМОСВЯЗЬ СТИЛЕЙ РОДИТЕЛЬСКОГО ВОСПИТАНИЯ И СОВЛАДАЮЩЕГО ПОВЕДЕНИЯ КУРСАНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ

Когда подросток вырастает и вступает на первые ступени взрослой жизни, он оказывается в ситуации, которая требует от него максимальной концентрации и реакции, адаптации и гибкости при выборе оптимальной стратегии решения задачи, которую ставит ему жизнь. Родители предоставляют ему первичный опыт взаимодействия с миром, поэтому детско-родительские отношения играют одну из важных ролей в формировании поведения будущей взрослой личности.

Ключевым фактором формирования совладающего поведения является система межличностных отношений, в особенности близких. Такие связи служат основной средой, где совладающее поведение зарождается и развивается как индивидуальный навык. Благодаря обратной связи в этих отношениях личность учится способам саморегуляции и осознанному выбору стратегий преодолений трудностей.

Детско-родительские отношения – наиболее показательный пример, поскольку их длительное и постоянное воздействие критически важно, как для общего психического развития ребенка, так и для становления своей системы совладания со стрессом. Но ошибочно будет полагать, что в контексте детско-родительских отношений говорится о взаимодействии только матери или отца с ребенком. Основоположник теории привязанности Джон Боулби изначально подчеркивал, что для здорового развития ребенку необходимы постоянные, надежные и эмоционально теплые связи хотя бы с одним «значимым взрослым». Этим взрослым не обязательно должны быть биологические мать или отец. Это может быть любой человек, который стабильно заботится о ребенке

[1] © Жижелева М. Р., 2026.

и реагирует на его потребности (бабушки/дедушки, опекуны, старшие братья/сестры, педагоги, воспитатели и др.).

Исследователи Д. Бореска-Бернат, И. М. Никольская, Е. А. Овсянникова, Н. С. Ткаченко, Э. Г. Эйдемиллер изучали копинг-поведение личности, анализируя стили родительского воспитания. Они исходят из понимания семьи, как целостной системы, которая может быть либо нормально функционирующей, либо дисфункциональной. Из терминов становится понятно, что нормально функционирующая система удовлетворяет базовые потребности в безопасности, принятии и развитии. Дисфункциональная система передает неадаптивные модели поведения из-за атрофированных взаимоотношений внутри семьи, в крайних случаях вызывает нервно-психические расстройства ее членов.

Венгер А. Л. определяет термин «стиль воспитания», как «стиль взаимоотношений с ребенком в семье, характеризуемый степенью контроля, заботы и опеки, теснотой эмоциональных контактов между родителями и ребенком (эмоционально теплый – эмоционально холодный), характером руководства поведением ребенка со стороны взрослых (демократический – авторитарный), количеством запретов (ограничительный - попустительский) и т. п.» [1, с. 176].

Отечественные и зарубежные ученые выделяли множество типологий родительского воспитания, но в данной статье будет рассмотрена теория семейного психотерапевта Э. Г. Эйдемиллера. Он выделяет большое количество форм поведения родителей с ребенком. Среди них «…гиперпротекция, гипопротекция, потворствование, игнорирование потребностей ребенка, чрезмерность требований-обязанностей, недостаточность требований-обязанностей ребенка, чрезмерность требований-запретов, недостаточность требований-запретов к ребенку, чрезмерность санкций, минимальность санкций, неустойчивость стиля воспитания, расширение сферы родительских чувств, предпочтение в подростке детских качеств, воспитательная неуверенность родителя, фобия утраты ребенка, неразвитость родительских чувств, проекция на ребенка собственных качеств, вынесение конфликта в сферу воспитания» [3].

При определении стиля воспитания не используется единственная форма, а их сочетание, в зависимости от уровня протекции, степени удовлетворения потребностей ребенка, количества и качества требований к ребенку, строгости санкций, а также психологических причин отклонений в семейном воспитании.

Лазарус Р. и Фолкман С. рассматривали совладающее поведение как «…постоянно изменяющиеся когнитивные и поведенческие усилия человека, направленные на то, чтобы справиться с определенными внешними или внутренними требованиями, оцениваемыми в качестве отягощающих или превышающих личностные ресурсы человека» [2, с. 88–95]. Они предположили, что такое поведение может регулировать отрицательные эмоции и изменять ситуацию в лучшую, для психологического и психического благополучия, сторону.

Согласно типологии Р. Лазаруса, адаптированной Т. Л. Крюковой, можно выделить восемь стратегий совладающего поведения: «…конфронтация, дистанцирование, самоконтроль, поиск социальной поддержки, принятие ответственности, избегание (уход), плановое разрешение проблем и позитивная переоценка» [4].

Цель данного исследования заключается в выявлении взаимосвязей детско-родительских отношений со способами совладания со стрессом курсантов 1 «П» курса Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя. Для обоснования результатов использовались следующие методики: 1) опросник «Родителей оценивают дети» (РОД) (Эйдемиллер Э. Г., адаптированный Фурмановым И. А.); 2) опросник «Способы совладающего поведения» (WCQ) (Лазарус Р., Фолкман С., адаптированный Крюковой Т. Л.). Для выявления взаимосвязей и с учетом нормальности распределения использовался коэффициент корреляции Пирсона. Результаты представлены в таблице 1.

Таблица 1

Результаты корреляционного анализа ценностей

	Конфронтация	**Дистанцирование**	**Самоконтроль**	**Поиск соц. поддержки**	**Принятие ответственности**	**Бегство-избегание**	**Планирование решения**	**Положительная переоценка**
Гиперпротекция	0,14	0,02	0,21	–0,18	0,13	**0,37***	0,08	0,02
Гипопротекция	0,04	0,11	0,08	–0,33	0,17	**0,40***	–0,13	0,00
Потворствование	0,27	–0,09	0,21	0,03	**0,37***	0,32	0,14	0,26
Игнорирование потребностей ребенка	0,06	–0,10	–0,09	–0,32	0,30	0,25	–0,09	0,19
Чрезмерность требований-обязанностей	–0,23	–0,17	–0,32	–0,02	–0,24	0,07	–0,20	**–0,35***
Недостаточность требований-обязанностей ребенка	0,10	–0,07	–0,05	**–0,49***	0,15	**0,41***	–0,32	–0,02
Чрезмерность требований-запретов	0,25	0,20	–0,01	–0,29	0,04	**0,46***	–0,03	0,08
Недостаточность требований-запретов к ребенку	0,05	–0,01	–0,16	0,05	–0,19	0,02	–0,21	0,01
Чрезмерность санкций	–0,01	–0,26	**–0,38***	**–0,46***	–0,08	0,01	–0,32	–0,16
Минимальность санкций	–0,04	0,09	0,26	0,14	0,21	0,26	0,16	0,27
Неустойчивость стиля воспитания	0,08	0,22	0,10	–0,10	0,14	0,26	0,09	0,16
Расширение сферы родительских чувств	0,17	–0,08	0,09	–0,23	0,33	0,22	–0,01	0,06
Предпочтение в подростке детских качеств	0,01	–0,05	0,13	–0,15	**0,39***	0,16	–0,07	0,12

Окончание табл. 1

Результаты корреляционного анализа ценностей

	Конфронтация	**Дистанцирование**	**Самоконтроль**	**Поиск соц. поддержки**	**Принятие ответственности**	**Бегство-избегание**	**Планирование решения**	**Положительная переоценка**
Воспитательная неуверенность родителя	0,22	–0,06	–0,08	**–0,46***	0,23	0,21	-0,19	0,02
Фобия утраты ребенка	0,25	0,03	0,09	0,30	0,17	0,29	0,03	0,12
Неразвитость родительских чувств	0,03	0,14	–0,01	**–0,38***	0,25	0,32	–0,17	–0,05
Проекция на ребенка собственных качеств	0,24	-0,04	0,15	0,08	**0,45***	0,28	0,13	0,25
Вынесение конфликта в сферу воспитания	–0,19	0,02	0,01	–0,19	0,31	**0,39***	–0,05	0,14

Примечание: звездочками указаны значимые связи: * при p⩽0,05 (для коэффициента корреляции Пирсона).

По результатам корреляционного анализа сделаем следующие выводы:

1) курсанты, которым в детстве предъявлялось огромное количество ограничений, запрещались любые самостоятельные действия («Чрезмерность требований-запретов»), научились уклоняться от проблемной ситуации, подавлять негативные эмоции («Бегство-избегание»). Когда любая инициатива ребенка жестко пресекается или критикуется, а правила необоснованно строги, формируется убеждение: «Чтобы я ни сделал, результат будет негативным. Я не могу контролировать ситуацию сам». Тогда – «любая проблемная ситуация = риск ошибки = риск наказания» и логичным выходом становится избежать ситуацию вообще. Также, если за ребенка все время диктовали каждый шаг, у него не было возможности научиться самостоятельно анализировать проблему, генерировать варианты решений и нести ответственность за свой выбор. В будущем, столкнувшись с проблемой, такой человек не имеет внутреннего «инструментария». Единственным известным способом остается уйти от проблемы. Если задача поставлена максимально понятно и с четкой инструкцией, такой курсант может быть очень педантичным и исполнительным в работе, но без проявления своего творческого взгляда. Также, он не станет проявлять инициативу, браться за сложные задачи, а предпочтет быть «в тени», из-за чего его потенциал останется нераскрытым, а карьера будет развиваться медленно;

2) большинство курсантов, которые приспособились справляться со стрессом с помощью поддержки со стороны окружающих («поиск социальной поддержки»), росли в семье, где родители часто требовали от них выполнения каких-либо обязанностей по дому, учебе и т. д. («Недостаточность требований – обязанностей ребенка»). Это может быть связано с тем, что привыкли искать одобрение после условного принятие. В таких семьях любовь и внимание родителей проявляется, например, за успехи ребенка, хорошие оценки. Это форми-

рует установку: «Меня любят, когда я соответствую ожиданиям». И наоборот, курсантам не нужна поддержка извне, если их родители не предъявляли к ним требования. Если родительское воспитание было мягким и нетребовательным, без включения в проблемы ребенка (помощь в дисциплинированности, бытовых задачах), у ребенка могла сформироваться избегающая модель привязанности. Его детский опыт показывает: «Свои проблемы нужно решать самому, потому что на других положиться нельзя».

Первая группа курсантов хорошо работают в команде, стремятся к одобрению руководства, имеют крепкие социальные связи, но у них высокий риск эмоционального выгорания, поскольку невозможно угодить всем окружающим, а также возможна зависимость от мнения окружающих. Курсанты второй группы имеют высокую самостоятельность, эмоционально стабильны в социальной изоляции, но могут возникать трудности в командной работе, поскольку рискуют принять неправильное решение из-за нежелания советоваться и соглашаться на помощь коллег, когда это необходимо.

Таким образом, предположение о взаимосвязи стилей родительского воспитания и совладающего поведения курсантов образовательных организаций МВД России нашло свое подтверждение. Детский опыт, связанный с уровнем родительских требований и запретов, является фундаментом для выработки базовых стратегий преодоления стрессовых ситуаций у курсантов. Эта связь непрямолинейна и зависит от качества и типа родительского воспитания.

Стиль воспитания формирует глубинные убеждения человека о себе, об окружающих и о мире в общем. Эти убеждения и определяют выбор стратегии при стрессе. Одна и та же поведенческая модель может иметь разную природу («поиск социальной поддержки» как инструмент кооперации или проявление несамостоятельности), поскольку важен не сам поведенческий акт, а его психологический мотив.

Однако стоит учитывать, что каждая личность в ходе жизнедеятельности и в силу своих индивидуальных особенностей преобразовывает «чужой опыт», приобретая собственный, поэтому оценивать свой тип совладающего поведения с точки зрения ответственности только родителей является категоричным обоснованием своих действий. Задача взросления и профессионального становления курсантов – пересмотреть неадаптивные способы совладания. Развитие эмоционального интеллекта, обучения навыкам решения проблем и работа с психологом помогают заменить деструктивные модели поведения на более эффективные, необходимые для жизни и службы.

Список литературы

1. Венгер А. Л. Психология развития : словарь / под. ред. А. Л. Венгера. М. : ПЕР СЭ. 2005. С. 176.

2. Крюкова Т. Л. Человек как субъект совладающего поведения // Психологический журнал. Т. 29. № 2. 2008. С. 88–95.

3. Эйдемиллер Э. Г., Юстицкий В. В. Психология и психотерапия семьи. СПб. : Питер, 1999.

4. Folkman S., Lazarus R.S. Coping as a mediator of emotion // Journal of Personal and Social Psychology. 1998.

Захаревская Е. А.[1]*,*
старший преподаватель
кафедры психологии, педагогики
и организации работы с кадрами
Академии управления МВД России,
кандидат психологических наук

Чернов Д. В.[2]*,*
преподаватель кафедры
тылового обеспечения
и финансового контроля органов внутренних дел
Краснодарского университета МВД России

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ СУИЦИДАЛЬНЫХ РИСКОВ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

Проблема суицидальных рисков на протяжении всей истории витала над человечеством. Древние мыслители – Платон, Лукреций, Сенека, Аристотель, Цицерон – пытались разгадать главные причины, порождающие в душе человека желание добровольно и самостоятельно уйти из жизни. Философы эпохи Просвещения – Кант, Шопенгауэр, Гегель, Гете, Ницше – пытались найти ответы на эти вопросы в глубинах человеческой души.

Браун Т. ввел в широкий оборот термин «суицид» («suicide») и дал ему первое развернутое определение. В своем эссе «Religio Medici», опубликованном в 1642 г., он впервые использовал латинский неологизм «suicide», который состоял из двух частей: «sui» – себя, самого себя, и «caedere» – убивать.

Французский социолог Э. Дюркгейм в своем фундаментальном труде «Самоубийство: социологический этюд» в 1897 г. впервые дал суициду строгое научное определение, отличное от моральных или религиозных трактовок, которые существовали до этого. Ключевая идея Э. Дюркгейма заключается в том, что он отделил суицид как индивидуальный психологический акт от суицида как социального феномена. Он доказал, что на количество самоубийств влияют не только личные драмы, но и степень интеграции человека в общество, его религиозные взгляды, а также экономические кризисы и политическая ситуация в стране.

Суицид представляет собой умышленное причинение вреда себе с фатальным исходом – акт добровольного лишения жизни. С психологической точки зрения суицид зачастую является реакцией на сильный аффект, способом снятия эмоционального напряжения и ухода от невыносимой ситуации.

Суицидальное поведение охватывает весь спектр суицидальной активности: попытки, покушения и проявления (*рис. 1*).

[1] © Захаревская Е. А., 2026.
[2] © Чернов Д. В., 2026.

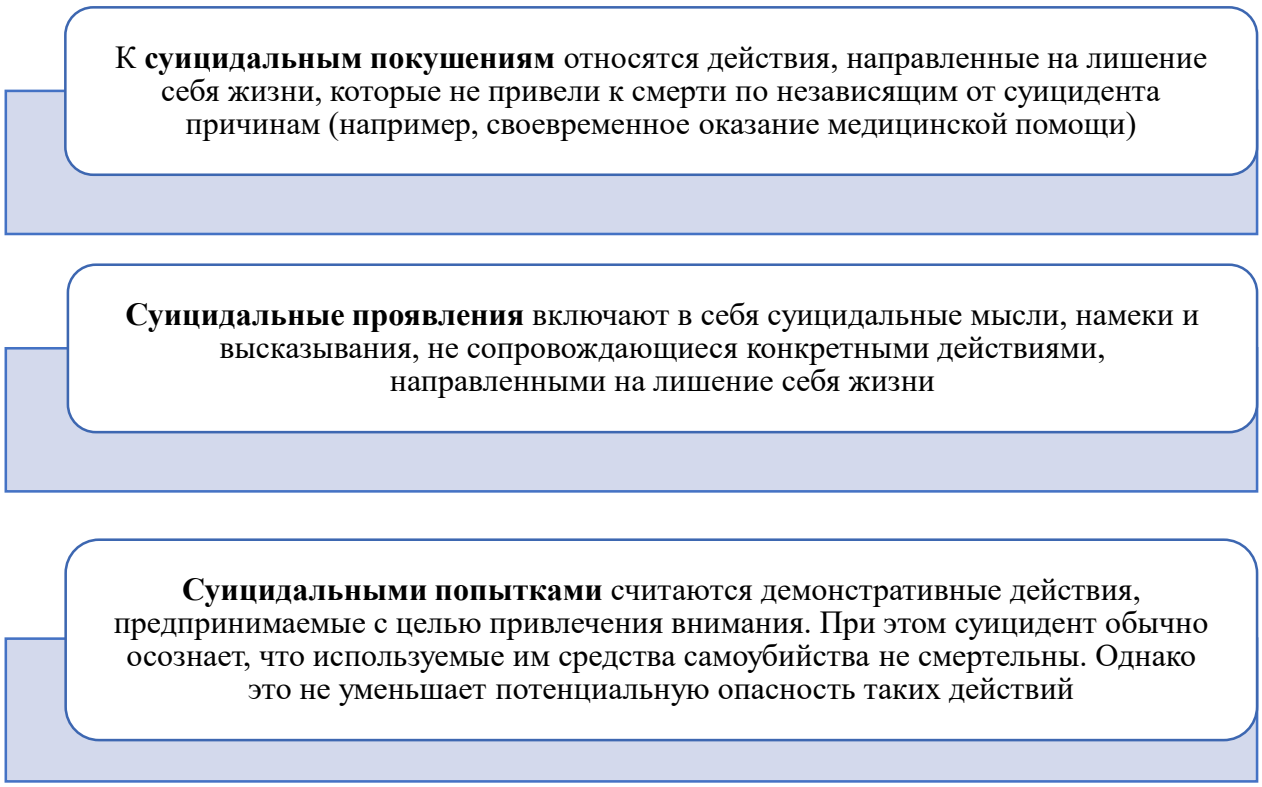


Рис. 1. Классификация суицидального поведения

Для всестороннего изучения природы данного феномена, необходимо понять истинные мотивы, которые лежат в основе суицидального поведения. В зависимости от конкретной ситуации, могут быть различные побудительные причины: протест против сложившихся обстоятельств; месть за причиненную боль; стремление привлечь внимание или получить помощь; желание избежать наказания или страданий; самонаказание за свои поступки или бездействие; полный отказ от дальнейшего существования.

Исследование научных публикаций подтверждает, что самоубийство является следствием комплекса факторов, обусловленных как внешними обстоятельствами, так и скрытыми индивидуальными особенностями личности. Самоубийство всегда представляет собой результат взаимодействия трех ключевых компонентов: индивидуально-личностных особенностей, причинного фактора и сопутствующего фактора. Оценка динамики функционального состояния является ключевым аспектом профессиональной надежности сотрудников правоохранительных органов.

Функциональное состояние сотрудников органов внутренних дел определяется как относительно стабильная целостная характеристика, которая отражает механизмы регуляции его деятельности в конкретной профессиональной ситуации и определяет эффективность решения задач под воздействием комплекса факторов профессиональной среды. При этом учитываются накопленный опыт, индивидуальные психические особенности и мотивационный потенциал сотрудника (*рис. 2*).

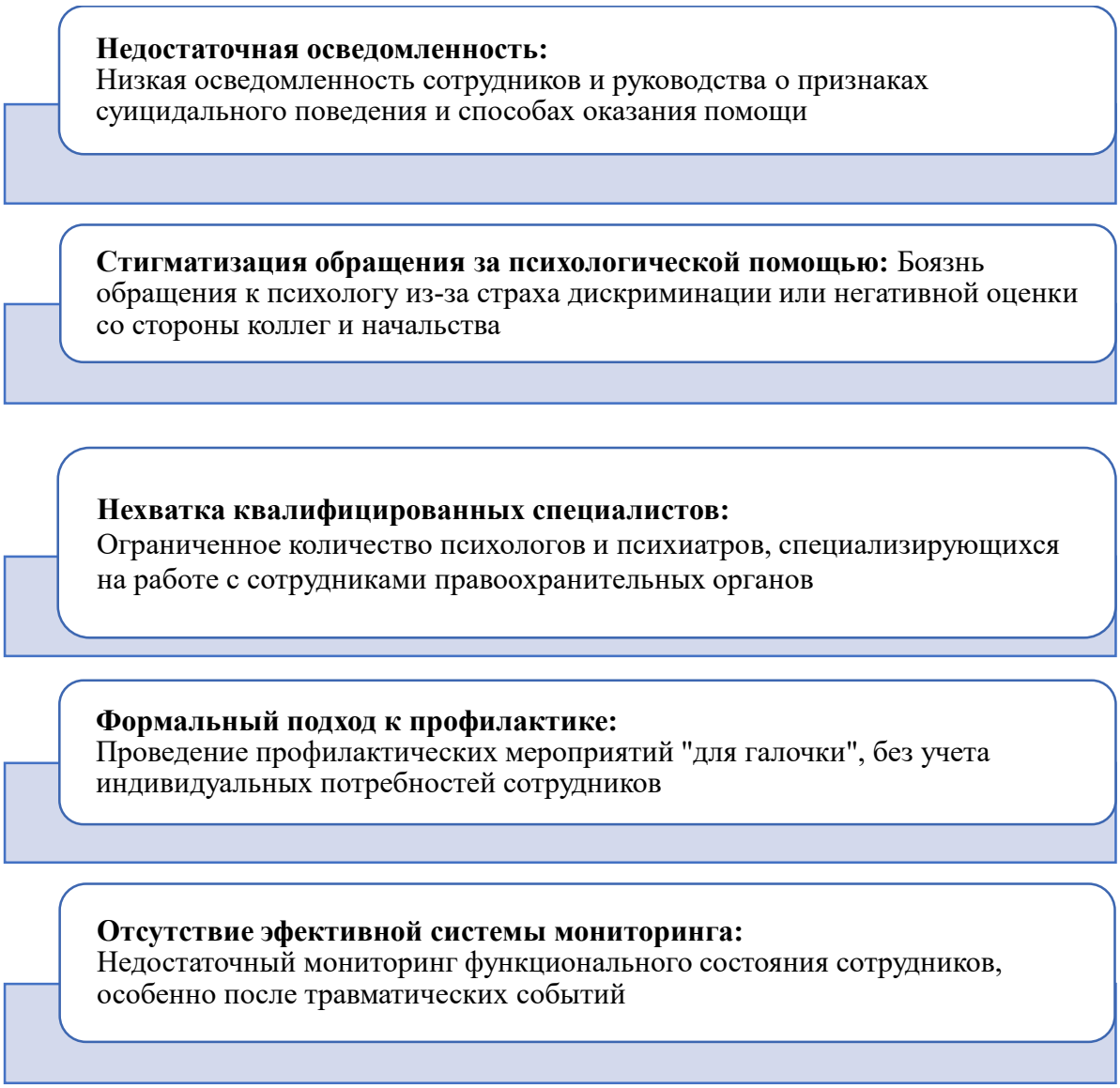


Рис. 2. Актуальные проблемы профилактики суицидальных рисков сотрудников правоохранительных органов

Профилактика суицидальных рисков является комплексной, многоуровневой системой и должна быть интегрирована в повседневную деятельность сотрудников правоохранительных органов.

Своевременная профилактика суицидального поведения среди сотрудников органов внутренних дел – одна из наиболее острых и социально значимых проблем современной ведомственной психологии. Особое значение приобретает мониторинг состояния неадаптивных личностных черт, сформированных в результате посттравматического стрессового расстройства, у лиц, имеющих суицидальные попытки в анамнезе до службы в правоохранительных органах. Исследования показывают, что наличие таких черт характера, как психическая негибкость, повышенная самокритичность, бескомпромиссность, импульсивность, низкая самооценка, пассивность, эмоциональная зависимость, существенно затрудняет адаптацию в постсуицидальный период. В свою очередь, это может привести к повторным суицидальным попыткам. Период в течение года после незавершенного суицида является наиболее критически опасным.

Очень важно обучать сотрудников и руководителей своевременно выявлять признаки суицидального поведения, развивать навыки саморегуляции и стрессоустойчивости, корректировать деструктивные установки для экологичного поиска выхода из сложившейся ситуации (*рис. 3*).

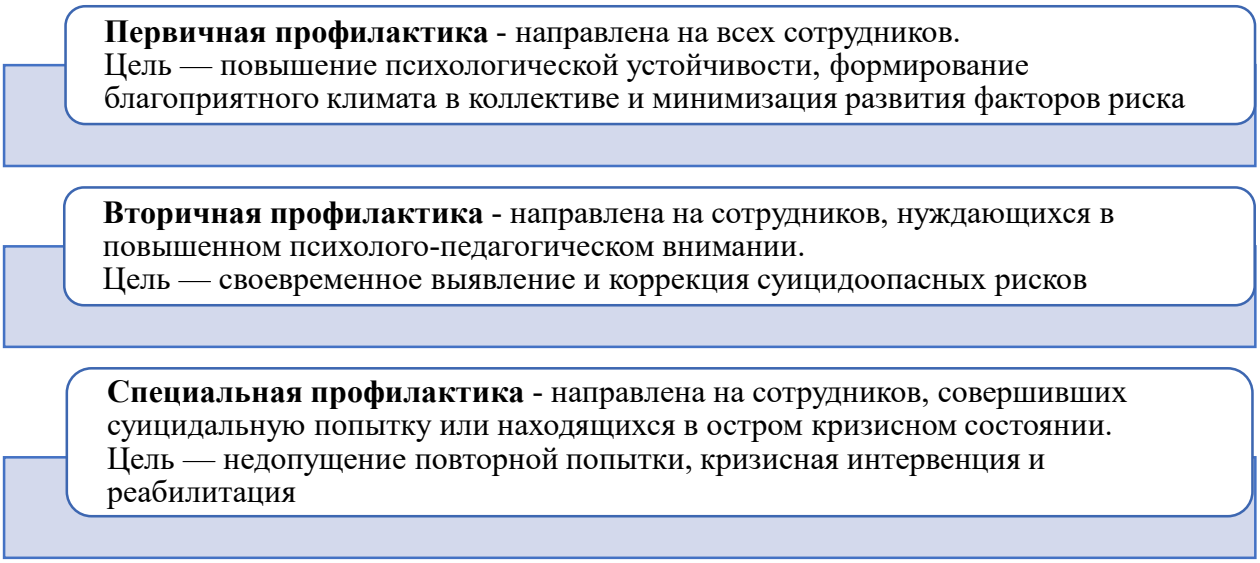


Рис. 3. Алгоритм организации профилактических мероприятий суицидальных рисков

Таким образом, изучение и профилактика суицидальных рисков представляют собой не только научный, но и важный практический интерес. Необходимо разработать и внедрить эффективную комплексную систему профилактики суицидальных рисков, включающую: проведение информационно-просветительских мероприятий для повышения осведомленности персонала о проблеме суицида и доступных методах оказания помощи; формирование безопасной и поддерживающей рабочей атмосферы, которая поощряет обращение сотрудников за психологической помощью без страха негативных последствий; обеспечение доступа к квалифицированной психологической помощи и поддержке; внедрение системы мониторинга психоэмоционального состояния сотрудников для своевременного выявления лиц, находящихся в группе риска; проведение обучения руководящего состава по распознаванию признаков суицидального поведения и оказанию первой помощи; разработку и реализацию программ по управлению стрессом и профилактике профессионального выгорания.

Список литературы

1. Боенко А. В. Суицидальное поведение военнослужащих срочной службы и его предупреждение : автореф. дис. … канд. психол. наук. М., 1992. С. 8–12.

2. Епанчинцева Г. А., Марченко Т. В., Козловская Т. Н. Ретроспектива социально-психологической природы суицидального поведения // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 6.

3. Епанчинцева Г. А., Волосова Н. Ю., Козловская Т. Н. Самоубийство: законодательные, психологические и криминологические аспекты // Всероссийский криминологический журнал. 2015. № 2.

4. Захаревская Е. А. Перспективы применения ПМО «Эгоскоп» в целях профессионального психологического отбора в ОВД // Национальное здоровье. 2021. № 2. С. 110–112.

5. Захаревская Е. А. Оценка влияния стрессовых реакций на функциональное состояние сотрудников ОВД // Психология и педагогика служебной деятельности. 2023. № 1.

6. Захаревская Е. А. Экспериментальное исследование взаимосвязи показателей психомоторной активности с типологическими особенностями личности // АНИ : Педагогика и психология. 2018. № 3 (24).

7. Кудрявцев В. Н. Социальные отклонения. 2-е изд., перераб. и доп. М., 1989. 368 с.

8. Сухинин А. В. Суицидальное поведение сотрудников полиции: проблемы причинности и доказывания // Legal Concept. 2011. № 5–14.

9. Федотов А. Ю., Крук В. М. Системно-ситуативный анализ в практической деятельности должностных лиц психологической службы : учебно-методическое пособие. М. : НУК ИУ МГТУ имени Н.Э. Баумана, 2016. 121 с.

Зверева З. Ф.[1]*,*
ведущий научный сотрудник
Федерального медицинского
биофизического центра имени А.И. Бурназяна,
доктор медицинских наук

Косенков А. А.[2]*,*
старший научный сотрудник
Федерального медицинского
биофизического центра имени А.И. Бурназяна,
кандидат медицинских наук

Фортунатова Л. И.[3]*,*
заведующий лабораторией
Федерального медицинского
биофизического центра имени А.И. Бурназяна,
кандидат психологических наук, доцент

ДЕПРИВАЦИЯ И ПСИХИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ОПАСНЫХ ПРОФЕССИЙ, РАБОТАЮЩИХ В УСЛОВИЯХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА

Введение.

Отдаленность и изолированность территорий в Арктических регионах накладывает свой отпечаток на социальные аспекты жизни лиц опасных профессий. Фактор изолированности от внешнего мира является одним из доминирующих в этих условиях. Люди оказываются отрезанными от привычного мира – географически, информационно и социально. Это означает, что они лишены обычных для человека связей, интересов и повседневных занятий. Суровые климатические условия (ветра, осадки, холод, полярная ночь и др.) и жилищно-бытовые трудности только усиливают эту однообразность [1; 2]. Правда в настоящее время, благодаря совершенствованию средств связи и транспорта изолированность от остального мира существенно смягчается, хотя по-прежнему остается актуальной проблемой.

В результате, такие условия часто снижают работоспособность и вызывают у сотрудников негативные психологические состояния, которые могут быть вызваны как разнообразными внешними факторами (средой), так и внутренними (психологическими) явлениями и процессами. При этом степень восприимчивости к разнообразным раздражителям и стрессоустойчивость человека всегда крайне индивидуальна и зависит от комплекса врожденных биологических и приобретенных фенотипических особенностей личности.

---

[1] © Зверева З. Ф., 2026.
[2] © Косенков А. А., 2026.
[3] © Фортунатова Л. И., 2026.

Поэтому в целях обеспечения безопасности проводимых работ и сохранения психологического здоровья лиц опасных профессий в условиях Крайнего Севера первостепенное значение приобретает исследование депривационных воздействий, оказываемых на них в процессе выполнения профессиональных обязанностей.

Цель работы: обобщить имеющиеся литературные данные, посвященные изучению влияния депривационных факторов на психическое состояние человека.

Методика исследования.

Исследование проводилось на основе научных публикаций, в той или иной мере затрагивающих тему исследования, а также с привлечением данных из поисковой системы eLIBRARY, полученных по указанным ключевым словам. Для анализа проблематики были применены методы контент-анализа и сопоставления.

Результаты исследования и их обсуждение.

Понятие депривация определяет обстоятельства, при которых человеку не предоставляется возможности для удовлетворения некоторых его основных (жизненных) психических потребностей в достаточной мере и в течение достаточно длительного времени [3]. Эти потребности действуют как внутренние двигатели активности индивида, при этом желание испытывать интеллектуальное, физическое либо сенсорное разнообразие представляет собой ключевую биологическую потребность. Дональд Хебб (2002) описывает депривацию как условие, доступное для удовлетворения биологических потребностей, но недостаточное для удовлетворения психологических потребностей индивида. Так же, как серьезные соматические нарушения могут произойти из-за дефицита питательных веществ, витаминов, кислорода и прочего, так и важные психологические отклонения могут развиться вследствие нехватки информационного обогащения, стимуляции мозга и взаимодействия с социумом [4; 5].

Типология депривации классифицируется с учетом дефицита конкретной базовой потребности. Большинство современных авторов придерживаются систематизации, установленной Й. Лангмейером и З. Матейчеком (1984):

1. Сенсорная депривация описывается как ситуации, когда внешние сенсорные воздействия находятся на пониженном уровне или имеют низкую степень разнообразия и типов восприятия. Сенсорная депривация иногда описывается понятием «обедненная среда», т. е. среда, в которой человек не получает достаточное количество зрительных, слуховых, осязательных и прочих стимулов.

2. Информационная (когнитивная) депривация характеризуется отсутствием важной информации или понимания взаимосвязей между объектами и событиями, что мешает формированию точных представлений о мире и может вести к развитию неверных убеждений.

3. Эмоциональная депривация охватывает ситуации, когда человеку не хватает возможностей для развития глубоких эмоциональных связей с другими людьми или когда происходит потеря существующих эмоциональных отношений.

4. Социальная депривация относится к ситуациям, при которых возможности для налаживания или поддержания социальных связей ограничены.

Во многих специфических профессиональных средах (космические полеты, долгосрочные подводные плавания, жизнь в условиях Арктики и Антарктики, работу в условиях недостатка света, одиночные плавания через океан, а также длительное одиночное заключение), возникает ощущение дефицита афферентных импульсов, необходимых для адекватной работы мозга. Эта потребность в сенсорных сигналах, или афферентации, ощущается настолько остро, что ее часто сравнивают с голодом, а ее удовлетворение ассоциируется с чувством насыщения.

Одним из обязательных условий нормальной психической деятельности человека является известный минимум раздражителей, поступающих в мозг от органов чувств. Для гармоничного функционирования нервной системы необходимо, чтобы поток информации из окружающей среды был не только достаточным, но и разнообразным. Отсутствие или снижение интенсивности сенсорных сигналов, или их однообразие, могут вызвать сбои в координированной работе анализаторов, ведущих к нарушениям в обработке информации. Это явление известно, как афферентная или сенсорная изоляция (депривация). В условиях Арктики сенсорная депривация имеет относительный характер. Ее разновидностью является перцептивная депривация, характеризующаяся не отсутствием, а однообразием сенсорных стимулов.

Физиологическая сущность явления перцептивной депривации заключается в ингибирующем влиянии монотонных, повторяющихся стимулов, которое проявляется тем интенсивнее и значительнее, насколько более ограниченная область мозговой коры подвергается воздействию, т. е. насколько примитивнее комплекс влияющей стимуляции.

Формирование ингибиторного процесса угасания в ответ на сенсорную депривацию может быть следствием как адаптационного эффекта к однотипному раздражителю, приводящему к снижению его эффективности за счет утраты элемента новизны, так и воздействием спорадически появляющихся стимулов через сенсорные пути [6; 7].

В экспериментах, проведенных Г. Дюрупом и А. Фессардом (Durup, Fessard, 1936), было установлено, что любой новый раздражитель вызывает на электроэнцефалограмме генерацию потенциалов высокой частоты с малой амплитудой, замещающие более медленные волны, типичные для состояния повышенного внимания (альфа-ритм). При повторении одного и того же раздражителя на регулярной основе его способность активировать мозг снижается до полного исчезновения эффекта блокады альфа-ритма.

Исследования, проведенные с участием людей, демонстрируют, что в ситуациях недостатка внешних стимулов происходит значительное падение энергетического потенциала (тонуса) коры головного мозга участников, что в отдельных случаях может вызывать дисфункцию психических процессов и/или явлений заторможенности [8; 9].

Нарушение нормального сенсорного притока в первую очередь сказывается на эмоциональном состоянии человека. Обширные исследования функциональ-

ного и психологического здоровья участников полярных экспедиций в Арктике и Антарктике показали, что ограничение жизненного пространства до пределов экспедиционных баз (поселений) и постоянная «публичностью» (проблема отсутствия индивидуального пространства, проистекающая из достаточно плотного размещения в жилых помещениях, а также отсутствия специализированных комнат для личного отдыха) играет ключевую роль в формировании эмоциональных ответов, как отдельных личностей, так и группы в целом. В ситуациях изоляции и экстремальных условиях особо ярко проявляются личностные качества, как положительные, так и отрицательные [10; 11].

Особенно тяжелое воздействие на психику оказывает полярная ночь. Исследования, проведенные Ц. П. Короленко (1978), показывают, что на Крайнем Севере вероятность развития неврологических и психических расстройств значительно выше, чем в более умеренных и теплых регионах России. Результаты работы Л. Е. Панина и В. П. Соколова (1968) свидетельствуют о том, что среди жителей Норильска, проживающих в условиях длительной полярной ночи, у 41,2 % обнаружены симптомы тревожности и повышенной напряженности, а у 43,2 % наблюдались признаки ухудшения настроения вплоть до депрессивных состояний.

В. Фазинг (1992) акцентирует внимание на модификациях переживания и манифестации эмоций как особенности сенсорной депривации, выделяя два основных типа изменений. Первый тип заключается в усилении эмоциональной чувствительности (человек становится более реактивным к ситуациям, которые в нормальном состоянии оставались бы незамеченными). Второй тип характеризуется отсутствием ответа на ранее значимые события. Также В. Фазинг подчеркивает тенденцию к потере способности контролировать экспрессию эмоций, что также присутствует в контексте сенсорной депривации.

Депривационные и экстремальные факторы, а также их воздействие способствуют кумулятивному нарастанию астенизации, которая в свою очередь, после месячного пребывания на вахте, приводит к нервно-психической напряженности, сказывающейся, в том числе, на взаимоотношениях между работниками [12].

Ruff G. и соавторы (1959, 1961) определили три стадии эмоциональных сдвигов. Начальная стадия обозначается кратковременным периодом тревожности и снижения настроения. За ней следует стадия, где наступает успокоение благодаря мобилизации внутренних резервов психики. На финальной стадии возвращается беспокойство, повышается склонность к упрощенным эмоциональным ответам, усиливается тревожность и психическая напряженность. Дискомфорт проявляется через дезорганизацию когнитивных и волевых функций, что может привести к неадекватности поведения, непреднамеренным действиям.

М. Б. Умаров (1961) первым в нашей стране описал эмоциональные расстройства, вызванные сенсорной депривацией, зафиксировав начальные симптомы как растерянность, видимые признаки утомления, бессонницу по ночам и сонливость днем. И. А. Масловым (1970) отмечено, что у отдельных участников наблюдалась эйфория, проявляющаяся через повышение самочувствия, переоценку своих возможностей, отсутствие самокритичности, что сменялось раздражительностью и импульсивностью по истечении 10 дней.

В ситуациях сенсорной и перцептивной депривaций доминирующими изменениями являются снижение активности психических процессов, что приводит к снижению эффективности выполнения задач и ухудшению мотивационной сферы. Специфическими проявлениями этих состояний являются чувство скуки, апатия, желание спать, отсутствие энергии, изменение настроения (различной степени тяжести), потеря интереса к своей деятельности, а также повышенная восприимчивость к внешнему влиянию. Иногда возникают и противоположные состояния, такие как эйфория или необоснованный оптимизм. Одним из частых последствий депривации является переедание, ведущее к лишнему весу. Люди, сталкивающиеся с недостатком стимуляции, могут компенсировать ее через пищевые излишества [13; 16].

Скука является негативно воспринимаемым эмоциональным состоянием, характеризующимся снижением активности, пассивностью мышления и уменьшением мотивации. Это состояние проявляется в отсутствии интереса к деятельности или окружающему миру. Скука тесно связана с ожиданием изменений и желанием стимулировать умственные или физические действия, иногда с применением психоактивных веществ, например, алкоголя. В состоянии скуки в организме человека наблюдается повышение уровня кортизола – гормона стресса. Исследования подтвердили, что долговременная или глубокая скука без возможности ее компенсации может приводить к агрессивным и разрушительным поведенческим реакциям.

Апатия определяется как психическое состояние, характеризующееся снижением эмоционального фона с редкими периодами активности и энергии; социальной изоляцией, затрагивающей взаимодействие с близкими и друзьями; повышенной утомляемостью и непроходящей усталостью, когда даже длительный сон не приносит ощущения отдыха; затруднениями в поддержании концентрации внимания, запоминании информации; отсутствием мотивации и инициативы в решении каких-либо задач.

Влияние скуки и апатии на снижение интереса человека к прежде важным для него вещам наглядно проиллюстрировано в проведенных многочисленных исследованиях, во время которых испытуемые постепенно прекращали заниматься своими любимыми делами [17].

В ситуациях сенсорной депривации нередко нарушается когнитивное функционирование индивида. Содержательность устных или текстовых сообщений, получаемых в условиях ограниченного доступа к информации, часто искажается, переиначивается из-за несовершенства и неполноты предоставленных данных. В этом контексте значение сообщений дополняется и интерпретируется исходя из личностных предубеждений и индивидуальных заблуждений, в результате чего формируется теоретическое построение, которое по мере своего развития приобретает полную субъективную очевидность. Вовлеченность личности в процесс восприятия информации напрямую влияет на психическую активность в обдумывании полученных данных. Особенно трудна в экспедиционных условиях ситуация, когда приходят печальные и неполные сведения о близком человеке [18; 19; 9].

Исследования в области психологии показывают, что в ситуациях, когда человек испытывает недостаток внешних сенсорных стимулов, происходит стимулирование активности воображения [20; 21; 9; 15]. В этом контексте О. Н. Кузнецов и В. И. Лебедев (1972) подчеркивают, что усиление воображения служит защитной и компенсаторной функцией при воздействии однообразной или сенсорно обедненной среды. Занятия творчеством, такие как рисование, создание моделей или написание текстов, компенсируют отсутствие сенсорных впечатлений, присущих обыденной действительности, способствуя поддержанию психологического баланса.

Описанные явления проявляются в неодинаковой степени у разных людей, даже при одинаковых условиях дефицита или лишения. Это дает основание предполагать, что вариабельность проявлений этих явлений – их сила, время появления, специфика процесса и вероятность развития – в значительной степени обусловлена уникальными чертами личности каждого человека.

Множество научных исследований (С. А. Дружилов, 2010; А. Б. Леонова, 1984; E. Martin, U. Ackermann, I. et al. Udris, 1980; A. J. McMichael, 1978) подтверждают, что влияние депривации и монотонии на психические состояния различается среди людей вследствие их уникальных психологических характеристик. В этом контексте ключевую роль играет анализ профессионально значимых свойств, способствующих развитию стойкости к однообразию, что включает в себя формирование специализированной психологической адаптации для эффективной работы в монотонных условиях.

Монотоностойкость определяется как уникальное психологическое свойство, выражающееся через ограниченное восприятие однообразия, склонность к рутинным задачам, преимущественно позитивные эмоциональные реакции и развитие индивидуальных способностей в условиях ограниченного сенсорного воздействия.

Существуют различные категории индивидуально-психологических факторов, определяющих степень устойчивости к однообразию труда и среды, включая:

1) функциональные характеристики нервной системы, такие как ее сила и изменчивость (лабильность);

2) тип темперамента, проявляющийся как экстраверсия либо интроверсия;

3) ориентация личности, варьирующаяся от экстернальности (испытывание внешнего контроля) до интернальности (ощущение внутреннего контроля);

4) уровень и природа мотивации.

Исследователи, занимающиеся данной тематикой (В. И. Рождественская, И. А. Левочкина, 1972; Э. П. Рябинина, 1977; Н. П. Фетискин, 1974, 1982; В. И. Медведев, 1979; А. Б. Леонова, В. И. Медведев, 1981; Е. П. Ильин, 1981), выявили корреляцию между монотоностойкостью и особенностями темперамента. Особенно адаптированными к подобным ситуациям оказались индивиды с высоким уровнем ригидности и значительной инерцией нервных процессов, а также с менее сильной нервной системой. Таким людям свойственно преобладание тормозных процессов при взаимодействии с внешней средой и активации возбуждающих процессов при внутренних психологических переживаниях.

Специалисты, с индивидуальной психологической устойчивостью чаще всего являются лицами с низким показателем экстраверсии (флегматики), известными как интроверты, обладают умеренным уровнем амбиций и отличаются низким уровнем нейротизма, что подразумевает стабильное эмоциональное состояние без явной тревожности, волнения или психовегетативных нарушений. Такие личности также характеризуются повышенной интернальностью, тенденцией принимать на себя ответственность за действия и события. Вопреки им, менее психологически стойкие люди, склонные к скуке при недостатке сенсорных стимулов либо впечатлений, высокой социальной активностью, подвижными нервными процессами, высоким уровнем беспокойства и экстернальным мировоззрением, склонны видеть источник своих успехов или неудач во внешних обстоятельствах [22].

Необходимо осознавать, что характеристики личности по типологии являются лишь одним из элементов, влияющим на способность противостоять однообразию. Это не предоставляет полной уверенности в развитии такой устойчивости, поскольку процесс формирования личности представляет собой сложное взаимодействие между естественными и социальными системами, чьи влияния различаются по значимости и могут быть диаметрально противоположными.

Безусловно, роль мотивации в преодолении продолжительной сенсорной депривации велика. Восприятие однообразия работы и окружающей обстановки зависит от личного отношения к процессам (Е. П. Ильин, 1968, 1981, 2008). Поэтому принимается во внимание, что личное восприятие значимости профессии, высокая ответственность и осознание конечных целей вносят значительный вклад в преодоление склонности нервной системы к нарушениям при однообразных условиях.

Заключение.

Поскольку в обычных условиях человек чрезвычайно редко сталкивается с серьезным ограничением воздействия раздражителей, он не отдает себе отчета, насколько важным условием для нормального функционирования его мозга является подобная «загруженность».

Депривационные факторы приводят к развитию спектра различных дисфункций эмоционального, когнитивного и соматического характера. Наиболее характерными из них являются: снижение эмоционального фона с признаками астенизации и тревоги, нарушение направленности мышления и способности сосредоточения, активизация образной памяти и воображения, появление неприятных соматических ощущений (головные боли, боли в спине, в затылке, в глазах), изменение эмоционального отношения к событиям, фактам, потерей интереса к ранее любимым и субъективно значимым занятиям.

Анализ литературных источников позволил определить основные индивидуально-психологические предикторы устойчивости к депривационным факторам и монотонии: силу и лабильность нервной системы, тип темперамента, локус контроля, мотивационную направленность.

Список литературы

1. Кузьмин Д. А., Кочнев В. А. Динамика психологической составляющей функционального состояния сотрудников, выполняющих длительные работы в Арктической зоне // Цивилизационные аспекты развития Арктических регионов России : материалы VI научно-практической конференции (12 декабря 2024 г.) : сборник статей / отв. ред. М. А. Булавина, В. И. Герасимов, Т. В. Сичкарь. М. : УМЦ, 2025. С. 68–83

2. Фортунатова Л. И., Бобров А. Ф., Шлыгин В. В. Концептуальные основы оценки профессиональных рисков при выполнении работ вахтовым методом в условиях Арктики // Цивилизационные аспекты развития Арктических регионов России : материалы VI научно-практической конференции (12 декабря 2024 г.) : сборник статей / отв. ред. М. А. Булавина, В. И. Герасимов, Т. В. Сичкарь. М. : УМЦ, 2025. С. 68–83.

3. Лангмейер Й., Матейчек З. Психическая депривация в детском возрасте. Прага, Авиценум, 1984. 334 с.

4. Сеченов И. М. Рефлексы головного мозга. М. : АСТ, 2015. 352 с.

5. Павлов И. П. Полное собрание сочинений / АН СССР. 2-е изд., доп. М. : АН СССР, 1951–1954. Т. 2.

6. Heron W., Doane B. D. and Scott T. H. : Visual Disturbances after Prolonged Perceptual Isolation, Canadian Journal of Psychology, 10:13–18, 1956.

7. Реактивность организма человека в зависимости от степени сенсорной изоляции в 30-суточных экспериментах / [Б. А. Душков и др.] // Проблемы сенсорной изоляции / под ред. А. А. Смирнова, Б. Ф. Ломова, В. Д. Небылицына. М., 1970.

8. Сапов И. А., Солодков А. С. Состояние функций организма и работоспособность моряков. Ленинград : Медицина, 1980. 192 с.

9. Берд Р. Э. Над Южным полюсом / Ричард Бэрд ; пер. с англ. В. Л. Дуговской. Ленинград : Главсевморпути, 1935. 420 с.

10. Кузнецов О. Н., Лебедев В. И. Психология и психопатология одиночества. М. : Медицина, 1972. 337 с.

11. Борискин В. В. Жизнь человека в Арктике и Антарктиде. Ленинград : Медицина, 1973. 200 с.

12. Марре М. Семеро среди пингвинов. Ленинград : Гидрометеоиздат, 1967. 227 с.

13. Леонов А. А., Лебедев В. И. Психологические проблемы межпланетного полета. М. : Наука, 1975. 245 с.

14. Умаров М. Б. К вопросу о нервно-психических нарушениях у человека в условиях длительной гермокамерной изоляции и относительной адинамии // Человек в условиях адинамии и изоляции. Ленинград, 1961. С. 37–39.

15. Маслов И. А. Влияние фактора изоляции на психическое состояние // Проблемы сенсорной изоляции. М., 1970. С. 38–43.

16. Душков Б. А., Ломов, Б. Ф. Изменение ориентировки человека в пространстве и времени при гипокинезии и сенсорной изоляции // Проблемы сенсорной изоляции / под ред. А. А. Смирнова, Б. Ф. Ломова, В. Д. Небылицына. М., 1970. 204 с.

17. Гримак Л. П. Монотония // Психические состояния / под ред. Л. В. Куликова. СПб., 2000. С. 315–316.

18. Левинстайн В. Биологические датчики // Восприятие : сборник статей / под ред. Н. Ю. Алексеенко. М., 1974.

19. Гагарин Ю., Лебедев В. И. Психология и космос. М., 1968. 226 с.

20. Кузнецов О. Н., Лебедев В. И. К проблеме нервно-психической надежности оператора в условиях длительного одиночества // Проблемы психофизиологии безопасности и надежности работы человека (Тезисы докладов). М., 1956.

21. Алексеенкова Е. Г. Личность в условиях психической депривации : учебное пособие. СПб. : Питер, 2009. 96 с.

22. Деркач А. А, Зазыкин В. Г. Профессионализм деятельности в особых и экстремальных условиях (психолого-акмеологические основы). М. : МААА, 1998. 152 с.

23. Рождественская В. И., Левочкина И. А. Функциональные состояния при монотонной работе и свойства нервной системы // Проблемы дифференциальной психофизиологии. М., 1972. Т. 6. 340 с.

24. Фетискин Н. П. Влияние типологических особенностей в проявлении основных свойств нервной системы на возникновение состояния монотонии // Психофизиологические основы физического воспитания и спорта. Ленинград, 1972. С. 150–154.

Здорова С. В.[1]*,*
старший инспектор
группы по работе с переменным составом
факультета подготовки специалистов
в области информационной безопасности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

РАЗВИТИЕ КОММУНИКАТИВНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ КУРСАНТОВ – БУДУЩИХ ПСИХОЛОГОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ: РЕЗУЛЬТАТЫ ФОРМИРУЮЩЕГО ЭКСПЕРИМЕНТА

Исследования, посвященные развитию коммуникативной сферы личности психологов органов внутренних дел, основу которой составляют коммуникативные свойства и коммуникативные способности, приведены в статьях [1–3; 4; 5].

Определенный интерес представляет описание связи навыка и способности, представленное в учебном пособии «Развитие профессионального стиля саморегуляции у сотрудников органов внутренних дел» [6]. При этом коммуникативная способность рассматривается как развивающееся интегративное свойство личности и формируется на основе комплекса навыков в ходе осуществляемой целенаправленной деятельности.

Аналогичным образом можно говорить о переходе от коммуникативного навыка (свойства) к коммуникативной способности (интегративному качеству) в ходе профессиональной подготовки, включающей применение развивающего социально-психологического тренинга [7].

По результатам проведения формирующего эксперимента, целью которого являлось развитие коммуникативных свойств и способностей личности будущих психологов органов внутренних дел, осуществлено сравнение уровня развития коммуникативных способностей в двух парах групп испытуемых:

1) первое сравнение в экспериментальной группе – курсанты-психологи 3 курса обучения и эти же обучающиеся (слушатели) на выпускном 5 курсе;

2) второе сравнение – слушатели выпускного 5 курса (экспериментальная группа) и слушатели 5 курса (контрольная группа).

При этом испытуемые контрольной группы в ходе проведения формирующего эксперимента не посещали занятия по программе развивающего социально-психологического тренинга.

В качестве экспериментального воздействия применялся социально-психологический тренинг «Развитие коммуникативных свойств и способностей личности» (авторы С. В. Здорова, А. Н. Сударик) [8], примерная программа которого приведена в разделе 2 учебно-практического пособия [9].

Оценка уровней развития коммуникативных способностей обучающихся в экспериментальной группе проводилась в период прохождения ими практик

---

[1] © Здорова С. В., 2026.

до и после формирующего эксперимента. В роли экспертов выступили психологи территориальных органов внутренних дел.

В качестве инструмента оценки уровня развития коммуникативных способностей личности обучающихся использовалась авторская методика «Методика оценки уровня развития коммуникативных способностей личности» [10].

Результаты сравнения уровня развития коммуникативных способностей курсантов-психологов в экспериментальной группе до и после формирующего эксперимента обсуждались на Международной научно-практической конференция в Московском университете МВД России имени В. Я. Кикотя (26–27 июня 2025 г.).

При сравнении уровней развития коммуникативных способностей на 3 и 5 курсах обучения (экспериментальная группа) был сделан вывод, что в ходе формирующего эксперимента произошло снижение доли обучающихся с низким и средним, а также повышение доли – с высоким уровнем развития коммуникативных способностей.

Для установления факта изменений в уровнях развития коммуникативных способностей использовался строгий критерий для выявления достоверности сдвига исследуемого признака.

Сдвиг в развитии коммуникативных способностей рассчитывался с применением критерия знаковых рангов Уилкоксона и зафиксирован на значимом уровне ($p < 0,01$) для C_1–C_4, C_6. Для способностей C_5, C_7, C_8 статистика критерия знаковых рангов Уилкоксона попадает в зону неопределенности ($0,01 < p < 0,05$)[1].

Для дальнейшей обработки данных экспериментальных исследований проведена оценка коммуникативных способностей выпускников-психологов на 5 курсе обучения (контрольная группа). Полученные эмпирические результаты показывают, что у обучающихся преобладает средний уровень развития коммуникативных способностей: по C_3 и C_7 – у 21 испытуемого (80,8 %); по C_6 и C_8 – у 20 испытуемых (76,9 %); по C_5 – у 19 испытуемых (73,1%); по C_2 – у 18 испытуемых (69,2 %); по C_4 – у 16 испытуемых (61,5 %). В тоже время средний и высокий уровни развития коммуникативных способностей выявлен по C_1 только у 13 испытуемых (50,0 %).

Выявление различий в развитии коммуникативных способностей испытуемых в экспериментальной и контрольных группах после формирующего эксперимента проводилось с помощью критерия Манна-Уитни для выявления различий в уровне исследуемого признака.

Выявленные различия в развитии коммуникативных способностей на значимом уровне ($p < 0,01$) зафиксированы для C_1–C_4, C_6, C_8. Для коммуникативных способностей C_5 и C_7 статистика критерия Манна-Уитни для выявления различий в уровне исследуемого признака попадает в зону неопределенности ($0,01 < p < 0,05$).

---

[1] Коммуникативные способности: C_1 (способность устанавливать психологический контакт), C_2 (способность устанавливать (формировать) доверительное отношение в ходе взаимодействия), C_3 (способность к аутентичности), C_4 (способность к конгруэнтности), C_5 (способность к эмпатии), C_6 (способность к активному слушанию), C_7 (способность выявлять и разрешать конфликтные ситуации), C_8 (способность к воздействию на собеседника по общению).

Таким образом, проведенное исследование и обработка экспериментальных данных доказывают, что в ходе формирующего эксперимента коммуникативные способности испытуемых развивались, т. е. совершенствовались под влиянием применяемой разработанной программы социально-психологического тренинга «Развитие коммуникативных свойств и способностей личности», и изменения коммуникативных способностей курсантов-психологов в экспериментальной группе в ходе формирующего эксперимента вызваны именно экспериментальным воздействием и развивающим эффектом указанного тренинга. При этом эффективность и работоспособность указанной программы социально-психологического тренинга доказана на достоверном уровне: для C_1–C_4, C_6, C_8 при $p < 0,01$, а для C_5 и C_7 – при $p < 0,05$.

Список литературы

1. Сударик А. Н., Здорова С. В. Возможности развития коммуникативных умений и навыков психологов органов внутренних дел в рамках федерального государственного образовательного стандарта по специальности «Психология служебной деятельности» // Профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел. Педагогика и психология служебной деятельности: состояние и перспективы : сборник научных трудов VII Международной конференции, Москва, 15–16 июня 2023 г. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2023. С. 241–245.

2. Сударик А. Н., Здорова С. В. Научное и методическое обеспечение развития коммуникативной сферы психологов органов внутренних дел в рамках федерального государственного образовательного стандарта по специальности «Психология служебной деятельности» // Теория и практика психологической работы и профессионального обучения психологов силовых структур : сборник научных трудов Всероссийской научно-практической конференции, Москва, 21 ноября 2023 г. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2024. С. 201–205.

3. Сударик А. Н., Здорова С. В. Способность обучаемых устанавливать психологический контакт: развитость и перспективы развития // Актуальные проблемы адаптации курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России к условиям профессиональной деятельности : Всероссийская научно-практическая конференция : сборник научных трудов, Москва, 27 марта 2024 г. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2024. С. 364–367.

4. Федотов С. Н., Сударик А. Н. Констатация уровня развития коммуникативной сферы курсантов – будущих психологов органов внутренних дел: результаты исследования // Вестник Московского университета МВД России. 2025. № 1. С. 246–250.

5. Федотов С. Н., Сударик А. Н., Здорова С. В. Результаты исследования уровня развития коммуникативной сферы курсантов – будущих психологов органов внутренних дел // Профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел. Педагогика и психология служебной деятельности: состояние и перспективы : сборник научных трудов VIII Международной конференции,

Москва, 5–6 июня 2024 г. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2024. С. 508–512.

6. Развитие профессионального стиля саморегуляции у сотрудников органов внутренних дел : учебное пособие / [Б. Ю. Дерешко и др.]. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2022. 345 с.

7. Здорова С. В. О результатах исследования уровня развития коммуникативной сферы курсантов – будущих психологов органов внутренних дел // Теория и практика психологической работы и профессионального обучения психологов силовых структур : сборник научных трудов Всероссийской научно-практической конференции, Москва, 21 ноября 2024 г. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2025. С. 96–101.

8. Здорова С. В. Результаты применения тренинговой программы для развития коммуникативных способностей у студентов-психологов с учетом индивидуально-психологических особенностей их личности // Психология обучения. 2018. № 4. С. 25–40.

9. Тренинги в профессиональной подготовке и деятельности психологов органов внутренних дел : учебно-практическое пособие / [Л. Н. Костина и др.]. Т. 1. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2018. 324 с.

10. Здорова С. В. Авторская методика оценки уровня развития коммуникативных способностей личности и ее применение // Психология и педагогика служебной деятельности. 2021. № 3. С. 17–23.

Казакова Т. А.[1]*,*
доцент кафедры
русского и иностранных языков
Академии ФСИН России,
кандидат педагогических наук, доцент

VR-ТЕХНОЛОГИИ В ПРАКТИКЕ ПЕНИТЕНЦИАРНЫХ ПСИХОЛОГОВ

Виртуальная реальность за последние годы совершила настоящую революцию. То, что совсем недавно воспринималось исключительно как атрибут геймерской индустрии, сегодня уверенно заняло место в медицине, образовании и психологии. Виртуальная реальность – это трехмерная компьютерная среда, которую можно исследовать и с которой можно взаимодействовать. Человек, который ее использует, становится частью виртуального мира или погружается в эту среду и может манипулировать объектами и выполнять ряд действий.

Если раньше VR-гарнитуры ассоциировались лишь с играми и развлечениями, то теперь они становятся важным инструментом для специалистов, работающих с человеческой психикой.

VR-психология – это новое направление, которое сочетает в себе возможности психотерапии и технологии виртуальной реальности. С помощью VR можно не только погрузить человека в искусственно созданный мир, но и контролировать этот процесс: управлять сложностью ситуаций, степенью воздействия, повторяемостью сценариев.

В настоящее время VR-технологии активно используются и в практике пенитенциарных психологов. Важно не наказать, а помочь человеку исправиться и после освобождения начать новую жизнь. Это то, к чему стремится пенитенциарная система любого государства.

VR-технологии будут использоваться и для перевоспитания преступников. У каждого человека должна быть возможность начать все с начала и исправить свои ошибки. Важно помочь им осознать все и изменить свое поведение с помощью реабилитационных и исправительных программ. На сегодняшний день основным методом в тюрьмах является чтение скучных и утомительных лекций. Это не самый эффективный способ воздействия на заключенных. Но виртуальная реальность способна все изменить. Осужденным предложат применить на себя разные роли, в том числе и побыть жертвой, чтобы пережить все на собственном опыте.

Такой метод важен не только для исправительной системы, но и для развития VR-индустрии. Новая идея может дать отличные результаты, тем более что виртуальная реальность уже давно успешно применяется при борьбе с фобиями и тревожным расстройствами. VR-технологии позволяют изменить реальность и человеческое восприятие. Нужно не наказывать, а обучать. У заключенных благодаря

[1] © Казакова Т. А., 2026.

VR-технологиям появится возможность решать «реальные» ситуации, а ученым удастся понять, сможет ли преступник нормально жить в социуме [1, с. 402].

В отличие от традиционного метода «кабинетных разговоров с психологом», VR-психология дает осужденному возможность проживать реальные ситуации здесь и сейчас, пусть и в виртуальной среде. Это превращает терапию в практику, где человек не только говорит о проблеме, но и учится взаимодействовать с ней на уровне ощущений и эмоций.

Виртуальная реальность (VR) позволяет погрузиться в среду, где можно наблюдать за ситуациями и социальными взаимодействиями с разных точек зрения посредством виртуального воплощения. В контексте реабилитации лиц, склонных к агрессивному поведению, участник может наблюдать за виртуальной насильственной конфронтацией с разных точек зрения, в том числе со стороны жертвы и сторонних наблюдателей. Этот подход и другие виртуальные сцены могут быть полезны для реабилитации осужденных, совершивших насилие в семье, за счет развития у них эмпатии или обучения ненасильственным способам реагирования.

Последнее новшество виртуальной реальности – это виртуальная реабилитация, призванная изменить методы, которыми исправительные учреждения обучают своих заключенных способам функционирования во внешнем мире. Во многих отношениях это следующий шаг в развитии инструментов виртуальной реальности, которые меняют то, как люди воспринимают окружающий мир и взаимодействуют с ним.

Эксклюзивные инструменты на основе виртуальной реальности включают в себя образование, профессиональную подготовку, психологическую реабилитацию заключенных.

Основные преимущества решений для виртуальной реабилитации заключаются в использовании реальных сценариев, учебных программ и иммерсивной интерактивности, что позволяет учитывать особенности и неоднородность состава правонарушителей.

Иммерсивная виртуальная реальность (VR) – это мощный инструмент, который позволяет погружаться в различные среды и ситуации в строго контролируемых и воспроизводимых условиях, максимально приближенных к реальным. Погружаясь в виртуальную среду, осужденные воспринимают изображенные ситуации как реальные, несмотря на то, что они виртуальные. Это порождает «присутствие» в виртуальной среде в двух ипостасях: иллюзии нахождения в реальном месте и иллюзии того, что сценарий происходит на самом деле. Участники демонстрируют реалистичную реакцию на виртуальные ситуации с точки зрения физиологических, эмоциональных, когнитивных и даже поведенческих реакций. Поэтому виртуальная реальность все чаще используется в психологической терапии и для работы с лицами, совершившими преступления на сексуальной почве. Это позволяет снизить ключевые факторы риска совершения преступления, такие как отсутствие эмпатии, и в конечном счете уменьшить риск рецидива насильственного поведения, а также дает возможность понять механизмы, лежащие в основе успешного использования виртуальной реальности для этих целей.

Также психологи используют виртуальную реальность, чтобы помочь людям, содержащимся в одиночных камерах. В частности, в рамках семидневной интенсивной программы виртуальной реальности участники ежедневно, в течение четырех часов погружаются в сцены из повседневной жизни, а также в более авантюрные, такие как путешествие в Париж или полет на параплане. Психологи просят их прорабатывать эмоции, возникающие в этих сценах, с помощью различных творческих упражнений, включающих театральные приемы, поэзию, живопись и т. д. По утверждению Сабры Уильямс, руководителя программы – представителя CreativeActs, виртуальная реальность пробуждает триггеры, травмы и эмоции, а затем искусство преображает их.

Организация CreativeActs, базирующаяся в Калифорнии, стремится бороться с этой озлобленной средой, используя искусство, как ресурс для изменения поведения заключенных и их практической подготовки к возвращению домой после освобождения. Программы виртуальной реальности активно применяются в четырех исправительных учреждениях – государственной тюрьме Вэлли (VSP), государственной тюрьме Керн-Вэлли, государственной тюрьме Коркоран и женской тюрьме Центральной Калифорнии (CCWF). Организация получает все больше запросов из других пенитенциарных учреждений Калифорнии.

Люди возвращаются домой из мест лишения свободы и буквально оказываются на другой планете. Именно это утверждение побудило создать программы, способные помочь разрушить бетонные барьеры, отделяющие заключенных от внешнего мира.

Виртуальная реальность воздействует на мозг так, будто человек сам пережил ту или иную ситуацию. Коллективу CreativeActs потребовался год, чтобы внедрить и апробировать пилотный проект виртуальной реальности. Тем временем CreativeActs работали над созданием сцен, отражающих коллективные страхи и любопытство, которые возникают при подготовке к возвращению домой из тюрьмы, например при выходе из учреждения в день освобождения, на собеседовании при приеме на работу или на свидании.

Когда человек надевает VR-гарнитуру, чтобы погрузиться в ту или иную ситуацию, например, оплата покупок через терминал, семейный ужин, он полностью погружается в предложенный ему сценарий, что позволяет успешно адаптироваться к жизни на свободе. Цель подобных программ, например, помочь участникам справиться с бурей эмоций, которая возникает после долгой разлуки, с помощью сцен семейных конфликтов. Программа не направлена на терапию или постановку диагноза. Она дает людям инструменты, чтобы они могли чувствовать и осознавать свои эмоции в условиях репрессивной среды. Многие, попадая в тюрьму, не осознают, что их поведение обусловлено травматическим опытом, который у них был, поэтому они просто реагируют. Виртуальная реальность помогает распознать эти триггеры. Повышение уровня эмоциональной осознанности дает возможность участникам справляться с трудностями и реагировать иначе, потому что, если человек даже не понимает, почему он злится или откуда взялось это чувство, он не может изменить свое поведение.

Например, переломным моментом для многихзаключенных стало упражнение «Экскурсия наЭйфелевой башне». Глядя на туристов, обычных людей, ко-

торые идут на работу и возвращаются домой, заключенные осознают, что хотят жить такой жизнью. Они этого заслуживают. Они в долгу перед самими собой [2].

В рамках упражнения «Творческие действия» участникам предлагается раскрасить маски. На внешней стороне маски они должны изобразить, как, по их мнению, их воспринимает общество, а на внутренней – как они видят себя. На своей маске один из заключенных написал «осужден» и изобразил трещины снаружи, чтобы отразить свой приговор – пожизненное заключение без права на условно-досрочное освобождение. А на внутренней стороне он нарисовал закат, полный жизни, такой яркий, что означает его стремление к чему-то позитивному.

Благодаря программе CreativeActs в исправительных учреждениях происходят огромные изменения. В тюрьмах, где была опробована программа виртуальной реальности, количество нарушений со стороны заключенных, находящихся в одиночных камерах, сократилось на 96 %. В государственной тюрьме Коркоран в Калифорнии количество правонарушений среди заключенных, содержащихся в одиночных камерах, сократилось с 735 до одного после недельного курса. Такой уровень трансформации объясняется тем, что программы с использованием искусственного интеллекта побуждают заключенных направить свой гнев в другое русло, поделиться своими переживаниями и проработать их, а также в буквальном смысле представить с помощью виртуальной реальности мир за пределами тюремных стен.

В целом виртуальная реальность – это не волшебная палочка, которой можно взмахнуть над заключенными и мгновенно изменить их, но она предлагает больше возможностей с точки зрения реабилитации и исправления заключенных [3].

Список литературы

1. Казакова Т. А. Реабилитация правонарушителей с помощью виртуальной реальности // Альманах социально-гуманитарных знаний : сборник научных статей : 3 квартал. Ульяновск, 2025. С. 401–405.

2. VR технологии в тюрьмах. URL: https://vr-j.ru/news/

3. Роль виртуальной реальности в создании тюрем нового поколения. URL: https://www.forbes.com/.

Капитанова Н. В.[1]*,*
старший преподаватель
кафедры социально-гуманитарных дисциплин
Нижегородской академии МВД России

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ САМОРЕГУЛЯЦИЯ КАК ФАКТОР УСПЕШНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОВД В ПОВСЕДНЕВНЫХ И ОСОБЫХ УСЛОВИЯХ

Деятельность сотрудника органов внутренних дел имеет потенциально экстремальный характер, сопряжена с высокой степенью риска, опасностью для жизни и здоровья, осознанной высокой ответственностью за результаты выполнения поставленных задач. Независимо от условий службы (повседневная деятельность или особые условия) у правоохранителя в любой момент может возникнуть необходимость применения физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия. Подобные ситуации наносят значительный ущерб психологическому здоровью, именно поэтому сотруднику ОВД необходимо иметь в собственном арсенале эффективные методы и приемы психологической саморегуляции, повышающие уровень психологической устойчивости.

Под психологической саморегуляцией мы понимаем способность человека сознательно и целенаправленно управлять собственными чувствами, мыслями и действиями, обеспечивая поддержание внутреннего равновесия и продуктивное функционирование в любых жизненных обстоятельствах, в том числе при решении оперативно-служебных задач в особых условиях. Психологическая саморегуляция способствует поддержанию устойчивого эмоционального состояния сотрудника; развитию гибкости поведения в зависимости от обстоятельств; повышению производительности труда и минимизации профессиональных рисков.

Основные направления развития навыков саморегуляции:

1. Когнитивная коррекция: изменение восприятия трудных ситуаций путем анализа собственных мыслей и установок (когнитивно-поведенческая терапия).

2. Методы релаксации: использование техник глубокого дыхания, мышечной релаксации, визуализации спокойных сцен и образов (прогрессивная мышечная релаксация, аутогенная тренировка).

3. Физическая активность: занятия спортом способствуют снятию физического напряжения и улучшению общего самочувствия.

4. Социальная поддержка: создание условий для коллективного сплочения, взаимовыручки и дружеского общения внутри подразделения.

В условиях, когда профессиональная психологическая помощь ограничена (например, при несении службы в особых условиях), сотрудникам ОВД необходимо развивать навыки самостоятельного контроля над своим психологическим состоянием. Это достигается через освоение методов саморегуляции.

Существует обширная научная база, предлагающая различные подходы к снятию стресса, которые направлены на снижение напряжения и активацию

[1] © Капитанова Н. В., 2026.

внутренних ресурсов. Для поддержания профессиональной эффективности, каждый правоохранитель самостоятельно может использовать эти техники. Проверенными методами релаксации и снятия психоэмоционального напряжения являются занятия творчеством, чтение, общение с близкими людьми, пешие прогулки, походы и туристические поездки. Специалисты в области нейробиологии, занимающиеся изучением человеческого поведения и мозговых процессов, рекомендуют для достижения состояния покоя и расслабления использовать настольные игры, позволяющие тренировать когнитивные функции человека.

Особую популярность среди сотрудников силовых структур имеет зарекомендовавший себя метод «Ключ». История метода начинается в 1981 г., когда доктор Х. М. Алиев разработал его в Центре подготовки космонавтов имени Ю.А. Гагарина. Официальное признание метод получил в 1987 г. с утверждением Минздравом СССР. Первоначально, в 1980-х гг., «Ключ» успешно применялся в электронной промышленности для решения проблемы зрительной утомляемости у женщин-операторов, работавших с микроскопами. Это привело к повышению качества выпускаемых микроэлементов и, что немаловажно, к сохранению здоровья сотрудников, занятых в условиях монотонного и напряженного производства. Сегодня «Ключ» активно используется для антистрессовой подготовки сотрудников силовых структур. Метод демонстрирует свою эффективность в повышении выносливости, работоспособности, поддержании высокого уровня бодрости и ускорении восстановления сил. Круг пользователей «Ключа» широк и включает подразделения ФСБ России, МВД России, МЧС России, а также программы подготовки представителей профессий, требующих высокой стрессоустойчивости и творческого подхода.

Учитывая специфику службы сотрудников ОВД, особую ценность приобретают экспресс-методы саморегуляции. Их преимущество в простоте, скорости применения, отсутствии необходимости в специальном оборудовании и минимальных временных затратах, а также в отсутствии негативных последствий, таких как сонливость.

В качестве примеров экспресс-методов, способствующих нормализации функционального состояния сотрудников, могут быть применены методики, направленные на снижение нервно-мышечного напряжения. К таковым относятся, например, прогрессивная мышечная релаксация Э. Джекобсона и аутогенная тренировка И. Шульца.

Альтернативными оптимальными подходами являются дыхательные практики. Их доступность обусловлена отсутствием необходимости в специальной подготовке, а эффект снижения мышечного напряжения достигается за счет усиленного кислородного снабжения организма (например, посредством техники глубокого дыхания).

Итак, психологическая саморегуляция является важнейшей составляющей профессионализма сотрудников ОВД. Способность сохранять внутренний баланс, несмотря на средовые факторы, обеспечивает высокое качество исполнения служебных обязанностей, снижает вероятность совершения ошибок и повышает общую удовлетворенность работой. Развитие навыков саморегуляции должно стать приоритетным направлением психологических подразделений

МВД России, направленным на укрепление дисциплины, увеличение морального духа и сохранение кадров на длительный срок службы.

Список литературы

1. 7 аргументов от ученых, почему стоит играть в настольные игры // МЕЛ. URL: https://mel.fm/zhizn/razvlecheniya/6814273-tabletop9.
2. Центр Ключ Хасая Алиева. URL: https://hasai.ru/.

Кеменяш Ю. В.[1]*,*
адъюнкт факультета подготовки
научно-педагогических и научных кадров
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Костина Л. Н.,
профессор кафедры психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
доктор психологических наук, профессор

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ КОПИНГ-ПОВЕДЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ ВЫПОЛНЕНИЯ СОТРУДНИКАМИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ СЛУЖЕБНЫХ ЗАДАЧ В ОСОБЫХ УСЛОВИЯХ

Теоретические модели копинг-поведения получают особое значение в контексте профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел, выполняющих служебные обязанности в особых условиях. Проведение специальной военной операции, участие в контртеррористических мероприятиях, несение службы в приграничных территориях или в условиях обеспечения общественного порядка сопряжены с воздействием стрессоров высокой интенсивности – угрозой жизни, неопределенностью, моральными дилеммами, дефицитом отдыха, информационным давлением и необходимостью оперативного принятия решений. Особые условия определяются не только формальными правовыми основаниями, но и психофизиологическими и социальными требованиями, личными и деловыми качествами, предъявляемыми к сотрудникам. Так, согласно Федеральному закону от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [1], Федеральному закону от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» [2] и приказу МВД России от 27 августа 2024 г. № 500 «Об утверждении Положения о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» [3], государство возлагает на сотрудников органов внутренних дел обязанность сохранять работоспособность и психологическую устойчивость в условиях экстремальных факторов, а на руководителей и психологов – ответственность за формирование морально-психологической готовности, поддержку дисциплины, диагностику признаков дезадаптации и обучение методам саморегуляции. Несмотря на наличие институциональной системы

[1] © Кеменяш Ю. В., 2026.

морально-психологического обеспечения деятельности сотрудников органов внутренних дел, одной из главных целей которой является обеспечение морально-психологической готовности сотрудников к качественному выполнению оперативно-служебных задач и вооруженной защите Отечества, формирование их профессиональной надежности (п. 3.4 приказа МВД России от 27 августа 2024 г. № 500 «Об утверждении Положения о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации»), остаются открытымы вопросы: каким образом сотрудники органов внутренних дел фактически справляются с экстремальными нагрузками и какие модели совладающего поведения обеспечивают эффективность решения профессиональных служебных задач.

Теоретические основы копинг-поведения активно развиваются в зарубежной и отечественной психологии [4]. Различные подходы и модели позволяют объяснить феномен совладания, определить его структурные элементы и механизмы. Подход задает методологические ориентиры и общие теоретические основания анализа, модель, в свою очередь, представляет собой конкретную схему реализации этих принципов, описывающую структуру и механизмы совладающего поведения.

В своем исследовании И. Б. Лебедев [5] выделяет основные подходы к пониманию копинг-поведения:

1) неопсихоаналитический (копинг – это эго-процессы, направленные на продуктивную адаптацию личности в трудных ситуациях);

2) личностный (копинг – это составляющая личностных качеств, определяющая относительно стабильные варианты реакции на стресс);

3) динамический (копинг – это процесс, зависящий от субъективного восприятия ситуации и множества факторов).

В рамках данных подходов сформировались различные теоретические модели копинг-поведения. Однако большинство из них не учитывают специфику деятельности в условиях угрозы жизни, где поведение сотрудника органов внутренних дел определяется профессиональными нормами, дисциплиной, субординацией и приоритетом группового долга. Этот факт создает противоречие: общепсихологические модели копинг-поведения описывают поведение человека в повседневной жизни, тогда как копинг-поведение сотрудников органов внутренних дел опосредовано профессиональными нормами, приказами, кодексами, а также комплексным и порой одновременным воздействием стресс-факторов.

В ходе исследования В. Ю. Рыбников, Е. Н. Ашанина и А. В. Бухвостов [6, с. 17] выделяют различные типы стрессовых ситуаций в профессиональной деятельности сотрудников Государственной противопожарной службы МЧС России. Данный подход можно адаптировать для психологического анализа деятельности сотрудников органов внутренних дел, выполняющих служебные обязанности в особых условиях, учитывая специфику их служебных обязанностей.

Согласно адаптированной классификации, можно выделить четыре типа стрессовых ситуаций:

1) первый тип включает ситуации привычной профессиональной деятельности, характерные для повседневной службы сотрудников органов внутренних

дел (такие как патрулирование, проведение следственных действий, оформление документации и т. д.). Для таких ситуаций характерна высокая степень предсказуемости действий: сотрудник знает алгоритмы, последовательность профессиональных действий и необходимые профессиональные навыки. Подобные ситуации, как правило, не несут угрозы для жизни и здоровья и не вызывают значительного стрессового напряжения;

2) во втором типе ситуации связаны с нарушением привычной схемы действий, когда сотрудник сталкивается с нестандартными, но не опасными для жизни и здоровья условиями: оргштатные изменения, непрогнозируемые конфликты или противодействие со стороны граждан и пр. Несмотря на отсутствие угрозы жизни и здоровью, такие ситуации вызывают эмоциональное напряжение, в том числе стрессы и фрустрации вследствие необходимости адаптации к новым условиям, усложняют выполнение служебных обязанностей;

3) третий тип включает опасные, но знакомые ситуации. Для сотрудников органов внутренних дел это может проявляться в задержаниях правонарушителей, пресечении конфликтов с агрессивными гражданами или действиях в условиях повышенного риска при соблюдении стандартных процедур. Эти ситуации требуют применения профессиональных навыков и умений, и, хотя присутствует реальная опасность, алгоритмы действий сотруднику известны и привычны;

4) четвертый тип охватывает опасные и неопределенные ситуации, когда уровень риска высок, а алгоритмы действий либо полностью неизвестны, либо только частично определены. Примеры таких ситуаций включают участие в пресечении массовых беспорядков, действия в экстремальных условиях, а также ликвидацию последствий крупных чрезвычайных происшествий. Деятельность в подобных условиях усложняется комплексом воздействия стресс-факторов, требует быстрой оценки ситуации, принятия нестандартных решений, высокого уровня профессионально-и морально-психологической устойчивости, способности к оперативной адаптации, морально-психологической готовности к качественному решению служебных задач.

В контексте выполнения служебных обязанностей сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации в условиях четвертого типа, предлагаем рассмотреть несколько теоретических моделей копинг-поведения, позволяющих понять, как сотрудники справляются со стрессовыми ситуациями, сохраняют профессионально- и морально-психологическую устойчивость и эффективно действуют.

В трехфакторной модели Р. Лазаруса копинг понимается как результат взаимодействия стратегий, личностных ресурсов и поведения. Согласно данной модели в экстремальных и неопределенных условиях сотрудники органов внутренних дел использует весь набор профессиональных и личностных ресурсов – профессиональный опыт, профессионально- и морально-психологическую устойчивость – для выбора наиболее эффективной стратегии, будь то непосредственное вмешательство, делегирование задачи коллегам или временная фиксация внимания на ситуации для сбора информации. Такой подход способствует сохранению контроля над ситуацией и предотвращению эмоциональной перегрузки.

Согласно разработанной С. Е. Хобфолом модели сохранения ресурсов [10] внимание фокусируется на стремлении личности сохранить, защитить и приумножить свои ресурсы. В рамках этой модели у сотрудников органов внутренних дел стресс может возникать при угрозе потери или невозможности использования этих ресурсов, будто то физическое здоровье, активность, профессиональные навыки или социальная поддержка. Копинг в данном случае выражается в планировании действий, рациональном распределении сил, использовании поддержки коллег с целью сохранения работоспособности и предотвращения эмоционального выгорания.

В концепции соответствия когнитивной оценки и совладания (Конвэй, Д. Терри) предполагается, что эффективность стратегии копинг-поведения зависит от того, насколько выбранный способ реагирования соответствует субъективной оценке ситуации. Согласно этой концепции, в профессиональной служебной деятельности органов внутренних дел это проявляется в необходимости гармоничного проявления высокого уровня контроля в соответствии с характером стрессора/стрессоров. Так, в ситуациях, когда сотрудник органов внутренних дел способен повлиять на ход событий (например, при в условиях специальной военной операции) оптимальным является проблемно-ориентированный копинг, основанный на анализе и профессиональных действиях, направленных на решение служебной задачи. Однако, при обстоятельствах, когда контроль ограничен (например, в условиях непредсказуемой угрозы, потери связи) более эффективными становятся эмоционально-ориентированные стратегии, направленные на стабилизацию внутреннего состояния, снижение тревоги и сохранение концетрации. Несоответствие между оценкой ситуации и выбранной стратегией ведет к снижению адаптивности, ошибочным решениям и риску эмоционального истощения [8].

Модель двойного процесса совладания М. Штребе и Х. Шат [11] также применима к анализу деятельности сотрудников органов внутренних дел, выполняющих служебные обязанности в особых условиях. Согласно данной модели совладание реализуется в двух взаимосвязанных направлениях – ориентация на утрату и ориентация на восстановление. В первом случае сотрудник органов внутренних дел эмоционально переживает последствия экстремальной ситуации, осознает ее значение и возможные потери; во втором – ищет пути восстановления, актуализирует личностные ресурсы, переосмысливает профессиональные и духовно-нравственные ценности.

В служебной деятельности это выражается в способности после психологически тяжелых событий возвращаться к активной деятельности, обеспечивать здоровьесбережение, искать поддержку у членов семьи, близких людях, служебного коллектива, участвовать в программах психологической реабилитации. Чередование этих фаз является естественным процессом адаптации, способствующим восстановлению эмоционального равновесия и профилактике профессионального выгорания.

В свою очередь, в модели «Цели и совладания со стрессом» С. Фолкман, Н. Л. Стэйна [9] акцентируется внимание на динамическом характере целей личности в процессе преодоления стресса. Для сотрудников органов внутрен-

них дел, выполняющих служебные обязанности в особых условиях, гибкость целей становится ключевым условием эффективной адаптации. Изменение оперативной обстановки, внезапное появление новых угроз или необходимость быстрого перераспределения ресурсов требуют постоянного пересмотра приоритетов. Умение менять иерархическую последовательность служебных целей и задач без утраты устойчивой профессиональной направленности, профессионально- и морально-психологической готовности их решать повышает устойчивость к стрессу, способствует сохранению самообладания и оптимальной работоспособности. Напротив, фиксация на недостижимых служебных целях или нежелание изменять стратегию действий нередко ведут к эмоциональному выгоранию и ошибкам в принятии решений [7].

Таким образом, анализ теоретических моделей копинг-поведения показывает, что их применение к деятельности сотрудников органов внутренних дел, выполняющих служебные обязанности в особых условиях, позволяет углубиться в механизмы психологической адаптации, профессионально- и морально-психологической устойчивости, обеспечения профессионально- и морально-психологической готовности к качественному решению служебных задач. В особых условиях эффективность копинг-поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации определяется балансом когнитивных, эмоциональных и поведенческих стратегий, а также способностью сохранять и восстанавливать собственное здоровье и психологический потенциал.

Рассмотренные модели демонстрируют, что гибкость целей, адекватная оценка ситуации и рациональное распределение ресурсов способствуют поддержанию высокой работоспособности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, выполняющих служебные обязанности в особых условиях.

Список литературы

1. Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (ред. от 28.12.2024, с изм. и доп., вступ. в силу с 05.02.2025) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2011. № 49 (ч. 1). Ст. 7020.

2. Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» (ред. от 31.07.2025, с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2025) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2011. № 7. Ст. 900.

3. Приказ Министерства внутренних дел Российской Федерации от 27 августа 2024 г. № 500 «Об утверждении Положения о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» // Официальное опубликование правовых актов. URL: http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202409200024.

4. Костина Л. Н. Психология личности : курс лекций. Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2017. 194 с.

5. Костина Л. Н. Моделирование профессиональных ситуаций как основа для обучения сотрудников органов внутренних дел, изучения и оценки их профессиональных компетенций // Образование и общество. 2016. № 1 (96). С. 66–69.

6. Лебедев И. Б. Психологические механизмы, стратегии и ресурсы стресс преодолевающего поведения (копинг-поведения) специалистов экстремального профиля (на примере сотрудников МВД России) : дис. … д-ра психол. наук. 2002. URL: https://www.dissercat.com/content/psikhologicheskie-mekhanizmy-strategii-i-resursy-stress-preodolevayushchego-povedeniya-kopin/.

7. Рыбников В. Ю., Ашанина Е. Н. Психология копинг-поведения специалистов опасных профессий : монография / Всероссийский центр экстренной и радиационной медицины МЧС России, Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России, Санкт-Петербургский институт психологии и социальной работы. СПб. : Политехника сервис, 2011. 120 с.

8. Станибула С. А. Биопсихосоциальная модель совладающего поведения // Развитие личности, 2018. № 1. С. 204–215.

9. Ялтонский В. М. Современные теоретические подходы к исследованию совладающего поведения // Медицинская психология в России: электронный научный журнал. 2010. № 1. URL: http:// medpsy.ru.

10. Folkman S., Stein N. L. Adaptive goals processes instressful events // Memory for everyday and emotional events. 1997. P. 113–137.

11. Hobfoll S. E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress // American Psychologist. 1988. Vol. 44. URL: https://www.researchgate.net/profile/Stevan-Hobfoll-2/publication/228079206_Conservation_of_Resources/links/53ed1c190cf2981ada12af0c/Conservation-of-Resources.pdf.

12. Stroebe M., Schut H. The dual process model of coping with bereavement: rationale and description // Death Studies. 1999. № 23 (3). P. 197–224. URL: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10848151/.

Колкова Е. А.[1]***,***
курсант
Института-факультета психологии
служебной деятельности органов внутренних дел
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Алексеев Д. Е.,
начальник кафедры психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

МОТИВАЦИЯ К УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ У КУРСАНТОВ И СЛУШАТЕЛЕЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ МВД РОССИИ

Мотивация играет важную роль в деятельности сотрудника полиции. Благодаря ей курсанты успешно выполняют поставленные задачи, достигают высоких результатов в служебной и в учебной деятельности, становятся компетентными специалистами. Мотивация – психофизиологический процесс, управляющий поведением человека, задающий его направленность, организацию, активность и устойчивость.

Маслоу А. считал, что мотивация человека зависит от удовлетворения потребностей. Только при удовлетворении низших потребностей можно перейти на следующий уровень. Например: курсант заступил в суточный наряд и на следующий день ему нужно выступить на семинаре, пока он не удовлетворит свои низшие физиологические потребности в отдыхе, он не сможет успешно подготовиться к семинару.

Однако В. Франкл доказал, что человек в самых тяжелых условиях стремиться к самоактуализации и достижению поставленных целей. Франкл считал, что отсутствие смысла есть основная причина отчаяния. Курсантам важно найти свой смысл обучения в образовательных организациях МВД России, если данного смысла нет, нет поставленных целей, обучение будет казаться тяжелым.

Роджерс К. считал, что важнейшим мотивом человека является самоактуализация. У каждого человека есть стремление развивать себя, находить в себе лучшие качества. Данные качества помогаю курсанту выполнять успешно поставленные задачи, достигать высоких результатов в учебе и науке.

Теория Йеркса-Додсона описывает связь между уровнем мотивации и эффективностью деятельности. Данная теория говорит о том, что наилучшие ре-

[1] © Колкова Е. А., 2026.

зультаты достигаются при среднем уровне мотивации. А слишком низкая и слишком высокая наоборот снижает эффективность деятельности.

Для изучения изменения мотивации у курсантов и слушателей была проведена методика Т. Н. Францевой «Диагностика мотивов профессиональной деятельности».

Цель: изучить мотивацию на 1 и 3 курсах и выяснить как изменилась мотивация у курсантов за 2 года.

Цель: изучить уровень мотивации к учебе на 1 и 3 курсах, а также ее изменения.

Выборка 21 курсант, 17 девушек, 4 юношей.

Результаты исследования представлены на графике (*рис. 1*). На нем мы видим, что мотивация на 1 курсе выше, чем на 3 курсе, а на 3 курсе – у тех же самых курсантов мотивация значительно понизилась.

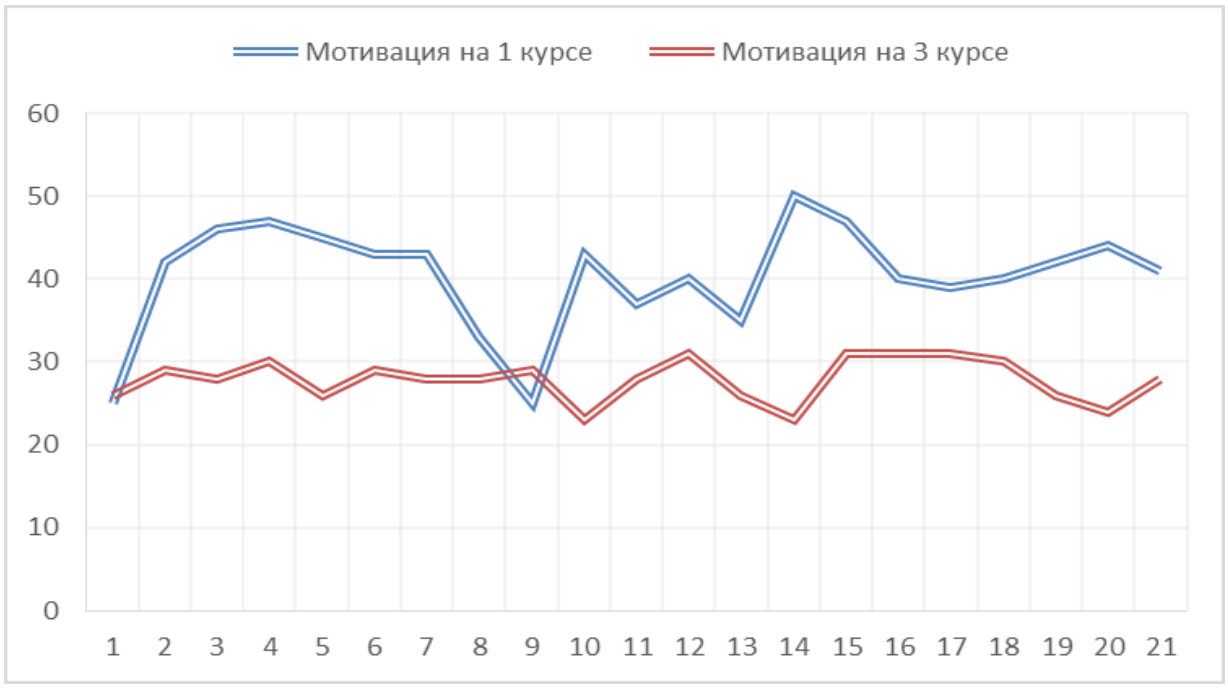


Рис. 1. График мотивации к учебной деятельности на 1 и 3 курсах

Таким образом, по результатам эмпирического исследования можно сделать вывод, что мотивация на 3 курсе у курсантов значительно снижается в связи переосмыслением мотивов, изменением приоритетов и внутриличностных конфликтов.

На основе результатов проведенного исследования составим рекомендации курсантам для поднятия мотивации к учебе.

Рекомендации курсантам для поднятия мотивации к учебе:

Активно участвовать в учебном процессе и в научных мероприятиях. Это поможет увидеть свои лучшие качества и развивать их – благодаря чему мотивация к учебе вырастит.

Определить свои цели в образовании. Данная рекомендация поможет курсанта сосредоточиться на главном, четко следовать поставленным задачам и достичь поставленных целей.

Заниматься рефлексией и саморегуляцией. Важно чередовать учебу и отдых, благодаря чему улучшатся и начнут расти продуктивность и мотивация к учебе.

Активно сотрудничать с другими студентами и участвовать в научных конференциях в других образовательных организациях. Это расширит кругозор курсанта, он сможет получить новую интересную информацию, которая поможет ему в учебе, а также снизится риск профессионального выгорания.

Отмечать свои достижения и продолжать развивать свои профессиональные важные качества. Важно вести дневник достижений, стремиться к самоактуализации, благодаря чему курсант сможет добиваться высоких результатов в учебе.

Таким образом, можно сделать вывод, что изменение мотивации на 1 и 3 курсах довольно важный момент. У курсантов 3 курса изменяются мотивы, приоритеты, цели из-за чего и могут возникать трудности в учебной деятельности. Чтобы поднять мотивацию курсантам нужно определиться со своими целями, продолжать активно участвовать в учебном процессе и в научной деятельности, отмечать свои достижения.

Список литературы

1. Семченко В. А. Проблемы мотивации поведения и деятельности человека. Модульный курс психологии. Модуль «Направленность». М. : Миллениум, 2014. 521 с.

2. Скуратовский Л. Мотив как движущая сила познавательной деятельности учащихся в процессе изучения языка // Дивослово. 2015. № 2. С. 2–4.

3. Гулеватый В. Л. Пути повышения мотивации обучения. Винница, 2006. 215 с.

4. Абрамкина М. О. Применение теории А. Маслоу в системе мотивации труда персонала // Актуальные вопросы экономических наук. 2015. № 43. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-teorii-a-maslou-v-sisteme-motivatsii-truda-personala/.

Коновалов Е. А.[1]*,*
заместитель начальника
научно-исследовательского
испытательного отдела
Государственного научно-исследовательского
испытательного института военной медицины
Министерства обороны Российской Федерации,
кандидат медицинских наук

Козырева Е. С.[2]*,*
младший научный сотрудник
научно-исследовательского
испытательного отдела
Государственного научно-исследовательского
испытательного института военной медицины
Министерства обороны Российской Федерации

СТАНДАРТИЗОВАННАЯ СИСТЕМА МНОГОУРОВНЕВОЙ ОЦЕНКИ ФАРМАКОЛОГИЧЕСКОГО ДЕЙСТВИЯ ПСИХОТРОПНЫХ ВЕЩЕСТВ

Профессиональная деятельность специалистов силовых структур, в том числе военнослужащих Министерства обороны Российской Федерации (далее – МО РФ) и других ведомств, подразумевает особые требования к состоянию здоровья, профессионально значимым качествам и уровню работоспособности.

Ведение войны в современных условиях заставляет искать пути эффективной адаптации к новым факторам боевой нагрузки, таким как: увеличение интенсивности боевых действий, отсутствие времени на полноценный отдых, невозможность своевременной ротации личного состава, рост доли операторского труда за счет насыщения армии сложными образцами вооружения и техники, перманентное состояние психоэмоционального напряжения из-за постоянной угрозы атаки беспилотными летательными аппаратами (далее – БПЛА) [1, с. 47; 2, с. 431] и широкого применения систем спутникового слежения и целеуказания.

Указанные особенности увеличивают потребность в создании новых средств фармакологической коррекции (далее – СФК) функционального состояния (далее – ФС), что, в свою очередь, определяет актуальность разработки методик оценки фармакологического эффекта психотропных веществ (далее – ПВ).

Поскольку живые организмы являются сложными нелинейными системами, для их изучения требуется многомерный подход. При этом физиологические и психические функции оцениваются в разных единицах измерения и для сравнимости результатов требуют пересчета в стандартные баллы или процентили. В настоящее время единого подхода, в части касающейся набора диагностиче-

[1] © Коновалов Е. А., 2026.
[2] © Козырева Е. С., 2026.

ских тестов не существует. Выбор зависит от дизайна конкретного исследования и, как правило, представляет собой набор различных субъективных и объективных методик, никак не согласованных между собой.

Кроме того, для понимания эффективности действия лекарственного средства требуются шкалы, позволяющие выполнить количественную и качественную оценку воздействия на определенный симптом или состояние.

Разработка новых СФК протекает в несколько основных этапов:

1. Определение потребности.
2. Формирование заказа и постановка НИР.
3. Поиск и создание биологически активного вещества.
4. Доклинические исследования: изучение биологической активности и токсичности вещества на лабораторных животных; разработка и испытание лекарственной формы.
5. Четыре фазы клинических испытаний.
6. Регистрация в МЗ РФ.
7. Войсковая апробация.
8. Принятие на снабжение в МО РФ.

В случае проведения клинических испытаний психотропных СФК исчерпывающее изучение их фармакодинамики в первой и второй фазе без применения психологических методов не представляется возможным.

Во-первых, мишенью воздействия настоящих СФК в краткосрочной перспективе являются психические процессы и состояния, а в долгосрочной, при условии использования этих лекарственных средств как вспомогательного инструмента в совокупности с длительной психотерапией психические свойства человека [3, с. 321].

Во-вторых, одним из требований при проведении I и II фазы клинических испытаний [4, с. 384] является формирование максимально однородных групп добровольцев, что в случае с исследованием психических феноменов подразумевает проведение псевдорандомизации изучаемого контингента для снижения влияния на результаты их личностных и других психологических особенностей.

Таким образом, принимая во внимание, сказанное выше, можно заключить, что создание стандартизованной системы многоуровневой оценки фармакологического действия психотропных веществ является актуальным вопросом современной прикладной науки. В настоящий момент в рамках работ по решению данной проблемы нами ведутся исследования в нескольких основных направлениях: создание субъективных опросников самооценки, моделирование психоэмоционального стресса в стационарных и полевых условиях и объективизация данных путем проведения специальных психофизиологических исследований с применением цифрового полиграфа (далее – СПФИ).

Наряду с применением объективных физиологических и психофизиологических методик в рамках стандартизованной системы многоуровневой оценки фармакологического действия психотропных веществ требуется обязательное использование стандартизованных субъективных опросников самооценки психического состояния, позволяющих осуществлять как качественную, так и количественную оценку изучаемых психических феноменов [5, с. 17; 6, с. 8]. Для

этого требуется разработка по крайней мере трех одномерных шкал: тревоги, депрессии и астении. Указанные шкалы должны иметь возможность быть использованы вместе и отдельно в виде самостоятельных модулей. В настоящее время все известные нам методики оценки тревоги и депрессии либо входят в многомерные тесты, например, в Методику многостороннего исследования личности (далее – ММИЛ) [7, с. 64], и самостоятельно использоваться не могут, либо не имеют никакой информации об их стандартизации.

На сегодняшний день нами выполнены работы по созданию авторской методики субъективной самооценки состояния астении «Стандартизованная шкала астении Коновалова-Козыревой» (далее – СТАШКА). С точки зрения современной классификации СТАШКА является одномерной шкалой и представляет собой формализованный субъективный опросник состояния [8, с. 20, 26; 9, с. 111].

Опросник методики состоит из 30 пунктов на основе международной классификации болезней 10 пересмотра и ведомственных документов Министерства здравоохранения и Министерства обороны Российской Федерации, касающихся признаков физического и умственного утомления, а также истощения нервной системы (*рис. 1*).

№ п/п	Симптом	Балл
1.	Ощущение общего утомления	
2.	Утомление глаз	
3.	Снижение интереса к работе	
4.	Снижение продуктивности труда	
5.	Снижение внимания	
6.	Снижение памяти	
7.	Затруднения при засыпании	
8.	Поверхностный (чуткий) сон	
9.	Сокращение времени сна	
10.	Сонливость во время работы	
И.	Кошмарные сновидения	
12.	Наличие раздражительности	
13.	Неспособность расслабиться	
14.	Неспособность получить удовольствие	
15.	Снижение настроения	
16.	Наличие ощущения «угнетённости»	
17.	Вялость, апатия, резкий упадок сил	
18.	Частая смена настроения	
19.	Стремление всё делать «по шаблону»	
20.	Головные боли	
21.	Боли (неприятные ощущения) в сердце	
22.	Ощущения перебоев в ритме сердца	
23.	Учащение ритма сердца	
24.	Ощущение тревожности	
25.	Потливость	
26.	Снижение координации движений	
27.	Расстройства пищеварения	
28.	Покраснение или бледность кожи лица	
29.	Желание побыть одному	
30.	Снижение аппетита	

Рис. 1. Опросник «Стандартизованной шкалы астении Коновалова-Козыревой»

Обследуемому предлагается оценить наличие и выраженность симптоматики по пятибалльной шкале, где 0 – отсутствие симптома, а 5 – его максимальная выраженность. Затем производился расчет интегрального показателя (далее – ИП) путем сложения полученных баллов и его перевод в стандартизованные баллы (далее – стены) (*табл. 1*).

Таблица 1

Таблица перевода первичных (сырых) баллов в стены

Стен	Первичные (сырые) баллы	Уровень
1	0–4	Низкий
2	5–21	
3	22–37	
4	38–54	Средний
5	55–62	
6	63–71	
7	72–87	
8	88–104	Высокий
9	105–121	
10	122–150	

Интерпретация: низкий уровень астении (от 1 до 3 стенов) – у испытуемого имеются отдельные симптомы физического и умственного утомления; средний уровень (от 4 до 7 стенов) – присутствуют симптомы физического и умственного переутомления; высокий уровень астении (от 8 до 10 стенов) – максимально выраженная симптоматика, позволяющая констатировать наличие у испытуемого клинической картины истощения нервной системы (астенический синдром).

Интерпретация результатов должна производиться с обязательным учетом данных объективного наблюдения медицинского работника или психолога. При отсутствии совпадения клинической картины и результатов методики предпочтение следует отдавать данным объективного осмотра. Вопросы методики осознаются обследуемым и могут подвергаться рациональной интерпретации, поэтому ее использование подразумевает наличие у тестируемого надлежащей мотивации и достаточной степени сотрудничества между обследуемым лицом и специалистом. СТАШКА, как и любой другой психодиагностический тест, является вспомогательным инструментом для обоснования уточненного диагноза в комплексе других методов доказательной базы и ни в коем случае не предполагает диагностику только на ее основе.

В рамках процедуры стандартизации методики были обследованы 1014 респондентов с наличием отдельных признаков утомления и астенического синдрома (далее – АС) различной степени тяжести. Обследования проводились как на здоровых добровольцах (n = 840) после физической и умственной нагрузки, так и на больных с расстройствами психики и поведения (n = 128). Наиболее тяжелые проявления АС изучались на группе пациентов с тяжелой онкологической патологией (n = 46). В каждом конкретном случае наличие АС верифицировалось врачебной комиссией. Мнения экспертов подвергались количественной оценке при помощи формализованного опросника «Индекс психического состояния» (далее – ИПС). Каждый пункт ИПС оценивал наличие того или ино-

го психопатологического симптома и оценивался в 1 балл, затем производилось простое суммирование баллов. Эмпирическая валидность методики выполнялась путем сравнения его результатов с данными ИПС (r = 0,53).

Нормальность полученного распределения данных проверялась критерием Колмогорова-Смирнова (*рис. 2*).

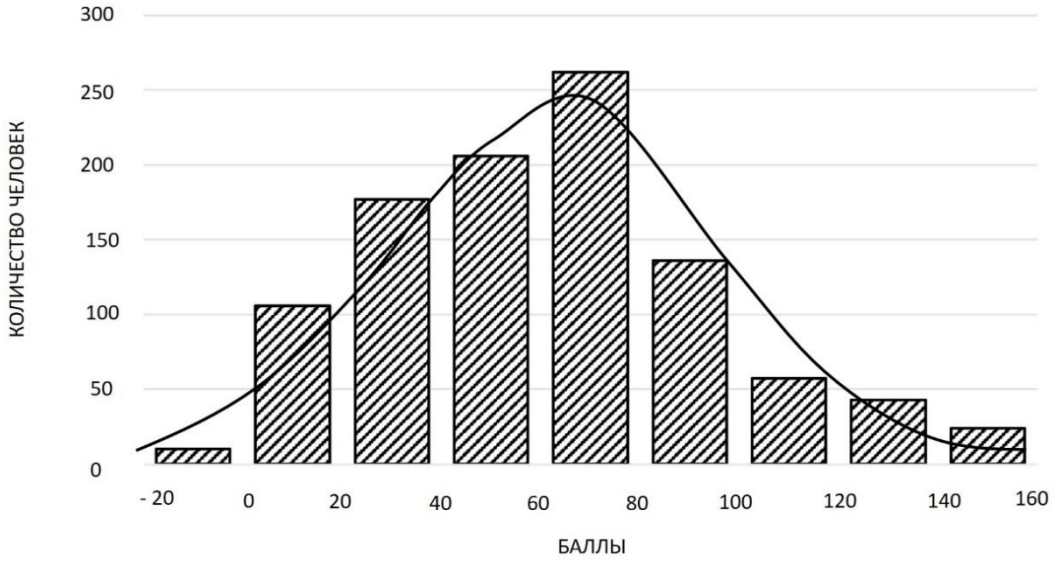


Рис. 2. Распределение баллов СТАШКА в изучаемой выборке (n = 1014)

В процессе работы были выявлены и переформулированы вопросы, которые вызывали непонимание у респондентов. Рассчитаны среднее значение, среднеквадратичное отклонение и осуществлен перевод «сырых» баллов в стены («Standart ten») способом, предложенным Р. Б. Кэттеллом [5, с. 191]. Среднее арифметическое группы было принято за среднюю точку и ей присвоено значение 5,5 балла. Всякая оценка в интервале (x + 0,25 σ) переводилась в 6 баллов, а оценка (x – 0,25 σ) в 4 балла. Любое дальнейшее увеличение или уменьшение тестовой оценки на 0,5 σ увеличивало или уменьшало стандартную оценку на 1 балл.

Надежность шкалы проверялась коэффициентом внутренней согласованности методики. Проведенная проверка показала достаточную надежность методом расщепления (r = 0,94). Также был высчитан коэффициент Спирмена-Брауна (r_t = 0,97).

Широкое использование СТАШКА в исследованиях по разработке СФК работоспособности на фоне высокой степени физического и умственного перенапряжения в стационарных и полевых условиях, в том числе при депривации сна показали его достаточную надежность и валидность.

Другим направлением нашей работы является объективизация данных клинических исследований путем проведения СПФИ. Полиграф при этом используется не для детекции лжи как таковой, а для объективной оценки наличия или отсутствия воздействия фармакологического агента на психические процессы обследуемых людей в заранее спланированной ситуации психоэмоционального стресса, когда доброволец согласно сценарию исследования заведомо вынужден говорить неправду, поэтому наряду с классическим подходом индивидуальной бальной оценки полного симптомокомплекса, выполняется статистиче-

ский анализ изменения показателей амплитуд кожно-гальванической реакции (мкВ) (далее – КГР) всей выборочной совокупности.

Изменение информативности полиграмм оценивается путем вычисления общего показателя информативности (далее – ПИ), вычисляемого по оригинальной формуле:

$$ПИ = A_1 - A,$$

где:
A – разница амплитуд КГР проверочного и нейтральных вопросов до приема препарата;
A_1 – разница амплитуд КГР проверочного и нейтральных вопросов после приема препарата.

Разница амплитуд КГР проверочного и нейтральных вопросов вычисляется по формуле:

$$A = X - \Sigma_Y / n = X - (Y1 + Y2 + Y3 \ldots + Yn / n),$$

где:
A – разница амплитуд КГР проверочного и нейтральных вопросов;
X – амплитуда КГР проверочного вопроса;
Y – амплитуда КГР нейтральных вопросов;
n – количество нейтральных вопросов;
Σ_Y – среднее арифметическое амплитуд нейтральных вопросов.

Для подтверждения улучшения информативности полиграммы значение ПИ должно быть больше 0, если ПИ меньше или равно 0 улучшения не произошло (*рис. 3*).



Рис. 3. Пример полиграммы до приема и после приема лекарственного препарата

Для моделирования психоэмоционального стресса и создания ситуации заведомой лжи нами был модифицирован стандартный «Карточный тест» и разработана ролевая игра «Прерыватель детонации».

«Карточный тест»: для работы формируется экспериментальная колода (далее – ЭК) из 36 карт, в которую входят 4 карты разной масти и ранга (каждая в 9 экземплярах). Для формулировки проверочных (значимых) вопросов используются следующие карты: «ТУЗ ПИК», «КОРОЛЬ ТРЕФ», «БУБНОВАЯ ДАМА», «ВАЛЕТ ЧЕРВЕЙ». Нейтральные вопросы создаются из карт, имеющих в своем названии номер, например, «ДЕСЯТКА ПИК», «ШЕСТЕРКА

ТРЕФ» и т. д. Вопросы предъявляются однократно на фоне и после приема препарата по формуле: 0-0-НВ-ПВ1-НВ-НВ-ПВ2-НВ-НВ-ПВ3-НВ-НВ-ПВ4-НВ-НВ. По условию тестирования на все вопросы требуется отвечать только «НЕТ».

Выбор карты добровольцем производится в отдельном помещении. ЭК перемешивается лаборантом в присутствии испытуемого. Снятие колоды и выбор карты выполняет сам обследуемый. После выполнения указанных действий лаборант проводит проверку правильности запоминания масти и ранга карты. Оператору полиграфа выбранная карта предварительно не сообщается.

Ролевая игра «Прерыватель детонации»: игра подразумевает использование экспериментального прибора «Симулятор замедлителя детонации» (*рис. 4*), который представляет собой учебный макет замедлителя подрыва часового типа. На передней панели прибора находится два цифровых таймера и пять проводов разного цвета. На одном из таймеров реализован обратный отсчет с изменяемой частотой ударов в минуту (дублируются звуковым сигналом, имитирующим щелчки реле), на другом отображается время от начала теста до его завершения.



Рис. 4. Симулятор замедлителя детонации

Обследуемому предлагается интуитивно найти и разомкнуть провод-прерыватель. Психоэмоциональный стресс создается тем, что после каждой «ошибки» скорость отсчета (частота ударов в минуту) на первом таймере увеличивается. «Провал» теста завершается эквивалентом детонации в виде громкого звука сирены. «Успешное» размыкание провода-прерывателя выключает прибор. Цвет провода-прерывателя программируется заранее и постоянно меняется. Лаборант проверяет насколько правильно человек запомнил цвет провода-прерывателя. Сразу до и после теста фиксируются такие физиологические параметры, как артериальное давление и пульс, затем обследуемый проходит СПФИ, где должен скрыть от оператора полиграфа цвет провода, который он запомнил.

В заключении можно сказать, что современные реалии ведения войны требуют создание надежных средств фармакологической коррекции с гарантированным эффектом их применения в боевых и приближенных к боевым условиям. При проведении комплекса мероприятий по клиническому исследованию данных средств стандартных процедур недостаточно, особенно в части, касающейся психотропных лекарственных препаратов, поскольку оценить их фарма-

кодинамику невозможно без использования психологических методик. Это обуславливает необходимость создания стандартизованной системы многоуровневой оценки фармакологического действия психотропных веществ, включающей в себя, как объективные методы оценки физиологических организмов, так и субъективные психологические методики самооценки своего состояния. При этом для эффективной работы системы оценки все данные должны быть сравнимы между собой. Таким образом, для решения данной проблемы представляется важным продолжение разработки и совершенствования психологического инструментария оценки функционального состояния человека.

Список литературы

1. Барабанов О. Н., Наумова Е. В. Современный вооруженный конфликт: эволюция и влияние беспилотных летательных аппаратов // Россия в глобальном мире [сайт]. 2025. Т. 28. Вып. 2. URL: https://russiaglobal.spbstu.ru/article/2025.32.3/.

2. Ляхов Д. Ю., Ризоев Ф. А., Клепиковский А. А. Анализ применения беспилотных летательных аппаратов в современных боевых условиях / Д. Ю. Ляхов // Вестник науки. 2025. Т. 2. № 7 (88). URL: https://www.вестник-науки.рф/article/25119/.

3. Немов Р. С. Психологический словарь. М. : Владос, 2007. 559 с.

4. Планирование и проведение клинических исследований лекарственных средств / Общество клинических исследователей ; [Д. Ю. Белоусов и др.] ; под ред. Ю. Б. Белоусова. М. : Издательство общества клинических исследователей, 2000. 579 с.

5. Мельников В. М., Ямпольский Л. Т. Введение в экспериментальную психологию личности : учебное пособие для слушателей ИПК преподавателей педагогических дисциплин университетов и педагогических институтов. М. : Просвещение, 1985. 319 с.

6. Методы исследования в физиологии военного труда : руководство / под ред. В. С. Новикова. М. : Военное издательство, 1993. 240 с.

7. Березин Ф. Б. Методика многостороннего исследования личности. Структура, основы интерпретации, некоторые области применения / Ф. Б. Березин, М. П. Мирошников, Е. Д. Соколова ; предисл. Т. Барлас. 3-е изд., испр. и доп. М. : Березин Феликс Борисович, 2011. 318 с.

8. Психологическая диагностика : учебное пособие / Университет Российской академии Образования ; [Е. М. Борисова и др.] ; под ред. К. М. Гуревича, Е. М. Борисовой. М. : УРАО, 1997. 301 с.

9. Бурлачук Л. Ф. Психодиагностика : учебник для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Питер, 2011. 378 с.

Кондрашечкин Р. В.[1]*,*
доцент кафедры оперативно-разыскной деятельности
органов внутренних дел
и применения информационных технологий
Московского областного филиала
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат юридических наук, доцент

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОПЕРАТИВНО-РАЗЫСКНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Одним из важных направлений, способствующих повышению эффективности выполнения задач по выявлению, предупреждению, пресечению и раскрытию преступлений сотрудниками оперативных подразделений МВД России, является психологическое обеспечение их профессиональной деятельности. По мнению специалистов, решение задач оперативно-розыскной деятельности напрямую требует применение теоретических знаний на стратегическом и тактическом уровнях, а также привлечение специалистов, в том числе психологов на различных этапах подготовки и проведения оперативно-розыскных мероприятий (далее – ОРМ).

Под стратегическим уровнем применения знаний в области оперативно-розыскной психологии следует понимать роль специалиста-психолога, психологические познания которого могут применяться на всех этапах осуществления оперативно-розыскной деятельности (далее – ОРД), как сотрудниками оперативных подразделений, так и лицами, оказывающими конфиденциальное содействие оперативным подразделениям органов внутренних дел.

Под тактическим уровнем применения психологических знаний в системе органов внутренних дел следует понимать оперативно-розыскное сопровождение деятельности сотрудников оперативных подразделений, при этом роль специалиста-психолога является аналитической и вспомогательной.

Рассматривая ОРД как функциональную систему, которая основана на различных законодательных нормативных правовых актах, ее внутренняя структура представляет собой научно-организованный комплекс оперативно-розыскных, поисковых мероприятий, осуществляемых специально уполномоченными на то субъектами ОРД, посредством проведения как гласных, так и негласных ОРМ. Используя различные методы осуществления ОРД можно предположить, что наряду с организационным, техническим, финансовым обеспечением необходимо выделить самостоятельное направление психологического обеспечения деятельности оперативных подразделений органов внутренних дел.

Проблемные вопросы психологического обеспечения ОРД исследуются такими учеными как Ю. В. Чуфаровский, И. О. Котенев, О. Г. Ковалев, Е. А. Пономарева и другими ведущими специалистами.

---

[1] © Кондрашечкин Р. В., 2026.

Вместе с тем хотелось бы отметить, что отдельные вопросы психологического обеспечения ОРД не нашли должного отражения в работах специалистов, поэтому некоторые направления психологии ОРД требуют уточнения.

Используя понятийный аппарат в ОРД необходимо уточнить, что оперативно-розыскная психология представляет собой формирующуюся отрасль научного знания, изучающая психологические особенности, закономерности, принципы и механизмы осуществления оперативной работы. Особенности воздействия ее на психику и поведение лиц, принимающих в ней участие, а также психологические аспекты изучения элементов оперативной обстановки, психологию поведения отдельных лиц или групп, в отношении которых проводится комплекс ОРМ.

Психология ОРД представляет собой особую часть юридической психологии, которая изучает психологические закономерности осуществления ОРД и основанные на познании этих закономерностей разработки собственных психологических приемов, способствующих совершенствованию оперативно-розыскной практики. Психология ОРД тесно связана с оперативно-розыскной психологией.

В целом можно судить о том, что психология ОРД посредством проведения различных ОРМ представляет собой комплекс специальных психологических приемов, методов и методик, основанных на актерских психотехниках и психотехнологий, которые применяют сотрудники оперативных подразделений для решения задач борьбы с преступностью. Подобные технологии используются для целенаправленного психологического воздействия на разрабатываемое лицо в целях установления психологического взаимодействия с объектом. Комплекс применения психологических приемов и методов, психотехник и психотехнологий обеспечивает формирование системы отношений, которая позволяет сотруднику оперативного подразделения выполнять поставленные задачи по получению информации о подготавливаемых, совершаемых, совершенных преступлениях, а также о лицах их подготавливающих, совершающих или совершивших.

Использование тех или иных психотехник, психотехнологий, разнообразных приемов и методов должно основываться на всестороннем предварительном исследовании объекта, его связей, окружении, учете криминальной специализации разрабатываемого.

Поступающая оперативная информация позволяет специалисту-психологу составить психологический портрет объекта, основанный не на отдельных проявляющихся признаках, а на целом комплексе внешних признаков того или иного психологического процесса, состоянии и индивидуально-личностных свойств объекта.

На основе полученной психологически значимой информации специалист обязан дать рекомендации и спрогнозировать дальнейшие действия сотрудников оперативного подразделения, по вопросу оперативного сопровождения разрабатываемого объекта. На данном этапе решается задача, чтобы из всей совокупности поступающей информации о разрабатываемом лице выделить характеризующие его признаки, соотнести их с частотой проявления в повсе-

дневной жизни, интерпретировать их и на этой основе дать профессиональное психологическое заключение с психологическими рекомендациями для дальнейших действий сотрудников в разрабатываемым объектом на основе познаний «практической психологии». В основе данных познаний лежат профессиональные знания специалиста в области общей, социальной психологии, психодиагностики, и юридической психологии, в том числе оперативно-разыскной психологии и психологии оперативно-розыскной деятельности.

Прогнозирование поведенческих особенностей и реакции объекта осуществляется специалистом психологом.

По мнению ведущих специалистов-психологов, осуществляющих практическую подготовку психологов для органов внутренних дел, определение «практическая психология» для соответствующего специалиста в области оперативно-розыскной деятельности означает «научно-прикладное знание психологии поведения людей, психологические методы и приемы, технику и технологию ее изучения, личное искусство применения полученных знаний в практической работе специалиста…» [1, с. 10].

В ходе анализа поведенческих признаков и реакции объекта в различных ситуациях и обстоятельствах, исследуя его манеру поведения можно определить доминирующие цели и мотивы разрабатываемого лица, свойства его нервной системы, уровень подверженности постороннему влиянию и его стрессоустойчивость. Учет и анализ индивидуально-психологических особенностей исследуемого объекта позволяет сделать анализ и прогноз его фактического поведения в различных жизненных ситуациях, определить методы психологического воздействия.

Одним из способов получения психологически значимой информации о личности проверяемого лица является проведение целенаправленных бесед, опросов лиц, которые способны охарактеризовать объект и имеющие о нем информацию. При проведении опроса сотрудник оперативного подразделения не должен демонстрировать проявление открытого интереса к психологическим особенностям объекта, беседа должна строится с учетом того, что опрашиваемое лицо сам становился инициатором и охарактеризовал личность разрабатываемого объекта.

Кроме того, интерес представляет изучение истории болезни объекта. Психологами доказана связь, что у человека имеющего язвенную болезнь заболевание влияет на его характер, т. е. лицо становится деспотичным по отношению к другим людям, у него постоянно проявляется недовольство к другим людям. У другой категории лиц, страдающих гипертонией, развиты агрессивность поведения, стремление к доминированию, они постоянно находятся в ситуации хронического стресса. При ишемической болезни сердца развивается нетерпение, торопливость в принятии решений и отдельных поступков.

Одной из основных задач, решение которой будет объективно влиять на конечный результат оперативно-розыскной деятельности, является разработка и реализация программы по сбору оперативно-значимой информации об исследуемом объекте. Данная информация позволяет всесторонне изучить объект не только со стороны его криминальных связей, но и с психологической точки зрения, и прежде всего поведенческой психологии. Психологическая информация об объекте и его ближайшем окружении позволяет специалисту психологу

смоделировать и спрогнозировать дальнейшее поведение лица, определить психологические особенности осуществления и проведения ОРМ.

Примером использования специалистов по психологическому изучению личности того или иного лица является проведение специальной операцией сотрудниками Central Intelligence Agency (Центральное разведывательное управление США) (далее – ЦРУ). ЦРУ представляет агентство Федерального правительства США по сбору внешних данных о деятельности иностранных организаций и граждан. Специалисты данного агентства проводили специальную операцию по уничтожению Че Гевары. «Изучая особенности его личности, психологи обращали внимание на, казалось бы, несущественные детали, из которых делались любопытные профессиональные выводы. Например, они отметили особенность в юном возрасте Че Гевары, одеваться неряшливо, выглядеть в глазах сверстников отвратительно, т. е. играть роль отверженного. Такое поведение типичным для озлобленного бунтаря одиночки, а в основе его действий лежит астматическая болезнь Че и неприязненные отношения с родителями. Со временем эта неприязнь переносится на все общество в целом, усугубляясь прогрессированием болезни и порождая психические отклонения. Из этого специалисты психологи сделали вывод, что исследуемый объект импульсивен, склонен к рискованным необдуманным поступкам, не может долго оставаться без действий и обязательно проявит себя [2, с. 142–143]. В данном случае психологами использован принцип «мозаики», когда на основании отдельных известных фактов биографии личности разрабатываемого лица удалось сложить цельное представление о его личности и поведении.

Следует помнить, что в ОРД мелочей не бывает. Даже, казалось бы, незначительная информация, может как мозаика внести определенный вклад в воссоздание общей картины и поможет раскрыть содержание и внутренний мир разрабатываемого лица. Принцип мозаики был сформулирован В. Плэтт: «Если вы возьмете достаточное количество ничто, то в сумме получите нечто» [3, с. 59].

При проведении экспертной оценки оперативно-розыскной деятельности с целью изучения психологической системы отбора кандидатов в оперативные подразделения, специалистами было установлено, что «оперуполномоченные условно делятся на две категории: первые – достигают результата за счет кропотливости, а вторые – за счет интуиции. При этом для первых характерен неторопливый, методический подбор и анализ значительного количества информации в соответствии с привычно выбранным алгоритмом. Вторые – напротив, интуитивно соотносят вероятности возможных вариантов, резко сужают зону поиска и часто быстрее выходят на финишную прямую. Однако вероятность ошибки при этом, естественно, выше» [4, с. 14].

Вопросы психологической подготовки оперативных сотрудников в образовательных организациях системы МВД России занимают важное место. В теории оперативно-розыскной деятельности существуют различные подходы и методы, которые используют сотрудники оперативных подразделений для получения оперативно-значимой информации [5, с. 28].

Под методом ОРД понимается совокупность приемов и способов, применяемых для решения оперативно-тактических задач в процессе практической реа-

лизации ОРМ. Вместе с тем хотелось бы отметить, что наряду с общепринятыми методами оперативной работы существуют специальные методы психологического воздействия на личность, к которым можно отнести метод передачи информации, метод убеждения, принуждения, внушения, постановки и варьирования мыслительных задач. Оперативный сотрудник должен владеть данными методами работы и совершенствовать свои навыки.

Как мы видим в теории ОРД имеет место быть и находит свое обоснование элементы оперативно-розыскной психологии. Предмет исследования оперативно-розыскной психологии составляет не только закономерности психики отдельно взятого индивида, отдельных преступных групп, а также психология их конфликтного поведения при определенных объективных условиях, которые могут быть созданы как естественным, так и искусственным путем, сотрудниками оперативных подразделений при проведении ОРМ по разоблачению подобных преступных групп.

Таким образом, предметом оперативно-розыскной психологии выступают определенные закономерности и процессы, протекающие в психики лиц, которые могут выступать в качестве субъектов ОРД, и противостоящих им индивидов или асоциальных групп криминальной направленности. Оперативно-розыскная деятельность как специфический вид деятельности детерминирует психологическую активность осуществляющих ее лиц, влияет на психологические характеристики, предполагает реализацию современных методик и инновационных технологий в предупреждении и раскрытии преступлений.

Список литературы

1. Пономарев И. Б., Трубочкин В. П. Введение в специальность и обучение практического психолога органов внутренних дел : лекция. Академия управления МВД России, 1995.

2. Демкин С. И. Секретные страницы: из досье американских спецслужб. М. : ТЕРРА : Книжный клуб: Олимп, 1999.

3. Дресвянин С. П. Секретная война. Ростов н/Д : Феликс, 1998.

4. Методические рекомендации по психологическому изучению и отбору кандидатов в оперативные подразделения органов внутренних дел / под ред. В. В. Чумакова. М. : ЛМП МВД России, 1994.

5. Кондрашечкин Р. В. К вопросу формирования мировоззрения курсантов и слушателей в рамках организации самостоятельной подготовки при изучении учебной дисциплины «Оперативно-розыскная деятельность ОВД» // Учебно-методический форум профессорско-преподавательского состава. Материалы форума. Красноярск, 2025. С. 66–69.

Королева Д. М.[1]*,*
психолог группы
по работе с личным составом
ГУ МВД России по г. Москве

Научный руководитель:
Костина Л. Н.,
профессор кафедры психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
доктор психологических наук, профессор

К ВОПРОСУ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ В ПСИХОЛОГИИ ТРУДА

Постановка проблемы идентичности является актуальной по причине выявленного учеными кризиса идентичности современного человека и назревшими в этой связи задачами в сфере профессионального образования и психологической работы. Не менее значимой является проблема профессиональной идентичности, которую активно исследуют ученые-психологи, подчеркивая ее важность для понимания процессов становления профессионалов, а также для совершенствования профессионального обучения и профессиональной деятельности [1, с. 266].

Понимание профессиональной идентичности основывается на анализе различных теоретических подходов, поскольку формирование четкого определения и структуры этого феномена позволяет выявить основные компоненты, влияющие на становление и развитие профессиональной самооценки и самосознания сотрудника. Профессиональная идентичность выступает в качестве внутренней схемы, в которой отражаются представления человека о том, каким он должен быть, что уметь делать и как вести себя в профессиональном сообществе для того, чтобы эффективно реализовать себя в профессии [2, с. 13].

Выделяются различные подходы к этимологическому, психологическому и структурному анализам профессиональной идентичности. Так, одни ученые (Г. М. Андреева, А. Г. Смирнов, Т. Парсонс и др.) акцентируют внимание на социально-психологических аспектах формирования профессиональной идентичности, подчеркивая значение идентификационных процессов и групповой динамики, тогда как другие (К. А. Абульханова-Славская, В. В. Ермолин, Е. А. Климов, Н. С. Пряжников и др.) активно изучают организационные и педагогические условия, способствующие ее развитию. Поэтому прослеживается растущий интерес к внедрению психолого-педагогических методов, наставничества и групповой работы как средств формирования профессиональной иден-

[1] © Королева Д. М., 2026.

тичности. Также отмечается активное проведение научных исследований, посвященных профилактике профессионального выгорания, что связано с необходимостью поддерживать высокий уровень профессиональной реализации и психологической устойчивости специалистов. Значительное место в научной литературе занимает концепция интеграции личностных ценностей и профессиональных стандартов (Ф. Г. Мухаметзянова, Г. К. Бисерова, А. Ш. Яруллина и др.), в рамках которой отстаивается идея о том, что такая интеграция способствует формированию устойчивых профессиональных ориентаций у специалистов.

Одной из наиболее разработанных концепций профессиональной идентичности представлена и обоснована в работах Л. Б. Шнайдер в виде структуры, генезиса, динамика профессиональной идентичности. Профессиональная идентичность, по мнению автора, – «это не только осознание своей тождественности с профессиональной общностью, но и ее оценка, психологическая значимость членства в ней, разделяемые профессиональные чувства, своеобразная ментальность, ощущение своей профессиональной компетентности, самостоятельности и самоэффективности, т. е. переживание своей профессиональной целостности и определенности» [3]. Близкое мнение высказывает Ю. И. Марчукова: «С одной стороны, речь идет о восприятии себя как профессионала с соответствующими способами взаимодействия с окружающим миром, формированием определенного набора профессионально значимых личностных качеств, с другой стороны, это осознание принадлежности к определенному профессиональному сообществу» [4, с. 211]. Тем самым, можно говорить, как минимум о двух проявлениях профессиональной идентичности, в зависимости от субъективных (психологических) или объективных (социальных) сторон данного явления.

Согласно современным концепциям (Н. Л. Иванова, Е. П. Ермолаева, Т. В. Малютина и др.), профессиональная идентичность представляет собой совокупность элементов, таких как профессиональные знания и навыки, ценностные ориентации, профессиональные нормы и стандарты, а также личностные характеристики, формирующиеся под влиянием социальной среды и профессиональной деятельности [5, с. 150].

Структура профессиональной идентичности и ее элементы развиваются благодаря тому, что человек принимает и воплощает в жизнь разнообразные решения в профессиональной сфере. Это способствует более четкому пониманию собственных сильных и слабых сторон в профессии, а также помогает придать профессиональной жизни осознанность и направленность. Подобное самоопределение позволяет личности справиться с неопределенностью, возникающей из-за множества возможных путей развития ситуации. Идентичность при этом выступает как средство обеспечения целостности личности.

Профессиональная идентичность включает в себя идентификацию с группой специалистов, внутреннюю интеграцию профессиональных ролей и представлений о профессиональной компетентности, а также эмоциональное отношение к профессии. Важной задачей выступает исследование компонентов профессиональной идентичности (когнитивного, аффективного и социального), поскольку именно их взаимодействие обеспечивает целостность профессиональной идентичности.

В концепции профессионального становления Ю. П. Поваренкова одним из критериев оценки уровня сформированности профессиональной идентичности считается отношение человека к себе как к нынешнему и будущему специалисту – иными словами, его актуальная и прогнозируемая профессиональная самооценка. Когнитивный подход к развитию идентичности описывает данный процесс следующим образом: профессиональная идентичность складывается как результат проецирования субъектом своей актуальной профессиональной Я-концепции на идеальную модель с последующей ее трансформацией. Ощущение профессиональной идентичности и ее дальнейшее развитие базируются на воспринимаемой субъектом степени соответствия между идеальной и реальной Я-концепциями [6, с. 157].

Согласно исследованиям (Ю. П. Поваренков, Т. В. Малютина и др.), формирование профессиональной идентичности происходит циклически. Ключевыми факторами этого процесса выступают притязания субъекта – они отражают его потребности и определяют смысловое поле, где зарождаются ситуативные мотивы.

Профессиональный опыт, получаемый в ходе работы, также играет ключевую роль в формировании идентичности. Чаще всего именно в процессе взаимодействия с коллегами осваиваются роли, образуется новый опыт и развивают навыки. На этом этапе важно наличие наставничества и профессиональной поддержки, поскольку молодые специалисты могут столкнуться с трудностями, которые негативно повлияют на их самоощущение и восприятие своей роли в системе. Участие в профессиональных объединениях и конференциях позволяет обмениваться опытом и развивать навыки, необходимые для успешной работы в условиях постоянного стресса и критических ситуаций.

Подводя итоги, следует отметить, что, проблема профессиональной идентичности выступает важным направлением психологических исследований и обусловлена потребностью человека как субъекта труда в идентификации с профессиональной группой, что сопровождается процессом сравнения этой группы с другими, и на этой основе позволяет сделать выбор, отражающий положение человека в обществе, направленность его личности, целостность Я-концепции, характер взаимодействия с социальной и профессиональной средой.

Несмотря на разнообразие существующих научных исследований и теоретико-методологических подходов, уровень их практической значимости остается востребованным, а наличие системных программ по развитию профессиональной идентичности человека как субъекта труда, в том числе сотрудников органов внутренних дел, требует дальнейшего совершенствования. Именно в этом заключается актуальность проводимого научного исследования – определить наиболее эффективные теоретические подходы и конкретные психотехнологии, способствующие развитию и укреплению профессиональной идентичности сотрудников органов внутренних дел.

Список литературы

1. Костина Л. Н. Направления использования психологических знаний в расследовании групповых преступлений, совершаемых в сфере незаконного

изготовления и сбыта наркотических средств // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2014. № 2 (28). С. 132–143.

2. Королева Д. М. Особенности профессиональной идентичности психологов органов внутренних дел в контексте их полисубъектности // Профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел. Педагогика и психология служебной деятельности: состояние и перспективы: IX Международная конференция, 26–27 июня 2025 г. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2025. С. 266–270.

3. Профессиональная идентичность специалиста по работе с молодежью: историческая обусловленность, теория и практика : монография / [С. Н. Мягкова и др.]. СПб. : Наукоемкие технологии, 2020. С. 13.

4. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления : дис. … д-ра психол. наук. М., 2001. 327 с.

5. Марчукова Ю. И. Ключевые характеристики и факторы формирования субъектнопрофессиональной идентичности курсантов на этапе адаптации в образовательной организации МВД России // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2018. № 1 (77). С. 209–214.

6. Малютина Т. В. Профессиональная идентичность, ее структура и компоненты // Омский научный вестник. Психологические и педагогические науки. 2014. № 5 (132). С. 149–152.

7. Поваренков Ю. П. Психологическая характеристика профессиональной идентичности. Кризис идентичности и проблемы становления гражданского общества // Сборник научных трудов. Ярославль : ЯГПУ, 2003. С. 154–163.

Костина Л. Н.[1]*,*
профессор кафедры психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
доктор психологических наук, профессор

ВЗАИМОУВАЖЕНИЕ И САМОУВАЖЕНИЕ В КОНТЕКСТЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Постановка терминов в указанной последовательности «взаимоуважение» и «самоуважение» неслучайно, поскольку именно взаимоуважение, в которой главная составляющая – социальная («Я – часть профессионального сообщества – сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации», «Я – представитель служебного коллектива/подразделения») обусловлена коллективным характером профессиональной служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации. В составе коллективов сотрудники получают профессиональное образование и проходят профессиональную подготовку, учатся друг у друга, наставников и более опытных коллег, выполняют общие задачи и оказывают взаимопомощь в повседневных и особых условиях несения службы, экстремальных ситуациях.

Ценность другого сотрудника, как правило авторитетного или более опытного, выступающего в качестве образца (идеала), имеет жизненно важное значение как для отдельного сотрудника, так и для группы сотрудников, образовательной организации и подразделения территориального органа внутренних дел Российской Федерации. Согласно социально-психологического подхода к пониманию развития личности А. В. Петровского, в таких коллективах происходит развитие сотрудника как личности и как субъекта профессиональной деятельности «…за счет прохождения трех фаз – адаптации, индивидуализации, интеграции [1]. Коллективный характер профессиональной служебной деятельности женщин-сотрудников оказывает влияние на их профессионально-личностное развитие. Отметим, что этот процесс развития, закрепление личностных и профессионально важных качеств сотрудника происходит по мере продвижения или перемещения по службе в случае успешного прохождения указанных фаз, которые многократно воспроизводятся.

В психологическом словаре под редакцией А. В. Петровского и М. Г. Ярошевского раскрыт один из важных психологических механизмов превращения ценности другого в мотивацию поведения: ценность другого как социальная ценность, «…преломляясь через призму индивидуальной жизнедеятельности, входит в психологическую структуру личности и становится одним из … ис-

[1] © Костина Л. Н., 2026.

точников мотивации и поведения» [2, с. 442]. Данный механизм запускает процесс профессионально-личностного развития сотрудников. С опорой на принцип субъекта Л. И. Анцыферова раскрывает соотношение личности и субъекта, которые объединены в понятии «профессионально-личностное развитие»: субъект «…характеризуется через различные формы внешней и внутренней активности. Он инициирует, творит, создает внутренний мир и поступки человека, контролирует чувства, вырабатывает жизненные стратегии, разрешает трудные ситуации, ставит жизненно важные задачи, вырабатывает способность ладить с людьми, создает условия для развития личности и т. д. [3, с 363]. Термин «профессионально-личностное развитие» определяется в психологии труда как: «…становление человека как профессионала, которое тесно связано с его развитием как личности [4, с. 252–253]; развитие профессионально важных качеств, определяемых спецификой деятельности [5, с. 32]; системное образование, интегрирующее профессиональную компетентность, проявляющееся в ценностных ориентациях, инновационности, субъектности [6, с. 34] и др.

Ценить человека высоко – значит уважать его; ценить его низко – значит не уважать. Высокая или низкая ценность другого связана с самоуважением, т. е. ценностью самого себя. Придание ценности друг другу это взаимоуважение, которое основано на самооценке представителей коллектива и самоуважении. Феномен «самоуважение» как самостоятельная проблема представлена в зарубежных исследованиях, главным образом на материалах студентов и взрослых. В них представлены программы развития самоуважения за счет развития навыков самоанализа и рефлексии своих мыслей, личностных качеств и поведения, исправление когнитивных ошибок (например, глобализация неудач или селективное внимание только к своим недостаткам, при игнорировании достоинств). Также отмечается, что самоуважение – это «…признание личностью своей ценности, своих умений, компетенций и уникальных достоинств»; происходит у ребенка с самого раннего детства, а «ключевым периодом для формирования самоуважения является подростковый возраст, поскольку … появляется необходимый уровень самоанализа, формируется идентичность и самосознание» [7, с. 15]. В диссертационном исследовании М. В. Лункиной сделан вывод: «аутентичное, подлинное самоуважение, подразумевающее его стабильно высокий уровень и здоровые основания, является важным индикатором психологического благополучия, будучи связанным как с субъективным благополучием и удовлетворенностью жизнью» [7, с. 13]; наиболее аутентичным является самоуважение, основанное на собственных оценках компетентности» [7, с. 30].

Отметим, что взаимоуважение побуждает сотрудников органов внутренних дел к активным действиям, способствует сокращению дистанции в межличностных отношениях и профессионально-личностным развитием. Это подтверждается результатами исследования, которые автор проводит с помощью анкетирования для выявления имлицитных представлений об уважении их друг к другу как сотрудников одного учебного взвода (выборка составила 47 слушателей выпускного курса, обучающихся по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности). Было выявлено, что преобладающими составляющими взаимоуважения будущих психологов выступают: составляющие духовно-

нравственной сферы (доброта, добродушие, готовность прийти на помощь, поддержка в любое время суток, помощь в разрешении проблемы и т. п.); коммуникативные способности (эмпатия, понимание, максимальная комфортность в общении, гибкость во взаимоотношениях, умение делать комплименты, внимательность к другим, чуткость и понимание и др.) и творческие способности (креативность, гибкость, умение разбираться в компьютерных программах, технический склад ума, помощь в информационно-телекоммуникационной сфере и т. п.); системообразующие характеристики личности (духовность, стойкость характера и духа; нравственные и волевые качества – совесть, справедливость, правдолюбие, упорство, целеустремленность, серьезность в решении задач и т. д.).

Учитывая обозначенную связь взаимоуважения с самоуважением, необходимо развивать и поддерживать у сотрудников и в коллективах навыки конструктивного поведения и реагирования на трудности (конструктивное и проактивное совладающее поведение) и конфликты, демонстрацию здоровых/зрелых форм межличностных отношений. В связи с этим повышается значимость психологически грамотного осуществления развивающих о воспитательные функции, возложенных на психологов, руководителей подразделений и служебный коллектив, а в образовательной организации МВД России – на преподавателей, руководителей курсов, сотрудников отделов воспитательной и психологической работы.

Развитие самоуважения и взаимоуважения у сотрудников на этапе профессионального обучения в образовательной организации МВД России – одна из важных задач, так как именно в этот период закладывается не только профессиональный, но и личностный фундамент будущего специалиста. Это связано с «первой примеркой профессионального Я» и прохождением различных видов практик в подразделениях территориальных органов МВД России, во время несения службы в наряде и на практических занятиях, где происходит освоение новых профессиональных ролей. Поэтому на учебных занятиях важно подчеркивать не только, что обучающиеся – часть большой профессиональной группы сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, где все учатся друг у друга, но и должны признавать и поддерживать ценность каждого из обучающихся (самоуважение) и ценность друг друга (взаимоуважение). Стоит подчеркнуть психологическую целесообразность создания комфортной среды при организации дискуссий, обсуждений, создании творческих групп и др. на учебных занятиях, воспитательных и научно-представительских мероприятиях, где каждый сотрудник должен внести «вклад собственной ценности», в ходе обмена – задавая вопросы, предлагая идеи, проявляя активность. Взаимоуважение обеспечивает справедливость этого обмена, создавая среду, где ошибка воспринимается не как провал, а как ресурс для рефлексии, дальнейшего обучения и развития. Это прямой путь к профессионально-личностному развитию, которое подчиняется алгоритму: участие в обмене – обратная связь – рефлексия – коррекция. В этой связи уместно использовать так называемую «установку на развитие» по К. Дуэк [8]. Применение на учебных занятиях, в воспитательных беседах с сотрудниками «установки на развитие» («Вы это сделали хорошо, но можете сделать лучше», «Вы справились с заданием, но в дальней-

шем нужно еще научиться делать …» и т. п.) в отличии от «установки на данность» («Вы молодец», «Глупец, у Вас ничего не получается» и др.) будет способствовать развитию аутентичного самоуважения и взаимоуважения. Сотрудник с таким мышлением будет уважать себя за усилия, а не только за результат, с уважением будет относиться к другим за приложенные усилия и его путь профессионально-личностного развития, что будет способствовать развитию конструктивных межличностных отношений в служебном коллективе.

Таким образом, взаимоуважение и самоуважение сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации сопряжены с профессионально-личностным развитием, обеспечивают психологическое благополучие и удовлетворенность жизнью. Взаимоуважение и самоуважение развиваются у сотрудников в служебных коллективах, процессе профессионального становления на этапах получения профессионального образования и непосредственного выполнения служебных обязанностей. Это обязывает всех субъектов развития и воспитания (преподавателей, курсовых офицеров, руководителей курсов и подразделений территориальных органов МВД России, сотрудников отделов воспитательной и психологической работы, служебные коллективы) создавать благоприятные условия в образовательной и служебной деятельности для развития конструктивного поведения и реагирования на трудности, организовывать дискуссии и творческие группы, использовать в индивидуальных и групповых формах работы «установку на развитие» и рефлексивные приемы.

Список литературы

1. Петровский А. В. Принцип ведущей деятельности и проблема личностно-образующих видов деятельности при переходе от детства к взрослости // Психологические условия и механизмы воспитания подростков. М., 1983. С. 20–33.

2. Психология. Словарь / под ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. 2-е изд., испр.и доп. М. : Политиздат, 1990. 494 с.

3. Анцыферова Л. И. Развитие личности и проблемы геронтопсихологии. 2-е изд., испр. и доп. М. : Институт психологии РАН, 2006. 512 с.

4. Маркова А. К. Психология профессионализма. М., 1996. 308 с.

5. Деркач А. А., Дьячков В. М. Психологические условия и факторы оптимизации личностно-профессионального развития государственных служащих регионального управления. М. : МААН, 1997. 293 с.

6. Караванова Л. Ж. Профессионально-личностное развитие специалиста по социальной работе в период вузовского обучения : автореф. дис. … д-ра психол. наук. М., 2012. 42 с.

7. Лункина М. В. Основания самоуважения как фактор психологического благополучия и мотивации учебной деятельности подростков : автореф. дис. … канд. психол. наук. М., 2021. 33 с.

8. Дуэк К. Гибкое сознание: новый взгляд на психологию развития взрослых и детей. М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. 400 с.

Костина М. А.[1]*,*
заместитель начальника
отдела психологической работы
управления по работе с личным составом
Академии управления МВД России

ОСНОВНЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ ПО ИССЛЕДОВАНИЮ КОПИНГ-СТРАТЕГИИ ЖЕНЩИН-СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

В последние годы наблюдается тенденция роста дефицита кадров в полиции, что в определенной мере связано со снижением престижа службы в органах внутренних дел, как со стороны населения, так и среди действующих сотрудников [7]. В марте 2025 г. на расширенном заседании коллегии МВД России Министр внутренних дел Российской Федерации В. А. Колокольцев отметил, что Российская полиция сталкивается с острым дефицитом кадров: «Общее количество вакансий за год увеличилось более чем на 33 000 и превысило 172 000 должностей». «Только за минувший год уволился каждый второй опытный сотрудник с выслугой от десяти лет и более» [5]. По данным Главного управления по работе с личным составом МВД России в 2024 г. отмечается увеличение коэффициента уволенных сотрудников 9,6 % в соотношении с принятыми на службу в органы внутренних дел 7,6 %.

Основными причинами увольнениями со службы могут являться: низкая конкурентоспособность заработной платы, недостаточная социальная стимуляция, управленческая несогласованность, ненормированный рабочий день и высокая нагрузка профессиональной деятельности, которая создает атмосферу постоянного стресса [4]. Как следствие, перечисленные факторы приводят к снижению морального духа и отсутствие желания продолжить службу в органах внутренних дел Российской Федерации.

Вместе с тем наблюдается устойчивая тенденция увеличения количества женщин, желающих поступить на службу и работающих в подразделениях территориальных органов МВД России. Это свидетельствует о заметных изменениях в социальной структуре и восприятии гендерных ролей, где профессии, ранее считающиеся исключительно мужскими, становятся более открытыми для женщин. Так, в период с 2019 по 2024 гг. доля женщин среди сотрудников органов внутренних дел увеличилась на 5,5 %, достигнув 33,2 %. Наибольшее количество женщин проходит службу в подразделениях дознания, миграционной службы, штаба и следствия, где их составляет более 60 %.

Проведенное исследование Б. Г. Бовина, Н. И. Мягких, А. Д. Сафронова показало, что мотивами профессионального выбора женщин, кандидатов на службу в органы внутренних дел, являются следующие:

1) социально-экономические (стабильный заработок, удобный график, отсутствие безработицы) – 28 %;

---

[1] © Костина М. А., 2026.

2) идентификации с другим человеком (пример друзей, семейная традиция, романтическая мечта из книг и фильмов) – 27 %;

3) процессуально-содержательные (побуждение к деятельности самим процессом и содержанием деятельности, стремление получить юридическое образование, сделать профессиональную карьеру) – 18 %;

4) самоутверждения (стремление к риску, желание изменить характер, чувствовать себя в безопасности, носить форму, иметь оружие) – 16 %;

5) желание активно бороться с преступностью – 11 % [2].

С социально-психологической точки зрения, рост числа женщин в органах внутренних дел приводит к значительным изменениям в гендерной структуре служебных коллективов, что может привести к усложнению межличностных взаимоотношений между сотрудниками мужского и женского пола. Мужчины чаще всего скептически относятся к этому явлению. В традиционно мужских коллективах (оперативные подразделения, патрульно-постовая служба, Госавтоинспекция) появление женщины может вызвать определенные проблемы в общении, возможны конфликты, связанные с различиями в профессиональных подходах и гендерных стереотипах, что может создавать трудности адаптации к службе женщин.

Служба в органах внутренних дел – это сложная и многогранная сфера деятельности, в которой женщина-сотрудник органов внутренних дел способна внести значительный вклад в работу правоохранительных органов благодаря своим уникальным качествам и подходам к решению задач, особенно в преодолении стресса, в отличие от мужчин. Однако для профессионально-личностного развития женщины в системе МВД России требуется провести анализ научной литературы по исследованию копинг-поведения женщин-сотрудников органов внутренних дел с целью разработки программы психологических тренингов, направленной на развитие адаптивных и проактивных копинг-стратегий.

В теории А. Маслоу совладающее поведение, или копинг, рассматривается как способность человека эффективно справляться с жизненными вызовами, адаптироваться к меняющимся обстоятельствам и преодолевать стрессовые моменты. Копинг-поведение представляет собой стратегию действий, направленную на решение проблем и трудностей, что способствует улучшению адаптации человека к новым условиям и позволяет ему справляться с изменениями, не соответствующими его ожиданиям. Так, совладающее поведение – это осознанные стратегии, которые человек использует для преодоления стресса и трудных жизненных ситуаций. Эти стратегии соответствуют его личностным особенностям и условиям возникшей проблемы [9].

Проблематика копинг-поведения в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел активно стала изучаться в конце XX в. и продолжает сохранять свою значимость и привлекать внимание широкого круга исследователей. Так, одной из наиболее значимых работ в рамках изучения совладеющего поведения у сотрудников органов внутренних дел можно выделить работу И. Б. Лебедева. Автором исследования установлено, что копинг-поведение и психологический стресс определяются многоуровневой психосемантической организацией сознания и многомерной когнитивной оценкой угрозы, анализ которой выпол-

няется на различных уровнях психики. При этом ведущая когнитиваня оценка является осознанной, а другие – скрытыми для сознания [10].

В исследовании Г. С. Човдыровой внимание сосредоточено на проблеме зависимости между психологическим состоянием личного состава и его поведением в сложной жизненной ситуации. Сотрудники органов внутренних дел, которые не могут найти адекватные способы решения жизненных проблем, часто прибегают к алкоголю как средству бегства от реальности, т. е. используют стратегию «избегания». Это можно интерпретировать как своеобразный механизм защиты, когда столкновение с трудностями становится слишком тяжелым, алкоголь выступает в роли временной «палочки-выручалки», позволяя избежать сложных эмоций и напряжения.

В трудах И. С. Бусыгина, Е. В. Распопина изучались особенности поведенческих стратегий, обусловливающих стрессоустойчивость. Авторы сделали вывод, что более эффективной защите от действия стрессовых факторов способствуют такие стратегии, как «планирование решения проблем», «самоконтроль», «принятие ответственности». Сотрудникам органов внутренних дел, имеющим низкий уровень стрессоустойчивости, наиболее характерны копинг-стратегии, как «дистанцирование» и «поиск социальной поддержки».

В исследовании В. А. Рогачева, И. Н. Коноплевой выявлено, что у сотрудников органов внутренних дел наблюдается преобладание определенных копинг-стратегий, способствующих эффективному управлению стрессом и трудными ситуациями. К основным стратегиям, которые получили наибольшее распространение среди сотрудников – это «планомерное решение проблемы», «положительная переоценка» и «конфронтация».

В результате проведенного исследования Г. М. Яковлева установлено, что сотрудники органов внутренних дел могут использовать ряд неадаптивных стратегий совладеющего поведения, которые могут негативно сказываться на их эмоциональном состоянии и общей профессиональной эффективности. В частности, такие стратегии, как «относительность», «подавление эмоций», «самообвинение» и «отступление», были выявлены как наиболее часто используемые. Каждая из этих стратегий имеет свои особенности и последствия.

Исследование, проведенное Е. Н. Коньковой, позволило выявить, что сотрудники органов внутренних дел при выполнении служебных обязанностей применяют разнообразные стратегии для управления эмоциональными и поведенческими нагрузками:

1) активный копинг, направленный на разрешение проблемы;

2) когнитивный копинг, предполагающий переоценку ситуации;

3) пассивный копинг, позволяющий снизить эмоциональное напряжение в связи с ситуацией.

Также установлено, что участники исследования преимущественно используют следующие типы копинг-стратегий: «планирование решения проблем», «поиск социальной поддержки», «положительная переоценка», «принятие ответственности», однако пассивные копинг-стратегии (конфронтация, самоконтроль, бегство и избегание) используются значительно реже.

Кроме того, ряд ученых провели исследования по изучению копинг-стратегий среди сотрудников органов внутренних дел различных подразделений системы МВД России, в том числе и образовательных организаций.

В рамках проведенного исследования Ю. М. Охотниковым было выявлено, что участковые уполномоченные полиции наиболее часто применяют копинг-стратегии: «самоконтроль», «поиск социальной поддержки», «планирование решения проблем» и «положительная переоценка». Оперуполномоченные уголовного розыска чаще используют «дистанцирование», следователи – «принятие ответственности» [12].

В исследовании Е. Н. Пономаренко рассматривается копинг-поведение сотрудников следственных подразделений как многокомпонентное и динамичное явление. Это понимание основывается на том, что копинг-поведение формируется в результате взаимодействия различных копинг-ресурсов и копинг-стратегий, между которыми существуют сложные многоуровневые связи. Автор подчеркивает, что структура копинг-поведения не статична, а изменяется в зависимости от специфики ситуаций, с которыми сталкиваются следователи в своей профессиональной деятельности.

В работе А. П. Шиховой проведено исследование копинг-стратегий среди сотрудников спецподразделений органов внутренних дел. По результатам данного исследования выявлено, что значительная доля респондентов использует неадекватные стратегии, такие как пассивное поведение, манипуляции, а также асоциальные реакции. Эти стратегии, как было установлено, приводят к накоплению стресса, который негативно сказывается на их психическоми физическом здоровье.

В рамках исследования А. А. Дубинского, Е. В. Костиной, Н. Т. Ивашкевич и В. Г. Булыгиной раскрыты интересные аспекты психологии курсантов образовательной организации системы МВД России, особенно в контексте гендерных различий в стратегиях преодоления стресса и негативных переживаний. В ходе исследования было установлено, что курсанты женского пола чаще обращаются к такому способу преодоления отрицательных эмоций, как «…положительная переоценка». Эта копинг-стратегия подразумевает адаптацию восприятия стрессовой ситуации с акцентом на положительные аспекты и возможности, которые могут возникнуть в результате негативного опыта. Женщины, обучающиеся в образовательных организациях МВД России, применяют эту стратегию как способ справляться с эмоциональным дискомфортом, что может свидетельствовать о более высоком уровне эмоциональной интуиции и способности к рефлексии. Полученные результаты подчеркивают о необходимости учитывать индивидуальные особенности каждого курсанта, в том числе гендерные аспекты, в процессе служебно-образовательной деятельности [6].

В диссертационной работе И. А. Бобровой в рамках исследования психологических особенностей личности женщин-сотрудников органов внутренних дел было выявлено, что они используют различные стратегии для преодоления стресса. Отмечается, что высоко успешные женщины чаще применяют просоциальные стратегии: «поиск социальной поддержки» и «вступление в социальный контакт». В тоже время низко успешные женщины-сотрудники органов

внутренних дел используют непрямые («манипулятивные действия») и пассивные («избегание») стратегии копинг-поведения [1].

На основе проведенного анализа теоретических подходов по исследованию проблемы применяемых копинг-стратегий женщин-сотрудников органов внутренних дел было выявлено, что данная проблема рассматривается без должного учета гендерных аспектов. Преимущественно исследования проведены по изучению копинг-стратегий среди сотрудников органов внутренних дел различных подразделений системы МВД России. Вопросы, связанные с гендерными особенностями копинг-стратегий женщин-сотрудников органов внутренних дел, остаются недостаточно изученными. В связи с увеличением женщин в кадровом составе органов внутренних дел становится важно учитывать гендерные особенности. Таким образом, актуально провести исследования по изучению применяемых копинг-стратегий женщин-сотрудников органов внутренних дел и разработать программу психологических тренингов, направленных на развитие адаптивных и проактивных копинг-стратегий, с целью повышения психологической устойчивости и эффективности в профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Боброва И. А. Психологические особенности личности женщин-сотрудников органов внутренних дел МВД России : автореф. дис. ... канд. психолог. наук . СПб., 2005. 18 с.

2. Бовин Б. Г., Мягких Н. И., Сафронов А. Д. Классификация основных видов деятельности в системе МВД России и критерии психологической пригодности к службе и учебе. М. : Научно-исследовательский центр проблем медицинского обеспечения, 2013. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_29410173_78995187.pdf/.

3. Бусыгина И. С., Распопин Е. В. Внутриличностные ресурсы стрессоустойчивости личности // Вестник Южноуральского государственного университета. Серия «Психология». 2013. Т. 6. № 2. С. 93–96. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/vnutrilichnostnye-resursy-stressoustoychivosti-lichnosti/.

4. Веховский Д. В. Кадровый голод Министерства внутренних дел современной России: анализ и методология ликвидации // Молодой ученый. 2023. № 38 (485). С. 93–95. URL: https://moluch.ru/archive/485/106084/.

5. Выступление Министра внутренних дел Российской Федерации генерала полиции Владимира Колокольцева на расширенном заседании коллегии Министерства внутренних дел Российской Федерации. URL: https://www.forbes.ru/society/532078-kolokol-cev-zaavil-o-nehvatke-v-mvd-bolee-170-000-sotrudnikov/.

6. Дубинский А. А., Костина Е. В., Ивашкевич Н. Т., Булыгина В. Г. Психоэндокринные характеристики курсантов ОВД. Психология и право, 2023. Т. 13 (№ 4). С. 175–194. URL: https://doi.org/10.17759/psylaw.2023130413/.

7. Зуева О. В., Демидов Н. Н. Проблемы повышения престижа ведущих подразделений полиции в условиях совершенствования кадровой политики в органах внутренних дел Российской Федерации. Ежеквартальный рецензируемый, реферируемый научный журнал «Вестник АГУ». Вып. 4 (269). 2020.

С. 122–131. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-povysheniya-prestizha-veduschih-podrazdeleniy-politsii-v-usloviyah-sovershenstvovaniya-kadrovoy-politiki-v-organah/viewer/.

8. Костина Л. Н. Об использовании специальных психологических знаний при рассмотрении уголовных дел в отношении несовершеннолетнего // Вестник Витебского государственного университета // Мировой судья. 2011. № 7. С. 2–6.

9. Крюкова Т. Л. Психология совладающего поведения в разные периоды жизни : монография. Кострома : КГУ имени Н.А. Некрасова, 2010. 296 с.

10. Лебедев И. Б. Психологические механизмы, стратегии и ресурсы стресс преодолевающего поведения (копинг-поведения) специалистов экстремального профиля (на примере сотрудников МВД России) : автореф. дис. … д-ра психол. наук. СПб., 2002. 30 с.

11. Лисова О. Е. Социально-психологические особенности личности сотрудников органов внутренних дел различного профиля деятельности // Киберленинка (электронная библиотека). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-psihologicheskie-osobennosti-lichnosti-sotrudnikov-organov-vnutrennih-del-razlichnogo-profilya-deyatelnosti/.

12. Охотников Ю. М. Копинг-стратегии и психическое здоровье сотрудников ОВД в экстремальных условиях // Психология стресса и совладающего поведения: вызовы, ресурсы, благополучие / под ред. М. В. Сапоровской. Кострома : Костромской государственный университет, 2019. С. 209–213.

Косыгина С. В.[1]*,*
преподаватель кафедры психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ В ПРОЦЕССЕ САМОРАЗВИТИЯ КУРСАНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ

Современное общество требует от сотрудников органов внутренних дел постоянного самосовершенствования. Развитие профессионала строится на выборе мотивов деятельности, самооценке личности, формировании профессиональных ценностей.

Отечественные психологи: Б. Г. Ананьев, Л. И. Божович, Л. С. Выготский, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн и другие, исследовали мотивацию человека для успешности его учения, труда, общения, для саморазвития. Они изучали факторы, которые влияли на «результативность деятельности человека, на характер и уровень его социальной активности в целом, на всю общественную его деятельность».

В исследованиях Е. П. Ильина, В. Л. Марищука, М. А. Котика, Е. В. Шипиловой мотивация определяется как «составляющий компонент готовности личности и значимый фактор активации к профессиональной деятельности» [5, с. 512].

Магомед-Эминов М. Ш. определяет мотивацию достижения как «функциональную систему, объединяющую воедино аффективные и когнитивные процессы, управляющие рабочим процессом в ситуации, которая будет достигнута в процессе его реализации».

По мнению Ж. К. Гараниной «личностное и профессиональное саморазвитие – это целостная система, которая позволяет личности преобразовывать себя через потребности в самоизменении и личностном росте, направленных на достижение личностно и профессионально значимых целей» [3, с. 179–183].

Профессиональная мотивация курсантов в значительной мере оказывает влияние на эффективность обучения и определяет стремление овладеть профессиональными качествами сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

Сама эффективность выступает в качестве ведущего фактора в структуре востребованности наряду с самореализацией, мотивацией, авторитетностью и компетентностью. По мнению Е. В. Харитоновой, «сотруднику органов внутренних дел необходима социально-профессиональная полезность и востребованность, которая подтверждается самооценкой собственных ресурсов и возможностью управлять ими, мобилизовывать профессиональные умения и личный опыт».

---

[1] © Косыгина С. В., 2026.

Выстраивая профессиональную структуру личности молодого специалиста, важно учитывать его личностные особенности, отношение к себе как профессионалу.

Формировать мотивацию личности – это значит создать такие условия и ситуации, в которых человек научился выбирать цели, мотивы, опираясь на прошлый опыт, индивидуальные способности и активность [3, с. 179–183].

Особенности профессиональной мотивации:

1. Осознание значимости и важности работы. Сотрудники ОВД работают в сфере обеспечения общественной безопасности и справедливости. Имея дело с преступлениями и нарушителями закона, они осознают, что их работа непосредственно влияет на жизнь и безопасность граждан.

2. Профессиональные возможности. Сотрудники ОВД имеют возможность развивать свои профессиональные навыки и компетенции. Они могут пройти специальные курсы, тренинги и обучение, чтобы повысить свою квалификацию.

3. Коллективный дух, работа в команде. Сотрудники часто зависят друг от друга и должны доверять друг другу в экстремальных ситуациях.

4. Общественное признание и уважение.

5. Стабильность и социальные льготы.

Мотивация сотрудника может быть индивидуальной и зависеть от личных целей и ценностей каждого.

Среди мотивирующих факторов, можно выделить:

1. Целостность служебной деятельности, которая приводит к определенному результату и оценивается самим сотрудником органов внутренних дел Российской Федерации, как важный стимулирующий компонент саморазвития.

2. Возможность сотруднику принимать решения самостоятельно или коллегиально, в зависимости от ситуации.

3. Необходимость получить справедливое вознаграждение, благодарность за выполненную работу. Это очень мощный мотивационный фактор, так как стимулирует качественное выполнение работы, а также стимулирует к выполнению более сложных задач.

4. Получение обратной связи, которая обеспечивает информацию о качестве выполняемой работы. Гораздо легче обеспечить обратную связь по результатам «законченной работы», чем на отдельном ее фрагменте. При этом сотрудник органов внутренних дел Российской Федерации использует самопроверку. У него появляется возможность обнаруживать недостатки самому, что воспринимается гораздо легче, чем, если бы ему кто-то другой указал на ошибки [6, с. 456–457]. Рассмотренные факторы необходимы в оценке работы с точки зрения ее сложности и ценности.

На формирование учебной мотивации также влияют особые факторы, которые можно разделить на внешние и внутренние.

К внутренним факторам учебной мотивации относятся индивидуально-личностные характеристики обучающихся, система ценностных ориентаций, профессиональные установки и жизненные целевые приоритеты. Проведенные исследования фиксируют статистически значимые различия в психологических

профилях курсантов с дифференцированными уровнями учебной мотивации, проявляющиеся в структурных особенностях ценностно-смысловой сферы, личностной направленности, карьерных ориентаций и индивидуально-типологических характеристик [1, с. 78–92].

К внешним факторам формирования учебной мотивации относятся характеристики образовательной среды вуза, качество педагогической деятельности, организация учебно-воспитательного процесса и профессионально-личностное влияние профессорско-преподавательского состава [4, с. 45–52].

Также играет большую роль воздействие деструктивных элементов на психоэмоциональное состояние сотрудников, в сочетании с особым характером выполнения оперативно-служебных задач, обусловливает необходимость применения психологом практико-ориентированных методик. Проведение занятий должно быть направлено на совершенствование параметров психологической готовности и повышение уровня стрессоустойчивости личного состава [2, с. 215].

Образовательная среда в ведомственных вузах МВД России имеет ряд следующих специфических условий:

1. Существенным условием профессионального становления курсантов является синхронизация учебного процесса с выполнением оперативно-служебных задач. Обучающиеся, обладая статусом действующих сотрудников органов внутренних дел, совмещают освоение образовательной программы с практической деятельностью в составе суточных нарядов, участием в патрулировании территорий и обеспечении общественного порядка при проведении массовых мероприятий и чрезвычайных ситуаций. Данный подход обуславливает необходимость формирования профессиональных компетенций на этапе обучения [2, с. 215].

2. Отличительной характеристикой образовательной системы организаций дополнительного профессионального образования МВД России является реализация учебного процесса в формате группового обучения. Данный подход выполняет следующие функции в профессиональном становлении сотрудников:

– способствует развитию корпоративной идентичности;

– формирует ответственность за результаты коллективной деятельности;

– развивает компетенции командного взаимодействия [4, с. 45–52].

Коллективная организация учебного процесса обеспечивает систему социально-психологической поддержки, повышение уровня профессиональной самооценки, создание сплоченного профессионального сообщества [4, с. 45–52].

Совместное выполнение учебно-служебных задач способствует укреплению корпоративных связей и формированию единой команды, способной эффективно функционировать в условиях профессиональной деятельности.

Нормативная регламентация учебной и служебной деятельности составляет ключевую особенность образовательной среды организаций МВД России. Данный принцип предполагает:

1. Строгое соблюдение установленных нормативных требований, а именно: исполнение приказов и инструкций, соблюдение субординации, применение дисциплинарных мер за нарушения служебной дисциплины и академическую неуспеваемость.

2. Регулирование поведения на основе кодексов профессиональной этики, которое включает в себя соблюдение норм Кодекса этики государственных служащих и регулирование поведения в период обучения.

3. Реализацию принципа служебной необходимости, который состоит из выполнения дополнительных обязанностей в служебной сфере и решения задач в бытовой сфере в соответствии с оперативной необходимостью.

Данная система обеспечивает формирование дисциплинированных сотрудников, способных функционировать в условиях строгой нормативной регламентации.

Также следует выделить контролируемую самоподготовку как специфическую особенность, которая является одной из характеристик служебно-учебной среды общеобразовательных организаций МВД России. Самостоятельная подготовка в образовательных организациях МВД России представляет собой регламентированную форму учебной деятельности, осуществляемую в рамках строгой системы контроля. Данный вид занятий предполагает обязательное выполнение слушателями домашних заданий и изучения установленного перечня литературы. Контроль за организацией самостоятельной подготовки осуществляется курсовыми офицерами, кураторами учебных групп и сотрудниками учебного отдела. Ключевой задачей системы контроля является формирование у обучающихся развитого профессионального самосознания и ответственности. Регулярный ежедневный характер самостоятельной подготовки способствует системному развитию учебной дисциплины и навыков самоконтроля, что обеспечивает поэтапное становление профессионально значимых качеств, необходимых для последующей служебной деятельности.

На основании изучения организационной культуры и особенностей образовательного процесса в вузах МВД России определяются следующие стратегические направления формирования профессионально-развивающей образовательной среды: а) становление корпоративной культуры с выраженной профессиональной ориентацией; б) интеграция учебной деятельности с практической служебной подготовкой через непосредственное вовлечение курсантов в выполнение оперативных задач; в) осуществление в образовательный процесс методов контекстного обучения, включая ситуационное моделирование профессиональной деятельности и тренинговые программы развития профессионально значимых компетенций; г) оптимизация организационных механизмов и научно-методического сопровождения интеграции образовательного процесса с практической деятельностью посредством привлечения действующих специалистов оперативных подразделений и организации практической подготовки в территориальных органах МВД России.

Профессиональная мотивация влияет на саморазвитие и самоорганизацию молодого сотрудника органов внутренних дел, особенно в период его становления как специалиста. С понижением интереса к развитию себя, как профессионала, понизится стремление к саморазвитию в целом. Необходимо сделать акцент и на влияние служебного коллектива. Если коллектив не примет молодого сотрудника, то велика вероятность возникновения потери интереса, мотивации, внутриличностного конфликта.

Вывод. Роль профессиональной мотивации в процессе саморазвития курсантов образовательных организаций МВД России велика и способствует формированию личностных профессионально важных качеств и результатов деятельности, что, соответственно, поднимает их имидж и уважение к органам внутренних дел в обществе.

Профессиональная мотивация сегодня не только актуальная, но и реальная задача, что обеспечит эффективное управление в системе органов внутренних дел Российской Федерации.

Список литературы

1. Буслаева Е. Л., Власова Н. В. Психологические особенности мотивации учебной деятельности курсантов образовательных организаций МВД России // Психология и право. 2023. Т. 13. № 2. С. 78–92.

2. Вахнина В. В., Бугров П. П. Психологические особенности профессиональной мотивации сотрудников органов внутренних дел // Академическая мысль. № 1. 2020. С. 114–118.

3. Волохов Д. А. Психологические особенности мотивации учения курсантов вузов МВД России : дис. ... канд. психол. наук. М., 2020. 215 с.

4. Гаранина Ж. Г. Структура и уровни личностно-профессионального саморазвития будущих специалистов // Фундаментальные исследования. 2013. № 6 (часть 1). С. 179–183.

5. Евтихов О. В., Литвинов В. А., Зверев В. О. Специфика формирования профессионально-развивающей образовательной среды в вузе МВД России // Вестник Московского университета МВД России. 2022. № 5. С. 45–52.

6. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб., 2000.

Кочнев В. А.[1]*,*
доцент кафедры психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

ПОЗИТИВНАЯ ПСИХОТЕРАПИЯ: «МОДЕЛЬ БАЛАНСА» КАК СРЕДСТВО САМОПОМОЩИ СОТРУДНИКАМ СИЛОВЫХ СТРУКТУР В ПРОЦЕССЕ НЕЙТРАЛИЗАЦИИ НЕГАТИВНЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ СТРЕССА

Повседневная профессиональная деятельность сотрудников всех силовых структур всегда сопряжена с воздействием на них различных стрессоров, особенно острых стрессоров экстремальных ситуаций, обусловленных действиями в особых условиях. Это воздействие вызывает повышенный риск возникновения у сотрудников дезадаптивных психоэмоциональных состояний, снижающих эффективность выполнения поставленных задач, и способствует развитию эмоционального и профессионального выгорания [2]. Традиционные взгляды (подходы, методы) оказания психологической помощи (психологического сопровождения) основаны на модели *«специалист (психотерапевт/психолог) – болезнь/нарушение – пациент»* [4] и зачастую носят реактивный, а не профилактический характер, что может быть сопряжено со стигматизацией обращения сотрудника за психологической помощью (под стигматизацией понимается социально-психологический феномен «навешивания ярлыков» – *прим. автора*). И как показывает практика, зачастую именно по этой причине сотрудники силовых структур не обращаются к «своим» психологам за психологической помощью. В связи с вышесказанным возникает необходимость во внедрении в систему психологического сопровождения профессиональной деятельности сотрудников силовых структур эффективных, простых для понимания и применения техник психологической самопомощи, которые позволят сотрудникам самостоятельно анализировать свое психоэмоциональное состояние, управлять им и осуществлять психопрофилактику. По мнению автора, одной из таких психотехник может выступить техника «модель баланса», являющаяся одним из базовых концептов и центральных инструментов позитивной психотерапии.

Актуальность данной статьи определяется: *во-первых*, назревшей необходимостью внедрения в систему психологического сопровождения сотрудников силовых структур эффективных и относительно простых для понимания ими, самостоятельного освоения и применения психотехник самопомощи, способствующих повышению их профессиональной надежности; *во-вторых*, недооценкой психологами силовых структур простоты применения и эффективности в рамках психологической самопомощи психодинамических психотехник

[1] © Кочнев В. А., 2026.

(к разряду которых относится психотехника «модель баланса») как средства психокоррекции негативных последствий стресса и его психопрофилактики.

Цель данной статьи: анализ теоретических аспектов «модели баланса», как одного из базовых концептов позитивной психотерапии, и возможностей практического самостоятельного применения сотрудниками силовых структур рассматриваемой психотехники как эффективного средства самопомощи для нейтрализации негативных последствий стресса.

Задачи данной работы:

1) уточнение понятия «модели баланса» как одного из базовых концептов и психотехники позитивной психотерапии;

2) описание теоретико-методологических основ «модели баланса»;

3) описание психокоррекционных (психотерапевтических) и психопрофилактических механизмов «модели баланса» как средства самопомощи для нейтрализации негативных последствий стресса.

Базовые теоретико-методологические основы позитивной психотерапии. Позитивный психодинамический подход, в отличие от традиционного, основывается на следующей модели оказания психологической помощи: *«специалист (психотерапевт/психолог) – СПОСОБНОСТИ/нарушение – пациент»* [4].

Позитивная психотерапия основывается на «трех китах», базовых принципах [3; 4; 5]:

1) *принцип надежды:* в ходе практической реализации данного принципа в процессе психологической помощи в рамках терапевтического альянса «специалист/психолог-клиент» нарушение (психологическая проблема/трудность) принимается как данность (лат. «*positum*» – фактическое, данное) и во главу угла ставятся ресурсы и способности самого клиента, которых потенциально достаточно для того, чтобы преодолеть/нейтрализовать психологическую трудность/нарушение;

2) *принцип баланса:* в рамках реализации на практике данного принципа жизнь и деятельность человека рассматривается в единстве четырех основных сфер (*тело*; *деятельность*; *контакты*; *смыслы/воображение*), которые «….все люди используют для переработки своих конфликтов» [4, с. 120] (в большой степени бессознательной переработки своих стрессов – *прим. автора*);

3) *принцип самопомощи:* в рамках реализации которого человек, обратившийся за психологической помощью, погружаясь в этот процесс (психологического консультирования, психотерапии), сам становится исследователем своих проблем/трудностей и, четко дифференцируя их, осознавая, реализует принцип самопомощи.

Основываясь на базовых принципах позитивной психотерапии, можно сделать ряд важных выводов:

1) принцип баланса выступает основополагающим в понимании механизмов психологических проблем и конфликтов (в нашем случае – переживания негативных последствий стресса, которые можно рассматривать как переживания/переработку конфликтов в 4-х основных сферах);

2) психосоматическое здоровье человека (с точки зрения принципа баланса) поддерживаются посредством динамического равновесия между четырьмя

основными сферами жизни (*тело*; *деятельность*; *контакты*; *смыслы/воображение*), что позволяет реализовывать данный принцип на практике в виде психотехники «модель баланса».

Понятие и теоретико-методологические основы «модели баланса». В позитивной психотерапии «модель баланса» рассматривается как диагностический инструмент, позволяющий исследовать развитие и проявление потенциальных способностей (ресурсов) человека в четырех областях его жизни и деятельности [3; 4; 5].

Основываясь на теоретико-методологических принципах позитивной психотерапии, в рамках темы данной статьи будем рассматривать **«модель баланса»** как технику психологической самопомощи, позволяющую по заданному алгоритму исследовать проявления (переживания) негативных последствий стресса в 4-х основных областях жизни и деятельности сотрудников.

Согласно «принципу баланса» («модели баланса»), жизнь человека, его психическое здоровье поддерживаются посредством динамического равновесия между четырьмя основными сферами жизни [3; 4; 5]:

1) *тело* (соматическая сфера): познается и исследуется посредством ощущений; имеет отношение к соматическому здоровью, телесным ощущениям;

2) *деятельность* (например, профессиональная): включает в себя физическую деятельность, работу, учебу, степень стремления к достижению поставленных целей;

3) *контакты* (социальная сфера): включает межличностные отношения (внутри семьи, с друзьями, коллегами), проявление эмоций, чувств «во вне» (по отношению к другим) и по отношению к себе;

4) *смыслы/будущее* (духовная сфера): включает исследование ценностей, жизненных смыслов и целей, религиозные и философские убеждения, фантазии о будущем.

«Модель баланса» как инструмент исследования и психологической самопомощи при стрессе. Рассматривая феномен стресса и его негативные последствия сквозь призму «модели баланса», можно утверждать следующее: стресс возникает и его действие усиливается, если происходит значительный дисбаланс в развитии одной или более сфер жизни и деятельности в ущерб остальным.

Пример исследования стресса с помощью «модели баланса». Сотрудник, максимально погруженный в профессиональную деятельность, которая еще и насыщенна экстремальными ситуациями:

1) с точки зрения исследования – происходит гипертрофия сферы *«Деятельность»*;

2) часто рискует жизнью, бессознательно, начинает пренебрегать своим соматическим здоровьем (с точки зрения исследования – происходит дефицит в сфере *«Тело»*);

3) вынужден реже уделять внимание и общаться с близкими (с точки зрения исследования – происходит дефицит в сфере *«Контакты»*);

4) часто действует «по приказу» и редко занимается поиском личностных смыслов (с точки зрения исследования – происходит дефицит в сфере *«Смыслы»*).

Выявленный в рамках примера явный и хронический дисбаланс в 4-х сферах приводит к истощению адаптационных ресурсов сотрудника, является собой почву для возникновения и развития феномена эмоционального и профессионального выгорания, неврозов, психосоматических расстройств и в целом снижает уровень профессиональной надежности [5].

Под **психологической самопомощью** сотрудника по нейтрализации негативных последствий стресса с помощью «модели баланса» будем понимать – целенаправленное психологическое самовоздействие посредством самоисследования по заданному алгоритму 4-х основных сфер своей жизни и деятельности, в результате которого происходит четкая дифференциация и осознавание ранее неосознаваемых психологических механизмов стресса и его психосоматических проявлений (симптомов).

По мнению автора, «модель баланса» предоставляет сотрудникам силовых структур четкий и простой для понимания алгоритм для самостоятельного анализа своего текущего психоэмоционального состояния.

Алгоритм (само) исследования стрессовой ситуации с помощью 4-х компонентной «модели баланса». *Цель исследования:* с помощью «модели баланса» осуществить диагностику реакций, проявленных в стрессовой (экстремальной) ситуации. *Исследование позволяет:*

1) четко дифференцировать стресс-реакции;

2) осознать неосознаваемые непосредственно в стрессовой (экстремальной) ситуации стресс-реакции, ощущения, эмоции (механизм, функции, смысл);

3) взять под контроль ранее неосознаваемые стресс-реакции (управлять ими, использовать их для своего развития). В процессе самоисследования необходимо искренне ответить на перечисленные ниже вопросы и записать ответы с последующим их тщательным анализом [1].

1. *Сфера «Тела»*: Что я ощущал (чувствовал) физически в стрессовой (экстремальной) ситуации? В какой части тела, конечностей, головы были мои ощущения?

2. *Сфера «Деятельности»:* О чем была моя первая («автоматическая») мысль в стрессовой (экстремальной) ситуации? Что я конкретно сделал/хотел сделать в данной ситуации?

3. *Сфера «Контактов»:* Какие эмоции, чувства я испытывал/переживал в данной ситуации? На кого были направлены в данной ситуации мои эмоции: на себя, на кого-то другого? Как я могу охарактеризовать эти эмоции, чувства (негативно/позитивно)?

4. *Сфера «Смыслов»* (фантазий о будущем): Какие у меня в стрессовой ситуации были фантазии? Какой смысл я придавал стрессовой (экстремальной) ситуации в момент ее возникновения? Какой смысл я придаю стрессовой (экстремальной) ситуации сейчас?

Можно рекомендовать сотрудникам проанализировать влияние на их психосоматическое здоровье последствий стрессовых (экстремальных) ситуаций.

Для этого сотрудникам необходимо самостоятельно проанализировать и оценить по шкале от 1 до 10, насколько полно и гармонично реализована у них каждая из 4-х сфер жизни и деятельности за определенный период (например, за последний месяц, полгода, год). На основании результатов проведенного анализа можно «построить» свой «профиль баланса», который наглядно покажет зоны неблагополучия и дисбаланса. Так, например, если одна и более сфер имеют очень высокие баллы (7 и более), а другие – низкие (5 и менее), то это является свидетельством наличия дисбаланса и потенциально возможным источником стресса, внутреннего или межличностного конфликтов.

Стратегии самопомощи сотрудников на основе «модели баланса» будут заключаться в следующем:

1. В понимании того, что со стрессом не надо бороться, но необходимо использовать его энергию для своего развития. В связи с этим принципом можно рекомендовать сотрудникам переформулировать/заменить возможный вопрос *«Почему я испытываю стресс?»* на вопросы *«Какая сфера моей жизни требует большего внимания?»*, *«Как я могу ее обогатить/развить/усилить?»*. Такой подход способствует трансформации психоэмоционального фона с «тревожно-оборонительного» на «конструктивно-созидательный» [4; 5].

2. В смещении фокуса своего внимания, *во-первых*, – с негативных последствий стресса и возникших в связи со стрессом проблем – на имеющиеся у себя ресурсы; *во-вторых*, – с дефицита в какой-либо сфере жизни и деятельности – на возможность ее развития [4; 5].

3. В самостоятельной сознательной и целенаправленной работе над собой по балансировке «избыточных» и «дефицитарных» сфер жизни и деятельности. Так, например:

1) *при избыточности энергии реакций в сфере «Тела»* (соматических/психосоматических проявлениях стресса) сотрудникам следует начать практиковать техники саморегуляции (аутогенную тренировку, нервно-мышечную релаксацию и др.), оздоровительные системы (йога, цигун и др.);

2) *при избыточности энергии реакций в сфере «Деятельность»* сотрудникам следует уделить больше времени развитию (насыщению) других сфер: в сфере «Тела» (наладить режим своего питания, практиковать дыхательные техники, физические (релаксационные) упражнения, прогулки на свежем воздухе и др.); в сфере «Контактов» (следует гармонизировать межличностные отношения, социальные контакты, организовывать встречи с друзьями и др.); в сфере «Смыслов» (чаще задумываться о смысле своей жизни, заниматься духовными практиками, практиковать медитацию, чаще посещать музеи, театры, другие культурные мероприятия);

3) *при дефицитарности энергии (времени) в сфере «Контакты»* сотруднику можно рекомендовать разработать план по усилению своей социальной активности (расширению сети социальных контактов); например, можно рекомендовать регулярно звонить своим родителям, родственникам, близким людям, анализировать и разрешать межличностные конфликты;

4) *при дефицитарности энергии (времени) в сфере «Смыслы/будущее»* полезными и действенными могут стать: практика выражения благодарности близким людям, регулярное ведение дневника «благодарностей»,

продумывание и формулирование своих личных ценностей, постановка жизненных задач и стратегических жизненных целей, творческие активности.

Психокоррекционные (психотерапевтические) механизмы нейтрализации негативных последствий стресса с помощью «модели баланса». Нейтрализация негативных последствий стрессовых (экстремальных) ситуаций в процессе регулярного применения сотрудниками силовых структур «модели баланса» как средства психологической самопомощи осуществляется за счет «включения» нескольких психокоррекционных (психотерапевтических) механизмов:

1. *Механизм структурирования и осмысления.* Систематическое применение сотрудником «модели баланса» с целью исследования стрессовой (экстремальной) ситуации позволяет:

1) освоить простой «когнитивный инструмент» для структурирования своего поведения в данной ситуации и своего жизненного опыта в целом;

2) своевременно обрести контакт с собой и вернуть чувство контроля непосредственно в стрессовой (экстремальной) ситуации.

2. *Механизма структурированной самодиагностики.* Самостоятельно применяя «модель баланса» для анализа стрессовой (экстремальной) ситуации, сотрудник может исследовать свои реакции в данной ситуации, а также – распределение своей энергии и внимания в 4-х сферах жизни и деятельности. Именно такое самоисследование станет началом интересного пути к осознанию дисбаланса (в 4-х сферах жизни и деятельности) как основной детерминанты возникающих вследствие стрессовой (экстремальной) ситуации психологических нарушений [3; 4].

3. *Механизм активизации внутренних ресурсов.* Психотехника «модель баланса», как базовый концепт и инструмент позитивной психотерапии, акцентирует «свое» внимание не на недостатках и дефицитах, а на «позитуме» (данности, реальности) и имеющихся ресурсах. Задавая в рамках анализа стрессовой ситуации себе вопросы (следуя алгоритму, описанному выше), а также такие вопросы, как *«Что в сфере «Тело» помогает мне восстанавливаться?»*, *«Какие из моих «Контактов» придают мне уверенность?»*, *«Какие «Смыслы» наполняют меня силой?»*, сотрудник может быстро переключиться с «застревания в проблеме» на поиске и мобилизации имеющихся ресурсов как основы своей психологической устойчивости и надежности [3; 4].

4. *Механизм целеполагания и активации поведения.* Идентифицировав с помощью «модели баланса» дисбаланс в 4-х сферах жизни и деятельности, сотрудник сможет составить свой личный план психологической самопомощи. В данном разрезе «модель баланса» из психодиагностического инструмента трансформируется в конкретный стратегический план изменения своих реакций в потенциально возможных стрессовых (экстремальных) ситуациях [3; 4].

5. *Механизм дестигматизации и нормализации.* Как отмечалось ранее (в рамках базовых принципов позитивной психотерапии) применение «модели баланса» основывается не на постановке психологического диагноза (что может привести к навешиванию на сотрудника ярлыков «психа», «неудачника» и т. д. и в итоге – к отказу от обращения к психологу), а представляет собой «интересный» процесс исследования своей жизни и управления ее качеством. На основании вышесказанного сотрудник не воспринимает себя как

«ненормального», нуждающегося в психологической помощи. Он воспринимает себя как человека, заинтересованного в самопознании и саморазвитии, заботящегося о повышении своей профессиональной надежности [3; 4].

6. *Механизм профилактики профессиональной деформации.* Систематическое применение «модели баланса» как средства психологической самопомощи, позволяет сотруднику раздвинуть границы своей идентичности за «пределы» роли «сотрудника силовой структуры», сохранить и упрочить многогранность своей личности. Отмеченное выше положения выступают ключевыми детерминантами профилактики и предотвращения возникновения и развития синдрома эмоционального выгорания и различных профессиональных деформаций [2].

Выводы.

1. Позитивная психотерапия – это конфликт-центрированный, имеющий методологически грамотное теоретическое обоснование метод психологической помощи, имеющий большие потенциальные возможности в исследовании, психокоррекции (психотерапии) и психопрофилактики негативных последствий стресса.

2. Как показывают многолетние и многочисленные психологические исследования Н. Пезешкина и его последователей, «модель баланса», как базовый концепт и универсальный по своим возможностям инструмент позитивной психотерапии, является эффективным средством психологической помощи в рамках исследования и психокоррекции негативных последствий конфликтов и стрессов, а, следовательно, может использоваться сотрудниками силовых структур как эффективное средство самопомощи в профилактике и нейтрализации негативных последствий стрессовых ситуаций.

3. Внедрение «модели баланса» в систему морально-психологической подготовки сотрудников силовых структур будет способствовать повышению результативности психологической подготовки сотрудников, повышению уровня их психологической устойчивости и профессиональной надежности.

Список литературы

1. Кириллов И. О. Стресс-серфинг: Как перестать бояться стресса и обратить его себе на пользу. 2-е изд. М. : Альпина Паблишер, 2016. 254 с.

2. Орел В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы // Психологический журнал. 2001. Т. 22. № 1. С. 90–101.

3. Пезешкиан Н. Позитивная психотерапия: теория и практика нового метода. СПб. : Слово, 2009. 578 с.

4. Пезешкиан Н. Позитивная семейная психотерапия: семья как терапевт. М. : Март, 1996. 336 с.

5. Пезешкиан Н. Тренинг разрешения конфликтов. Позитивная психотерапия. СПб. : Речь, 2009. 315 с.

6. Соловьева С. Л., Решетников М. М. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел. СПб. : Политехника-сервис, 2018. 256 с.

Кравцова Л. В.[1]*,*
старший преподаватель
кафедры психологии
Военного университета
имени князя Александра Невского,
кандидат психологических наук

ИЗБЕГАЮЩИЕ ФОРМЫ ОТКЛОНЯЮЩЕГОСЯ ПОВЕДЕНИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

Актуальность проблемы. Поведение как отклонение от нормы, которое принято называть «отклоняющимся» не представляет собой целостную симптомальную совокупность, оно имеет многоаспектный, многообразный разносторонний характер. С учетом того, какие правила, требования или нормы не соблюдаются или нарушаются военнослужащим в условиях мирного или военного времени, его поведение может подпадать под обозначение как «асоциальное» или «антисоциальное».

Одной из острых проблем, стоящих сегодня перед армией и обществом, является военнослужащие, которые уклоняются от прохождения военной службы, как избегающей формы отклоняющегося поведения. По данным социологических опросов, значительная часть военнослужащих уклонения от службы в армии уже не расценивает как недостойное поведение.

Хотя, закон, который определяет уголовную ответственность за военные преступления указывает на определенные формы процессуально наказываемые избегания-уклонения от службы: дезертирство, симуляция, предательство, СОЧ, самовольное оставление места службы, демонстративная попытка самоубийства путем членовредительства.

За отказ участвовать в специальной военной операции может последовать ответственность по ст. 332 УК РФ. Неисполнение приказа начальника в период военного положения, в военное время либо в условиях вооруженного конфликта или ведения боевых действий, а равно отказ от участия в военных или боевых действиях наказывается лишением свободы на срок от двух до трех лет.

Приговоры мобилизованным и контрактникам за отказ от военной службы в настоящее время выносят по двум статьям – о неисполнении приказа (ст. 332 УК РФ) и о самовольном оставлении места службы (ст. 337 УК РФ).

Данные о количестве дезертиров и самовольно оставивших часть военнослужащих в российской армии официально не раскрываются. Опираться на статистику дел, возбужденных по статьям о дезертирстве и самовольном оставлении части, тоже полностью нельзя – до суда доходят далеко не все отказники.

Не менее актуальной является проблема роста в начальном периоде количество военнослужащих, желающих отказаться от участия в специальной военной операции. Даже появился неофициальный термин «груз 500», обозначающий вывоз отказников с территории Украины.

---

[1] © Кравцова Л. В., 2026.

Например, 9 апреля 2024 г. Борзинский гарнизонный военный суд приговорил к двум годам колонии-поселения российского военнослужащего Михаила Демина, который отказался выполнять приказ командира части, касающийся боевых и специальных задач в зоне СВО. Южно-Сахалинский гарнизонный суд признал военнослужащего виновным по уголовному делу из-за неисполнения приказа об участии в специальной военной операции (СВО) России на Украине. Мужчину приговорили к лишению свободы на 2 года 10 месяцев с отбыванием наказания в исправительной колонии общего режима. На Камчатке десять военнослужащих осуждены за отказ участвовать в СВО и уклонение от службы во время мобилизации. Среди осужденных – четверо контрактников.

Институт вооруженных сил представляет собой особую социальную группу со своими традициями и культурными нормами. Вооруженные силы и другие силовые структуры отличаются от гражданских структур тем, что прохождение службы определяет не только рабочее (служебное) время, но и тотально влияет на всю жизнь человека и его близких, чаще всего ставя военнослужащего в условия ограниченной или периодической социальной изоляции в закрытом коллективе.

Этот процесс является частью вхождения в новую социальную среду и овладения военной ролью. Соприкосновение молодого человека с высоко дисциплинированным обществом, с многочисленными запретами и ограничениями, авторитарной иерархией, может вызвать фрустрацию, активировать агрессивные тенденции или привести к неподчинению [11, с. 104–105]. Особенности психологии молодых людей, связанная с построением системы самоидентификации на фоне отделения от родителей, приводят к тому, что размытие самоидентификации или отсутствие интернализации военной роли, новая зависимость от посторонних, ухудшение уровня жизни, вынужденные социальные контакты – все это приводит к серьезным трудностям в адаптации или к дезадаптации [3, с. 949–959].

Психологическая характеристика избегающих форм отклоняющегося поведения военнослужащих.

Более подробно остановимся на избегающих формах отклоняющегося поведения военнослужащих по призыву, которые являются целью нашего исследования.

Следует сразу отметить, что само по себе понятие «избегание» подразумевает способ разрешения конфликта, при котором человек не отстаивает свои права, не сотрудничает ни с кем для выработки приемлемого решения проблемы или просто уклоняется от разрешения конфликта. Избегание характеризуется отсутствием стремления к достижению собственной цели в процессе конфликтного противоборства. Избегание эффективно только в тех случаях, когда оппонент превосходит в возможностях, а перспективы достойного компромисса исключены [6, с. 161–167].

По мнению В. А. Беловодского: «Избегание (уклонение) не имеет демонстративно-протестного характера. Поэтому совершается оно так, чтобы в части это заметным стало не сразу. Из всех случаев до 70 % уклонений – самовольного оставления части (СОЧ) было совершено днем или вечером во время выполнения военнослужащими хозяйственных работ, а также при несении службы

суточного наряда. При этом в первом случае уклонения чаще осуществлялись в вечернее время, во втором – в дневное» [2].

Избегающее поведение – это форма отклонения, которая имеет свою особенность проявляясь разнообразными элементами действия, направленных на достижение снисхождения или избегания реализации своих обязанностей.

Данное поведение характеризуется такими низкими качествами как адаптационные, моральные, волевые, способности к освоению определенной деятельностью.

Основные проявления избегающего поведения:

– неэффективность работы, несоответствие их психофизическим и психическим ресурсам;

– избегание работы вообще или ее симуляция;

– ошибки в действиях в неоправданно большом количестве;

– слабая обучаемость с условно отличными способностями;

– явления госпитализма, симуляции и аггравации, а в некоторых случаях и формирование (обострение) психосоматических заболеваний.

Избегающее поведение часто характерно для сенситивных, ипохондричных личностей.

Следует особо остановиться на такой форме избегающего поведения как «симуляция», которая направленная на имитацию присутствия тех или иных симптомов (например, болезни) в целях введения в заблуждение лиц, от которых зависит участие или неучастие в конкретной деятельности.

В боевой обстановке и не только симуляция используется для скорейшей демобилизации или избегания участия в военно-профессиональных или в боевых действиях в связи со страхом быть убитым или покалеченным. Проявляется в виде имитации соматических и психических заболеваний. Однако в армии достаточно сложно бессимптомно симулировать достаточно серьезные заболевания, чтобы избежать участия в боевых действиях, поэтому в условиях Вооруженных Сил с той же целью, что и симуляция, используется самоповреждение – умышленное нанесение травм самому себе с помощью огнестрельного оружия (самострел), нанесения себе физических травм с помощью холодного оружия или иных предметов [4, с. 22–28].

По мнению К. Э. Кувшинова у данных военнослужащих: «чаще отмечаются респираторные заболевания, туберкулез, инфекционный гепатит, пневмонии и другие тяжело и длительно протекающие заболевания. В условиях военной службы у этих лиц часто диагностируются так называемые функциональные соматические расстройства – нейроциркуляторные дистонии, дискинезии желудочно-кишечного тракта» [8, с. 4–11].

Как показали исследования, для военнослужащих с симуляцией характерны следующие психологические особенности:

– негативное отношение к армии как ограничение свободы и самореализации при отрицании конкретных, беспокоящих факторов, активность, эгоцентризм и самоуверенность, при отсутствии стремления к деятельности, осуществлению конкретных достижений;

– низкий уровень адаптации и адаптационного потенциала при относительно высоком уровне поведенческой регуляции и низкой моральной нормативности;

– невротические психологические защиты, копинг-стратегии самоконтроля и планирования решения проблемы, отражающие механизмы защитно-совладающего поведения, направленные на достижение актуальной значимой цели;

– инфантильные формы поведения, нестабильная самооценка при высоком самоконтроле поведения и концентрации на имеющихся трудностях [9].

Избегающие формы отклоняющегося поведения проявляются в основном в виде ситуационно-личностных реакций и чаще отмечаются у военнослужащих с пограничной интеллектуальной недостаточностью, с чертами социально-педагогической запущенности и у акцентуированных личностей.

Ситуационно-личностные реакции могут быть одной из форм непатологических форм девиантно-делинквентного поведения у военнослужащих. Они проявляются в форме уходов и бродяжничества.

Некоторые факторы, которые могут способствовать возникновению таких реакций:

1. Стремление освободиться от опеки командиров, трудностей службы, выполнения распоряжений. Поводом для ухода из части обычно становятся конфликты с начальниками.

2. Психологическая неподготовленность к подчинению старшим, внутренний протест.

Многие исследователи относят к «избегающим формам отклоняющегося поведения – уклонение от военной службы, суицид, умышленные убийства. Для военнослужащих с такими отклонениями характерны низкий уровень нервно-психической устойчивости, диспропорция в процессе целеполагания (ярко выраженная мотивация «на избегание неудач» и низкий уровень мотивации «на успех»)».

Ситуационно-личностные проявления в основном характеризуются реакциями самовольного ухода из части, которые, в свою очередь, имеют различные типы:

1. **«Реакции ухода из ситуации** (импунитивно-самозащитные реакции) возникают и приводят к совершению самовольного оставления части вследствие неуставных форм общения, которыми являются разного рода моральные и физические оскорбления со стороны сослуживцев, а также при ожидании наказания после совершенного проступка». Такие реакции по своей сути являются бегством из психотравмирующей ситуации ввиду ее неприятия и носят самозащитный характер, выражая пассивный протест против конфликта. В большинстве случаев данные реакции бывают острыми, при этом самовольное оставление части нередко совершается при отсутствии борьбы мотивов.

2. **«Реакции ухода с направленностью на обретение** независимости (эмансипационные реакции) представляют собой тип отчетливого ситуационно-личностного реагирования». Общим фактором их возникновения является стремление освободиться от опеки командиров, трудностей службы, выполнения распоряжений. Поводом для самовольного оставления части обычно стано-

вятся разного рода конфликты с начальниками, а способствует таким реакциям психологическая неподготовленность к подчинению старшим, внутренний протест. Таких лиц к побегу из части побуждает не страх перед начальником и командиром, а жажда освободиться от надоевшего режима и чрезмерного контроля. В этих реакциях ведущее значение имеет личностный компонент, когда непосредственной причиной ухода из части служит нежелание подчиняться, выполнять распоряжения. Неготовность выносить трудности службы имеет здесь меньшее значение.

3. **«Реакции ухода с направленностью на разрешение ситуации** (инфантильно-драматизированные реакции), являясь преимущественно ситуационными, близки к импунитивно-самозащитным, но отличаются меньшей аффективной насыщенностью и инфантильным подходом к разрешению трудных ситуаций». Распространенные признаки этого типа реакций – психологическая мотивированность самовольного оставления части и направленность его на разрешение возникшего конфликта.

4. **«Реакции ухода с направленностью на удовлетворение примитивных желаний и развлечений** (гедонистические реакции) содержат эгоцентрические установки с отчетливой дисгармонией эмоционально-волевых свойств, слабостью морально-этических задержек, что сказывается в отсутствии прогнозирования возможных последствий содеянного. В основе этих реакций лежит стремление к удовольствию и развлечениям».

5. **«Реакции ухода с невыясненной мотивацией** (эмотивно-аморфные реакции) объединяет отсутствие видимых объективных причин для ухода из части». У лиц, совершивших уходы из части по типу данных реакций, имеется безразличие к оценкам окружающих, уединенность, формальное объяснение своего поведения.

К особенностям личности, характерным для военнослужащих склонных к избегающему поведению, относятся обидчивость, неуверенность, плаксивость. Кроме того, у таких военнослужащих по мнению С. Л. Евенко нередко «отмечается невысокий уровень развития когнитивных способностей. Это проявляется низким уровнем общей осведомленности, примитивностью и незрелостью суждений, конкретностью суждений, недостаточностью критики и гибкости, непониманием переносного смысла пословиц, отставанием в учебе» [5, с. 106–115].

Характеристика методов исследования избегающих форм отклоняющегося поведения военнослужащих.

Для примера возьмем исследование военных специалистов К. В. Днова и Н. Н. Баурова, которые разработали и апробировали психодиагностическую методику выявления военнослужащих, склонных к избегающему поведению. В данной работе они использовали социально-психологические методы, которые представлены были в виде специально разработанных анкетах, в которых военнослужащие отмечали особенности семейных и профессиональных событий, сведения о наличие травм и психотравм, религиозных взглядов. Проводилось анкетирование командиров подразделений, имеющих опыт управления личным составом не менее одного года посредством заполнения (Анкеты динамического наблюдения) в качестве экспертной оценки особенностей прохожде-

ния военной службы исследуемого военнослужащего. Так же использовался определенный перечень психологических методик, который включал в себя:

1. Опросник ИЖС – Индекс жизненного стиля – личностный опросник, разработанный для оценки выраженности 8 основных механизмов психологической защиты. К ним относятся: отрицание, проекция, регрессия, компенсация, вытеснение, замещение, интеллектуализация и реактивные образования. Опросник состоит из 97 вопросов и позволяет оценить частоту использования в повседневной жизни того или иного защитного механизма. Подсчет баллов и перевод их в шкальные оценки (процентили) производится по специальным таблицам. Совокупность шкальных оценок отражает индивидуальную структуру психологической защиты личности, в целом стиль защитного поведения человека. Методика разработана на основе психоэволюционной теории Р. Плутчик и структурной теории личности Х. Келлермана.

2. Опросник – Девиантность. Авторы Э. В. Леус и А. Г. Соловьев (2012). Предлагает ряд вопросов, которые помогут определить некоторые свойства личности. Результаты теста предназначены для интерпретации специалистом.

3. Опросник враждебности Басса-Дарки, разработан А. Бассом и А. Дарки в 1957 г. и предназначен для диагностики агрессивных и враждебных реакций. Опросник состоит из 75 утверждений, каждое из которых относится к одному из восьми индексов форм агрессивных или враждебных реакций. По числу совпадений ответов с ключом подсчитываются индексы различных форм агрессивности и враждебных реакций, а также общий индекс агрессивности и индекс враждебности.

4. Пятифакторный опросник личности – это опросник, состоящий из 75 противоположных по значению высказываний, каждое из которых выявляет важные свойства личности и особенности поведения человека в некоторых жизненных ситуациях. Тест создан японским исследователем Хийджиро Тсуйи на основе разработок П. Коста и Р. МакРаэ (опросник NEO PI-R). Отечественная адаптация методики выполнена А. Б. Хромовым в Курганском Государственном Университете в 2000 г. С помощью этого теста можно измерить степень выраженности каждого из пяти факторов «большой пятерки»: экстраверсия/интроверсия, привязанность/обособленность, самоконтроль/импульсивность, эмоциональная неустойчивость/устойчивость, экспрессивность/практичность.

5. Опросник – Способы совладающего поведения, предназначен для определения копинг-механизмов, т. е. способов преодоления трудностей в различных сферах психической деятельности, копинг-стратегий. Методика была разработана Р. Лазарусом и С. Фолкманом в 1988 г. С ее помощью диагностируются две базовые стратегии совладания – проблемно-фокусированный копинг и эмоционально-фокусированный копинг в специфических стрессовых ситуациях. Перед заполнением опросника респондентов обычно просят вспомнить какую-либо пережитую ими трудную жизненную ситуацию (или задают определенную ситуацию) и ответить на вопросы, ссылаясь на этот конкретный случай.

6. Опросник ДАП – Девиантное поведение. Направлен на выявление лиц, склонных к различным видам девиантного поведения. Состоит из трех блоков:

склонность к аддиктивному поведению, склонность к делинквентному поведению, склонность к суициду.

7. Тест – Виды агрессивности. Высокий уровень агрессивности личности, способствует проявлению соперничества, конфронтации в отношениях и конфликтов с окружающими людьми, препятствует успешности деятельности. Всего опросник содержит пять диагностических шкал агрессивности: вербальная агрессия; физическая агрессия; предметная агрессия; эмоциональная агрессия; аутоагрессия. Сумма баллов больше пяти означает, что у человека высокая степень агрессии по этому типу поведения и низкая степень адаптивного поведения. Если сумма составляет три или четыре балла, можно говорить о средней степени агрессии и адаптации. Сумма баллов от нуля до двух свидетельствует о низкой выраженности агрессивного поведения и высокой степени адаптированности, приспособляемости по данному типу поведения [3].

Надо отметить, что анализ подобного рода исследований по проблеме избегающих форм отклоняющегося поведения базируется в основном в таком же перечне диагностического комплекса.

Выводы. Таким образом, проведя по теоретическому анализу проблемы исследования, мы можем говорить о том, что Вооруженные Силы Российской Федерации представляет собой особую социальную группу со своими традициями и культурными нормами.

Прохождение военной службы глобально влияет на всю жизнь человека и его близких, чаще всего ставя военнослужащего в условия ограниченной или периодической социальной изоляции в закрытом коллективе.

Анализ методов исследования избегающих форм отклоняющегося поведения показал, что в прямой постановке методики изучения избегающих форм отклоняющегося поведения нет. Только методика «ИСАДА», разработанная и апробированная К. В. Дновым и Н. Н. Бауровым имеет шкалу – «избегающее поведение», которая может использоваться для мониторинговой оценки специалистами-психологами в качестве дополнительной методики.

Данная проблема требует пристального внимания всех специалистов военного управления, в том числе и психологов, и разработки комплексных мероприятий по предупреждению и профилактике любых проявлений избегающего поведения.

Исходя из проведенного теоретического анализа и психологической характеристики методов исследования избегания как формы отклоняющегося поведения требует практического исследования проанализированного комплекса психологических тестов. Данная работа планируется в дальнейшем.

Список литературы

1. Беловодский В. А. Уклонение от военной службы как социально-психологическое явление : автореф. дис. … канд. психол. наук. М. : ВУ, 1997. 24 с.

2. Днов К. В., Баурова Н. Н. Разработка и апробация психодиагностической методики выявления военнослужащих, склонных к избегающему,

суицидальному, агрессивному, делинквентному и аддиктивному поведению («ИСАДА») // Психология и психотехника. № 11 (98). 2016. С. 949–959.

3. Евенко С. Л. Уклонения от военной службы в современной российской армии: состояние и пути минимизации // Приложение к журналу «Безопасность Евразии» : Навигут. 2000. № 1. С. 22–28.

4. Евенко С. Л. Психологическое исследование мотивации военнослужащих с отклоняющимся поведением // Право в Вооруженных Силах – Военно-правовое обозрение. 2005. № 9. С. 106–115.

5. Кравцова Л. В., Сухаревский А. В. Психологическая профилактика избегающих форм отклоняющегося поведения у военнослужащих по призыву // Актуальные проблемы военной психологии: теория и практика : Материалы XIII итоговой международной военно-научной конференции (г. Москва, 25 августа 2023 г.) / гл. ред. С. Л. Евенко. М. : Спутник+, 2023. С. 161–167.

6. Крук В. М. Современное состояние и перспективы совершенствования психологической подготовки военных специалистов // Человеческий капитал. 2020. № 54. С. 45–53.

7. Кувшинов К. Э. Прогнозирование отклоняющегося поведения у военнослужащих, проходящих военную службу по призыву / [К. Э. Кувшинов и др.] // Военно-медицинский журнал. 2017. Т. 338. № 9. С. 4–11.

8. Куликов В. В. Адаптационные реакции у призывников и военнослужащих срочной службы: (клинико-психологический анализ) : автореф. дис. … канд. мед. наук. М., 1989. 29 с.

9. Новик В. К., Евенко С. Л. Минимизация уклонений от военной службы военнослужащих по призыву в ВС РФ в современных условиях // Сборник научных трудов / Военный университет. М. : ВУ, 2003. № 6. С. 178–201.

Кувакина А. А.[1]*,*
заместитель командира учебного взвода
Института-факультета психологии служебной деятельности
органов внутренних дел
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Зуйкова А. А.,
доцент кафедры педагогики
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук, доцент

ФОРМИРОВАНИЕ НРАВСТВЕННЫХ ЦЕННОСТЕЙ У КУРСАНТОВ И СЛУШАТЕЛЕЙ УНИВЕРСИТЕТА МВД РОССИИ

В условиях постоянного обновления вызовов, с которыми сталкивается современное общество, вопрос внутренней зрелости личности, избравшей служение государству в системе МВД России, выходит за рамки моральной декларации и становится предметом системной научной рефлексии. Приобщение курсантов и слушателей к ценностным основаниям профессионального поведения не может быть сведено к передаче готовых моральных рецептов. Речь идет о тонкой, многоуровневой работе с внутренним миром обучающихся, требующей от образовательного пространства вуза глубокого понимания механизмов нравственного формирования, сопряженного с профессионализацией.

Именно в структурах высшего образования силового профиля возникает необходимость воспроизводства особого типа субъектности – ответственной, убежденной, способной к принятию решений в условиях морального напряжения. Воспитание таких качеств не сводится к усвоению нормативных установлений, пусть даже основанных на Конституции и профессиональной этике. Нравственные ценности – это не просто набор общих слов о добре и зле. Для будущего сотрудника органов внутренних дел они играют роль внутреннего ориентира, на который он должен опираться в своей службе. Полицейский сталкивается с ситуациями, где мало знать закон – нужно уметь принимать справедливое и честное решение, иногда в условиях риска, морального давления или ограниченного времени. Поэтому вопрос о том, как формируются нравственные качества у курсантов, должен стоять в центре внимания образовательной работы в вузах МВД России.

[1] © Кувакина А. А., 2026.

Как показало исследование, проведенное в Московском университете МВД России имени В.Я. Кикотя в 2024 г., около 60 % курсантов имеют низкий уровень сформированности нравственных установок, что значит, что они либо не задумываются о моральной стороне своих поступков, либо считают, что главное – строго следовать инструкции, не оценивая ситуацию шире [1]. Только 16 % курсантов продемонстрировали высокий уровень понимания и осознанного отношения к нравственным нормам. Отсюда следует, что будущие сотрудники приходят в профессию без внутренней готовности брать на себя ответственность за свои действия не только с точки зрения закона, но и с позиции совести.

Проблема в том, что нравственное воспитание в вузах МВД России часто ограничивается мероприятиями формального характера – торжественными собраниями, едиными днями информации, патриотическими акциями. Все это важно, но не затрагивает личный опыт курсанта, не заставляет его задуматься, как он поступит в сложной ситуации. Именно об этом пишут Е. А. Никоноров и Н. С. Вохонцева, подчеркивая, что нравственные качества формируются тогда, когда человек проходит через размышления, осмысление, личный выбор [2].

В статье А. А. Беженцева и Н. А. Игошина представлен обзор эффективных методик нравственно-правового воспитания, применяемых в системе МВД России. Авторы делают акцент на кейс-методе, анализе этических дилемм, тренингах ситуационного поведения, а также на моделировании конфликтных морально-правовых ситуаций [3]. Они подчеркивают, что ключевое условие формирования устойчивых ценностных ориентаций – это регулярное обсуждение моральных аспектов правоохранительной деятельности в контексте профессиональной подготовки, а не абстрактных лекций о «добре» и «зле» [3]. Кроме того, авторы обращают внимание на необходимость организации обратной связи – педагогической рефлексии. Только при условии, когда курсант может озвучить и осмыслить свои действия и взгляды, возможно развитие не формальной, а глубинной моральной ответственности. В противном случае, как указывают авторы, знания остаются декларативными, а действия – формально законными, но лишенными этической направленности [3].

Важно подчеркнуть, что нравственные ориентиры не формируются автоматически. Если преподаватель не говорит с курсантами о честности, справедливости, доверии – эти слова становятся пустыми. А если, наоборот, преподаватель живет по этим принципам, не лицемерит и не отделяет «в жизни одно – в аудитории другое», то курсант это чувствует и постепенно перенимает.

Исследование Беженцева и Игошина показало, что самый эффективный метод – это обсуждение моральных конфликтов, в которых нет однозначно правильного ответа [3]. Не лекция, не приказ, не лозунг, а разговор: что бы ты сделал, если бы оказался в этой ситуации? Почему? Что бы сказал себе потом? Как бы объяснил свое решение родным? Через такие обсуждения курсант учится думать, чувствовать ответственность и осознавать, где граница между «можно» и «должен».

Итог можно выразить просто: если вуз МВД России готовит только «знающего», но не «думающего» человека – он выпускает исполнителя, а не служителя закона. Если же он формирует в курсанте способность принимать решения

с опорой на моральные нормы – перед нами не просто сотрудник, а человек, способный служить честно и достойно.

Список литературы

1. Родин В. Ф., Антонова Э. А. Формирование духовно-нравственного потенциала у курсантов образовательных организаций МВД России // Науки об образовании. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-duhovno-nravstvennogo-potentsiala-u-kursantov-obrazovatelnyh-organizatsiy-mvd-rossii.

2. Никоноров Е. А., Вохонцева Н. С. Формирование духовно-нравственной культуры курсантов вузов МВД России // Науки об образовании. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-duhovno-nravstvennoy-kultury-kursantov-vuzov-mvd-rossii/.

3. Беженцев А. А., Игошин Н. А. Методы нравственно-правового воспитания курсантов образовательных организаций МВД России // Мир права. URL: https://www.mpjournal.ru/jour/article/view/1600.

Кузнецов И. И.[1]*,*
курсант
Института-факультета психологии служебной деятельности
органов внутренних дел
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Косыгина С. В.,
преподаватель
кафедры психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

ЭМПАТИЯ КАК РЕГУЛЯТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Эмпатия представляется одной из важнейших личностных характеристик человека, оказывающая влияние на социальное взаимодействие. Высокое овладение эмпатическими компетенциями способствует лучшему пониманию чувств и переживаний другой личности. Совершенствуя эмпатию, межличностное взаимодействие будет происходить с установлением более крепких и дружественных связей, положительно влияя как на повседневную жизнь, так и на профессиональную деятельность.

В современной психологической науке и смежных дисциплинах отсутствует унифицированное определение феномена эмпатии. Анализ научной литературы демонстрирует существенную вариативность в концептуальных подходах и трактовках данного понятия различными исследователями. Термин «эмпатия» имеет греческое происхождение, восходя к слову «empatheia», которое переводится как «сопереживание» [4].

Понятие «эмпатия» было введено в научный оборот в начале XX в. для описания особого механизма межличностного восприятия, позволяющего непосредственно понимать эмоциональные состояния другого человека. Американский психолог Эдвард Титченер адаптировал данный термин из немецкого понятия «Einfühlung», которое дословно переводится как «вчувствование». В дальнейшем, этот концепт получил развитие в трудах многочисленных исследователей, каждый из которых предлагал собственную теоретическую интерпретацию феномена, что способствовало формированию многоаспектного понимания эмпатии в современной психологии [5].

В 70-х гг. прошлого века Т. П. Гаврилова дает определение эмпатии следующее: «Эмпатия – психическое свойство личности, которое проявляется в спо-

[1] © Кузнецов И. И., 2026.

собности индивида эмоционально отзываться на переживания другого человека или живого существа». Согласно выдвинутой концепции, данное свойство личности актуализируется прежде всего в условиях непосредственного эмоционального контакта между субъектами [3].

В современном толковом словаре русского языка под редакцией Т. Ф. Ефремовой: «эмпатия – это интеллектуальная идентификация собственных чувств с чувствами и мыслями другого человека; способность входить в чужое эмоциональное состояние, сопереживать».

Результаты проведенных исследований уровня эмпатических способностей О. В. Жиряковой и А. В. Бойко констатируют: сотрудники, деятельность которых заключается в общении с людьми, обладают более высоким уровнем эмпатии по сравнению с представителями знаковой, технической и природной сфер труда. Однако авторами отмечается, что эмпатия работников творческих профессий по некоторым показателям выше, чем у сотрудников группы профессий «человек-человек. Вышеуказанные результаты позволяют отнести феномен эмпатии, проявляющимся в сочувствии или сострадании к другому индивиду, к необходимому профессиональному качеству работников, чьи обязанности непосредственно заключаются в коммуникации с людьми.

Эмпатия признается одним из приоритетных профессионально значимых качеств сотрудников органов внутренних дел. Проявление эмпатии в форме сочувствия к гражданам способствует установлению доверительных отношений между населением и сотрудниками полиции, что является необходимым условием для получения информации, повышающей эффективность оказания профессиональной помощи. Результаты реформирования правоохранительной системы за последнее десятилетие демонстрируют позитивную динамику: 62 % респондентов, получавших помощь сотрудников полиции, отмечают повышение уровня доверия к деятельности полиции. Вместе с тем, социологические исследования выявили наличие проблемных аспектов. Так, 25 % опрошенных указывают на проявления халатности со стороны сотрудников при решении проблемных ситуаций, а 11 % респондентов столкнулись с фактами грубого общения [2]. На основании представленных данных можно сделать вывод о недостаточной сформированности эмпатии как профессионально важного качества у сотрудников полиции.

В ходе оперативно-розыскной работы к личности сотрудника применяются разнообразные требования, в том числе и овладение коммуникативными навыками [6].

Эмпатия представляет собой необходимый профессиональный инструмент сотрудников оперативно-розыскных подразделений, используемый для получения информации от гражданских лиц в процессе оперативной работы [1].

Нами было проведено исследование для выявления уровня эмоционального отклика, с применением опросника «Шкала эмоционального отклика» (BEES), разработанного А. Меграбяном и Н. Эпштейном. С точки зрения авторов: «эмпатия понимается как способность индивида к сопереживанию, распознаванию эмоционального состояния другого лица и склонности к идентификации с ним».

Методика предназначена для диагностики эмпатических способностей респондентов, в частности, уровня их реакции на переживания других людей.

Объектом оценки выступают типичные социальные ситуации, в которых может проявляться сопереживание.

Совокупную выборку исследования составляют 91 респондент 2 курса, из которых 44 человека (7 юношей и 37 девушек) обучаются в институте психологии служебной деятельности (ИПСД) и 47 человек (38 юношей и 9 девушек) на факультете подготовки сотрудников для оперативных подразделений полиции (ФПСОПП) в Московском университете МВД России имени В.Я. Кикотя.

В ходе проведенного исследования были получены следующие результаты по всей выборке: 3,30 % (3 человека) имеют низкий уровень эмоционального отклика; 34,07 % (31 человек) имеют средний уровень эмоционального отклика; 62,64 % (57 человек) имеют высокий уровень эмоционального отклика (*рис. 1)*.

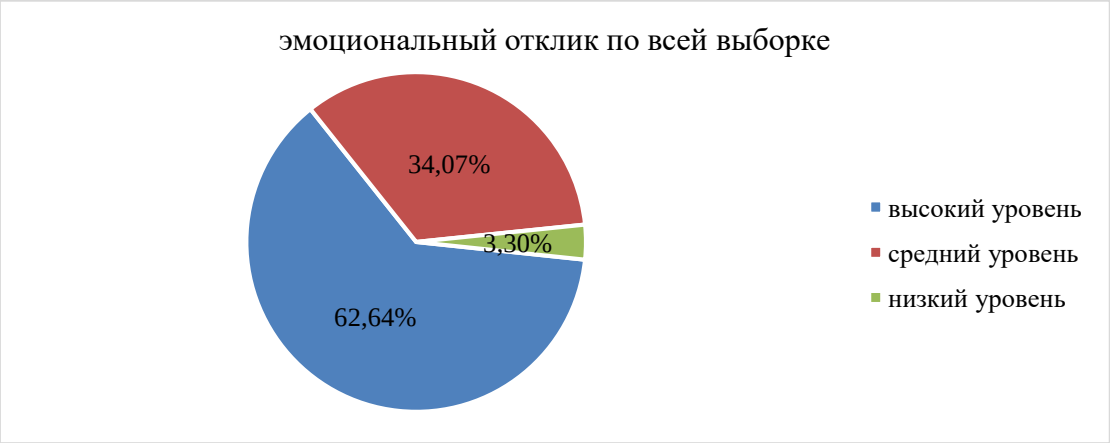


Рис. 1. Уровень эмоционального отклика по всей выборке

Далее нами были проанализированы результаты по факультетам/институтам. Полученные данные в институте психологии служебной деятельности следующие: 9,09 % (4 человека) имеют средний уровень эмоционального отклика; 90,91 % (40 человек) имеют высокий уровень эмоционального отклика (*рис. 2*).



Рис. 2. Эмоциональный отклик у курсантов ИПСД

Результаты, полученные на факультете подготовки сотрудников оперативных подразделений полиции, следующие: 6,38 % (3 человека) имеют низкий уровень эмоционального отклика; 57,45 % (27 человек) имеют средний уровень эмоционального отклика; 36,17 % (17 человек) имеют высокий уровень эмоционального отклика (*рис. 3*).



Рис. 3. Эмоциональный отклик у курсантов ФПСОПП

Полученные результаты позволяют сделать вывод о большем формировании компетенций эмоционального отклика у курсантов, обучающихся в институте психологии служебной деятельности, чем у респондентов факультет подготовки сотрудников оперативных подразделений полиции. Также необходимо отметить низкий уровень эмпатии у курсантов 2 курса оперативного факультета Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя.

Согласно п. 6.6 Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденному приказом МВД России от 26.06.2020 № 460, «сотрудник обязан соблюдать следующее этическое требование – вести себя достойно и вежливо, вызывая доверие и уважение граждан к органам внутренних дел, готовность оказывать им содействие».

Парманасов А. Д. в своей диссертации обращается к труду сотрудников Омской высшей школы МВД РСФСР, которые составили авторский проект закона РСФСР «Об оперативно-розыскной деятельности органов внутренних дел». В указанном проекте коммуникабельность и умение устанавливать доверительные отношения является одним из необходимых навыков оперативного сотрудника.

Для развития эмпатических способностей у курсантов – сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации рекомендуем:

1. В ходе беседы уделять равное внимание как вербальному ответу, так и невербальным сигналам: мимике, жестам и интонации, которые часто несут более достоверную информацию, чем слова.

2. Процесс слушания должен включать не только рациональное осмысление информации, но и эмоциональное восприятие, основанное на интуиции и сопереживании, что составляет основу эмпатии как деятельности.

3. Обеспечить полную концентрацию внимания на собеседнике. Исключить другие занятия, отложить мобильные устройства, поддерживать визуальный контакт и использовать открытые, не закрытые позы.

4. Следует избегать переключения внимания на личный опыт, проявлять истинный интерес к собеседнику.

5. Важно сохранять уважительное отношение к позиции собеседника, даже при наличии фундаментальных разногласий.

6. Читайте художественную литературу, глубоко прорабатывайте поведение персонажей.

7. Инициируйте кратковременные беседы с незнакомыми людьми в общественных местах, проявляя осмотрительность.

8. Расширяйте круг общения, старайтесь понять мотивацию представителей различных социальных групп.

9. Осуществляйте саморефлексию для более точного понимания переживаний собеседника.

10. Участвуйте в волонтерской деятельности. Это дает практический опыт взаимодействия с различными категориями населения, способствует развитию эмпатии, смягчению последствий социального отчуждения.

Список литературы

1. Аврутин Ю. Е. Оперативно-розыскная психология : учебное пособие для вузов / под общ. ред. Ю. Е. Аврутина. 2-е изд., испр. и доп. М. : Юрайт, 2024. 252 с.

2. Бормотова Т. М., Черкасов Р. В. Результаты изучения общественного мнения о деятельности полиции в 2017 г. : аналитические материалы. М. : ВНИИ МВД России, 2018. 52 с.

3. Гаврилова Т. П. Эмпатия и ее особенности у детей младшего и среднего школьного возраста : дис. … канд. психол. наук. М., 1977. 174 с.

4. Гаранина А. В., Поляков А. С. Роль психологической защиты при низком уровне эмпатии у сотрудников ОВД // Психология и Психотехника. 2017. № 2. С. 88–95. URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=23659/.

5. Гиппенрейтер Ю. Б., Карягина Т. Д., Козлова Е. Н. Феномен конгруэнтной эмпатии // Вопросы психологии. 1993. № 4. С. 61–68.

6. Грачев Ю. А., Кежов А. А. Психолого-профессиональные качества в деятельности оперативного сотрудника // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2018. № 4 (80). С. 75–78.

Кузьмичева Н. А.[1]*,*
преподаватель кафедры психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

ФЕНОМЕНОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ПРОБЛЕМАМ ПСИХИЧЕСКОГО И ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел характеризуется исключительно высокой степенью стрессогенности и психической напряженности. Она сопряжена с постоянным риском для жизни и здоровья, необходимостью принятия решений в условиях острого дефицита времени и информации, а также регулярным столкновением с проявлениями человеческого страдания, агрессии и асоциального поведения [1, с. 45]. Традиционные исследования в данной области, как правило, фокусируются на статистических показателях заболеваемости, анализе внешних симптомов нарушений и оценке уровня профессиональной дезадаптации. Однако такой подход, будучи необходимым, оказывается недостаточным для глубинного понимания внутренних механизмов формирования кризисных состояний. В этой связи актуализируется запрос на феноменологическую методологию, позволяющую проникнуть в сущность переживаний самих сотрудников и описать их уникальный жизненный мир таким, каким он дан им в непосредственном опыте [2, с. 78]. Исследование теоретического материала по теме психического и психологического здоровья, нашло отражение в самых актуальных работах: С. Ф. Гончарова, В. А. Шаповала, А. Ю Федотова, Ю. М. Охотникова, И. Б. Лебедева, Л. И. Воронина, Д. Е. Алексеева, Ю. Ю. Стрельниковой, В. Л. Цветкова, В. Ю. Щебланова и др.

Профилактические и коррекционные меры, применяемые в ведомственной психологической практике, зачастую носят формальный, психогигиенический характер и не затрагивают глубинных, экзистенциально-смысловых аспектов профессионального опыта. Устойчиво высокий уровень эмоционального выгорания, профессиональной деформации и посттравматического стресса указывает на необходимость внедрения инновационных методов, работающих не с симптомами, а с субъективной картиной мира сотрудника. Феноменологический подход, концентрирующий внимание на непосредственном переживании и осознавании индивидом своей реальности, открывает новые пути к укреплению психологической устойчивости через целенаправленное развитие навыков рефлексии, смыслового регулирования и телесной осознанности.

В феноменологической философии, основанной на трудах Э. Гуссерля, М. Хайдеггера, М. Мерло-Понти и получившей развитие в гуманистической психологии К. Роджерса, феномен понимается не как внешнее физическое проявление, а как субъективное переживание, событие или содержание сознания,

[1] © Кузьмичева Н. А., 2026.

данное нам в непосредственном опыте [3, с. 31]. Соответственно, феноменологический подход в психологии представляет собой методологическую стратегию, ориентированную на изучение субъективного опыта человека в его естественной форме. Его цель – описать, как человек воспринимает, осознает и конструирует свою реальность, сознательно воздерживаясь от наложения готовых теоретических схем и интерпретаций для максимально точного запечатления внутреннего мира.

Важнейшим аспектом феноменологического понимания здоровья является принцип воплощенности (телесности). Здоровье с этой точки зрения всегда телесно: это способность чувствовать и адекватно интерпретировать сигналы собственного тела (усталость, мышечное напряжение, вегетативные проявления тревоги), воспринимая их не как врага или свидетельство слабости, а как ценный источник информации о своем состоянии и границах возможностей. Для сотрудника ОВД умение «слышать» свое тело и заботиться о нем становится не личным делом, а основой профессиональной надежности [6].

Психическое и психологическое здоровье в профессиональной среде ОВД нередко смешиваются, что затрудняет построение адекватной системы сопровождения. Между тем, их четкое разграничение является методологически необходимым. Психическое здоровье традиционно относится к компетенции клинического подхода и характеризуется, прежде всего, отсутствием диагностируемых психических расстройств, позволяя человеку адекватно воспринимать действительность, регулировать поведение и адаптироваться в обществе [1, с. 15]. Психологическое же здоровье, в трактовке Всемирной организации здравоохранения, представляет собой не статичное благополучие, а динамическую способность личности к актуализации – состояние, характеризующееся возможностью реализовывать свой потенциал, конструктивно преодолевать вызовы, осуществлять продуктивную деятельность и вносить вклад в жизнь сообщества. Таким образом, если психическое здоровье отвечает на вопрос «Болен ли сотрудник?», то психологическое – «Насколько эффективно и полноценно он функционирует и реализует свой потенциал?».

С феноменологической позиции психическое здоровье раскрывается через базовые структуры субъективного опыта и способ бытия-в-мире. Его критериями выступают:

1. Переживание тождественности и непрерывности собственного «Я».

2. Феноменологическое постоянство – узнаваемость и идентичность реакций в сходных ситуациях.

3. Способность к рефлексивной дистанции по отношению к собственным психическим актам.

4. Экзистенциальная адекватность – соразмерность ответов личности силе и смыслу внешних вызовов.

5. Способность к аутентичному самоопределению в социальном мире.

6. Темпоральная проективность – умение проецировать себя в будущее через планы и реализовывать их.

7. Экзистенциальная подвижность – свобода изменять модус своего присутствия в мире.

Для сотрудника ОВД эти критерии напрямую коррелируют с оперативной надежностью, стрессоустойчивостью и способностью действовать в рамках правового поля в непредсказуемых условиях.

Психологическое здоровье, в свою очередь, может быть описано через модель профессионального здоровья как системного, многоуровневого понятия. Согласно Л. И. Воронину, Р. Р. Каспранскому и В. В. Моргуну, оно интегрирует три аспекта [1, с. 15]:

1. Эмоциональный: удовлетворенность трудом, карьерой, руководством; вера в собственные силы и способности.

2. Когнитивный: рефлексивное знание о своем состоянии, устойчивость и концентрация внимания, критичность мышления, способность к принятию множественных решений.

3. Поведенческий: сформированный репертуар стресс-преодолевающего поведения.

Нарушения этих аспектов порождают различные феномены: эмоциональное выгорание, алекситимию, профессиональную деформацию, моральную травму, экзистенциальный вакуум, рост конфликтности, социальную изоляцию, ригидность мышления и другие субклинические, но деструктивные состояния. В отличие от клинических форм патологии (ПТСР, депрессивные и тревожные расстройства), эти проблемы часто остаются в «слепой зоне» традиционной диагностики, формируясь под воздействием хронических, рутинных стрессоров службы.

Таблица 1

Сравнительная характеристика психического и психологического здоровья

№	Психологическое здоровье	Психическое здоровье
1.	Психологическое здоровье – это позитивная динамика психических процессов и свойств, обеспечивающая гармоничное личностное развитие, способность к самореализации, продуктивной деятельности и «конструктивному преодолению жизненных трудностей» [3, с. 58]	Психическое здоровье – это «состояние, характеризующееся отсутствием психических расстройств, позволяющее человеку адекватно воспринимать окружающую действительность, регулировать свое поведение и успешно адаптироваться в обществе» [1, с. 15]
2.	Ощущение собственной некомпетентности. Алекситимия. Гиперконтроль. Ощущение пустоты, потери жизненных ориентиров, «проживания не своей жизни». Нарушения психологической адаптации и коммуникации. Повышенная конфликтность. Неконструктивные стили взаимодействия на службе и в быту. Злоупотребление алкоголем. Трудоголизм. Снижение когнитивной гибкости: Ригидность мышления, черно-белое восприятие	Посттравматическое стрессовое расстройство (ПТСР), развивающееся после критических инцидентов (перестрелки, нападения, работа с жертвами тяжких преступлений) [2]. Тревожные расстройства (генерализованное тревожное расстройство, панические атаки). Депрессивные эпизоды. Расстройства адаптации. Острые реакции на стресс. Нарушения сна (инсомния)

Окончание табл. 1

Сравнительная характеристика психического и психологического здоровья

№	Психологическое здоровье	Психическое здоровье
2.	Нарушения памяти и концентрации внимания, связанные с хроническим стрессом и усталостью. Снижение способности к эмпатии и принятию чужой точки зрения. Проблемы в семейной системе. Высокий риск разводов и семейных конфликтов	Психосоматические заболевания
3.	Нарушения психологического здоровья требуют психологической коррекции и могут служить основанием отнесения сотрудника к группе повышенного психолого-педагогического внимания	Нарушения психического здоровья имеют клинически выраженную симптоматику, часто требуют медицинского вмешательства (фармакотерапия, психотерапия у врача-психотерапевта) и могут служить основанием для признания негодным к службе
4.	Психолог	Врач-психиатр, врач-психотерапевт
5.	Психологическое консультирование, психотерапия	Фармакотерапия, психотерапия
6.	Наличие личностных ресурсов, гармония	Отсутствие психических расстройств
7.	Эффективно ли функционирует сотрудник?	«Болен ли сотрудник?»

Одной из ключевых проблем, блокирующих обращение за помощью, является глубокая стигматизация психических и психологических трудностей в системе ОВД. Этот феномен носит системный характер и укоренен в структурах профессиональной идентичности:

1. Мифологема «несгибаемого стража», требующая демонстрации абсолютной воли, контроля и неуязвимости.

2. Культура гиперответственности и самодостаточности, где просьба о помощи феноменологически переживается как предательство долга.

3. Профессиональная направленность, изначально настроенная на выявление «слабого звена», что переносится и на коллегу, открывшего свои проблемы.

Стигма проявляется на трех взаимосвязанных уровнях (*табл. 2*), создавая для сотрудника ситуацию двойного заточения: внешнего (невозможность обратиться в систему и к коллегам) и внутреннего (невозможность быть честным с собой из-за внутреннего требования «быть сильным»). Его жизненный мир сужается до «клетки молчания», а единственными «собеседниками» становятся психосоматические симптомы или деструктивные способы саморегуляции.

Таблица 2

Уровни проявления отрицания психических и психологических проблем

	Уровень	**Феноменологическое описание (как это переживается)**	**Последствия**
1.	Институциональная (системная)	Переживание психологической помощи как процедуры отбора/отсева. Кабинет психолога воспринимается не как ресурс, а как инстанция контроля, чья цель – не помочь, а «выявить негодного». Это рождает чувство опасности и необходимость симуляции благополучия	Формализация обследований, парадоксальный рост «идеальных» психодиагностических профилей при реальном ухудшении состояния личного состава
2.	Коллегиальная (групповая)	Страдающий сотрудник сталкивается не с эмпатией, а с отчуждением, насмешками («психи», «слабаки») или молчаливым игнорированием. Его опыт становится непередаваемым, невыразимым в языке подразделения. Возникает феномен одинокого страдания в толпе	Усиление изоляции, блокировка каналов социальной поддержки, формирование «культуры молчания»
3.	Внутриличностная	Наиболее разрушительный уровень. Профессиональные установки («быть сильным») превращаются во внутреннего Преследователя. Сотрудник сам начинает стыдиться своей усталости, страха, опустошенности, воспринимая их как личный позор и моральный провал. Он ведет диалог не с болью, а с интроектом: «Ты должен держаться»	Самоизоляция, отказ от помощи даже при критическом состоянии, рост суицидального риска, соматизация проблем (тело «кричит» там, где молчит язык)

Феноменологический анализ указывает на то, что преодоление кризиса требует не косметических изменений, а экзистенциальной трансформации профессиональной культуры. Эффективная система должна сочетать два контура: клинический (лечение расстройств) и психологический (поддержание благополучия и развитие ресурсов). Ключевыми направлениями такой трансформации являются:

1. Смена организующего нарратива: переход от мифа о «несгибаемом бойце» к идеалу «мудрого и устойчивого профессионала», для которого забота о психологическом состоянии есть признак высочайшей ответственности и тактическое преимущество.

2. Легализация и развитие групп взаимопомощи, супервизий, балинтовских групп, где опыт может быть выражен на «безопасном языке».

3. Интеграция здоровья в ядро профессиональных ценностей: Признание психологической устойчивости ключевым навыком спецподготовки,

обязательное внедрение тренингов осознанности и рефлексии для всего личного состава.

4. Феноменологически ориентированная диагностика: Дополнение тестовых батарей глубинными интервью, направленными на понимание уникального жизненного мира сотрудника.

5. Личный пример руководства и гарантии конфиденциальности: Открытость руководителей в вопросах заботы о себе совершает акт феноменологической легитимации. Абсолютная конфиденциальность работы психологической службы – необходимое условие доверия.

Таким образом, феноменологический подход позволяет переформулировать актуальные вопросы здоровья сотрудников ОВД, сместив фокус с внешних симптомов на внутренние структуры опыта – нарушение целостности «Я», утрату смысла, отчуждение от тела и социальных связей. Стигма, понимаемая как системный феномен, конституирующий культуру молчания, требует для своего преодоления не административных мер, а целенаправленной работы по изменению самого способа бытия-в-профессии.

Цель такой работы – создание профессионального мира, в котором переживание кризиса и его конструктивное преодоление станут частью коллективной биографии подразделения, а не личным поражением. Это вопрос не только гуманизации службы, но и фундаментального условия оперативной надежности и жизнеспособности системы правоохранительных органов в долгосрочной перспективе.

Список литературы

1. Психология профессионального здоровья : учебное пособие / [В. А. Шаповал и др.] ; Санкт-Петербургский университет МВД России. СПб., 2022. 108 с.

2. Стрельникова Ю. Ю. Удовлетворенность трудом и субъективное благополучие сотрудников органов внутренних дел // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2023. № 4 (100). С. 228–236.

3. Улановский А .М. Феноменология в психологии и психотерапии: прояснение неотчетливых переживаний // Консультативная психология и психотерапия. 2009. Т. 17. № 2. С. 27–51.

4. Пекарский Ф. В. Психологическое здоровье сотрудников правоохранительных органов как условие надежности их профессиональной деятельности // Вестник Московского университета МВД России. 2013. № 4.

5. Шаповал В. А. Психологическое здоровье сотрудников органов внутренних дел как предмет исследования ведомственных психологов: новые подходы к оценке и прогнозированию // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2009. № 3.

6. Мусс А. И., Андреева Д. А. Феноменологическая психология как альтернатива количественному подходу на примере изучения переживания утраты // Ананьевские чтения – 2024 : материалы Международной научной конференции. Н. Новгород, 2024.

Максутова А. И.[1]*,*
преподаватель кафедры философии,
иностранных языков и гуманитарной подготовки
сотрудников органов внутренних дел
Тюменского института
повышения квалификации сотрудников
Министерства внутренних дел Российской Федерации

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ БЛАГОПОЛУЧИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Трудовая деятельность сотрудников органов внутренних дел значительно отличается от другой профессиональной деятельности из-за сочетания нормативно-правовой регламентации труда, присутствия противодействия преступности за счет мер ограничения и принуждения, выполнение властных полномочий и экстремальных условий работы, что оказывает деструктивное влияние на психологическое благополучие сотрудников [1]. Сотрудники ОВД ввиду особенностей своей службы вынуждены постоянно адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим факторам и при этом эффективно выполнять профессиональный долг [2]. В связи с этим изучение психологического благополучия сотрудников, находящихся на службе в органах внутренних дел Российской Федерации является актуальной темой.

Многообразие определений и концепций «благополучия» вызывает научный интерес в разных отраслях, что породило разные теории, но не существует единого тезауруса, структуры, свойств и функций благополучия у разных авторов [3]. Однако всех авторов объединяет одно – исследование благополучия требует комплексного подхода, поэтому необходимо учитывать специфику жизненных ситуаций и профессиональную деятельность сотрудников ОВД РФ, чтобы определить факторы, оказывающие влияние на психологическое благополучие. Благополучие условно можно разделить на социальное, духовное, физическое, материальное и психологическое благополучие [4], но это разделение является условным, так как прослеживается взаимосвязь и влияние одних частей благополучия на другие [5].

Стаж службы выступает фактором, способствующим профессиональной адаптации [6] и, как следствие, оказывает значительное влияние на представления сотрудников о качестве жизни и профессиональной деятельности. Поэтому была сформулирована гипотеза, что представления о благополучии у сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, имеющих стаж службы до 5 лет и более 5 лет, отличаются.

Чтобы подвергнуть гипотезу проверке и достичь цели исследования, была применена методика ассоциативного эксперимента. Участники опроса фиксировали ассоциации к слову «благополучие» в форме трех существительных,

[1] © Максутова А. И., 2026.

прилагательных и глаголов (всего 9 слов) [7]. Опрос проводился путем анонимного анкетирования.

В представленном исследовании выборка состояла из 67 сотрудника ОВД РФ мужского пола в возрасте от 22 до 43 лет:

1. 33 сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации мужского пола, имеющие стаж службы до 5 лет, $M_{возраст} = 25,5$; $SD_{возраст} = 4,34$;

2. 34 сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации мужского пола, имеющие стаж службы от 5 лет, $M_{возраст} = 35$; $SD_{возраст} = 5,96$.

Ассоциации объединялись по формам слов и общности их смыслов. Полученные данные обрабатывались частотным анализом, рассчитывались ранги согласно частоте встречаемости. Нижней границей встречаемости слов, которые рассматривались в исследовании, стала граница в 1 % встречаемости от всех результатов выборки:

1. Ассоциации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, имеющих стаж службы до 5 лет – 255 ассоциаций (100 % выборки), 1 % встречаемости ассоциаций по выборке – это 3 слова.

2. Ассоциации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, имеющих стаж службы от 5 лет – 283 ассоциации (100 % выборки), 1 % встречаемости ассоциаций по выборке – это 3 слова.

Анализ рангов групп ассоциатов показал:

– превалирование тем, связанных с семьей, здоровьем, счастьем, успехом у сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации со сроком службы до 5 лет;

– превалирование тем, связанных с семьей, счастьем, здоровьем, радостью у сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации со сроком службы от 5 лет.

Далее были составлены шесть наиболее выраженных семантических групп в результате частотного анализа, которые описывают представления о благополучии участников опроса:

– сотрудники органов внутренних дел Российской Федерации со сроком службы до 5 лет (табл. 1): эмоциональное состояние, финансовая и материальная обеспеченность, семья, здоровье, успех, экзистенция;

– сотрудники органов внутренних дел Российской Федерации со сроком службы от 5 лет (табл. 2): эмоциональное состояние, семья, успех, здоровье, финансовая и материальная обеспеченность, мотивация.

Группы ассоциатов, которые занимают 20 % и более от общего числа ассоциатов, приняты ядерными, в периферии – 1–4 % от общего количества ассоциатов, а ассоциаты – менее 1 % в описание не включаются.

Таблица 1

Семантическое поле представлений о благополучии у сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, имеющих стаж службы до 5 лет

Семантические группы	**Ассоциации**	**Абсолютная частота встречаемости в выборке**	**Абсолютная частота/ранг/ процент встречаемости в выборке**
Эмоциональное состояние	Счастье – 10, счастливый – 1, счастливое состояние – 2, счастливое – 1, состояние счастья – 1	15	49/1/19,215
	Радость – 4, радостное – 1, радоваться – 2, радует – 1, эмоции радости – 1	9	
	Стабильность – 3, стабильный – 1, стабильное – 4	8	
	Спокойствие – 5, спокойность – 1, спокойное – 1	7	
	Уверенность – 4, уверенный – 1, придает уверенности – 1	6	
	Любовь – 4	4	
Семья	Семья – 21, благополучие в семье – 1, семейное – 4	26	32/2/12,54
	Дети – 3	3	
	Родные – 2, родственники – 1	3	
Успех	Успех – 10, успешное – 1, успешный – 3	14	22/3/8,62
	Процветание – 5, процветать – 3	8	
Здоровье	Здоровье – 11, здоровое – 2, здоровье близких – 1, оздоравливает – 1	15	15/4/5,88
Финансовая и материальная обеспеченность	Финансы – 1, финансовое – 3	4	14/5/5,49
	Богатство – 3	3	
	Деньги – 2, денежное – 1	3	
Мотивация	Достаток – 4	4	
	Мотивация – 1, мотивировать – 1, мотивирует – 2, мотивирующее – 1	5	11/6/4,31
	Дает цель – 1, приближение к цели – 1, цель 1	3	
	Стимулирует – 3	3	

Таблица 2

Семантическое поле представлений о благополучии у сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, имеющих стаж службы от 5 лет

Семантические группы	**Ассоциации**	**Абсолютная частота встречаемости в выборке**	**Абсолютная частота/ ранг/ процент встречаемости в выборке**
Эмоциональное состояние	Счастье – 7, счастливый – 3, счастливый – 1, счастливое – 7, счастливая жизнь – 1, счастливая – 1, делает счастливым – 1	21	82/1/28,98
	Радость – 3, дарить радость – 1, радостное – 1, радоваться жизни – 1, радоваться – 4, радовать – 2, радует – 6	18	
	Любовь – 3, любовное – 1, любить – 3, любимый – 1, заставит любить – 1	9	
	Спокойствие – 5, спокойная – 1, спокойное – 1, успокаивает – 1	8	
	Уверенность – 2, уверенное – 1, уверенность в завтрашнем дне – 1	4	
	Стабильность – 4, стабильный – 1, стабильное – 2	7	
	Веселый – 1, веселит – 1, веселое время провождение – 1	3	
	Умиротворение – 1, умиротворяет – 1, мир – 1	3	
	Эмоции – 1, эмоциональность – 1, приносит эмоции – 1	3	
	Позитив – 2, позитивное – 1	3	
	Улыбается – 1, улыбаться – 2	3	
Финансовая и материальная обеспеченность	Деньги – 5, денежное – 2, большое количество денег – 1	8	30/2/10,60
	Достаток – 8	8	
	Финансы – 1, финансовая независимость – 2, финансовое – 4	7	
	Материальное – 2, материальные ценности – 1, материальный – 1	4	
	Обеспечивать – 2, обеспечить – 1	3	

Окончание табл. 2

Семантическое поле представлений о благополучии у сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, имеющих стаж службы от 5 лет

Семантические группы	**Ассоциации**	**Абсолютная частота встречаемости в выборке**	**Абсолютная частота/ ранг/ процент встречаемости в выборке**
Семья	Семья – 15, благополучие в семье – 1, семейное – 4, семейное – 1, крепкая семья – 2, крепкая и дружная семья – 1, платформа в виде семьи – 1	25	25/3/8,83
Здоровье	Здоровье – 8, здоровый – 2, здоровое – 2, здоровая семья – 1, здоровье близких – 2, крепкое здоровье – 2, оздоравливает – 1	18	18/4/6,36
Успех	Успех – 4, успешный – 2, успешность – 1	7	14/5/4,95
	Процветание – 3, процветать – 1	4	
	Стремиться – 2, стремление к лучшему – 1	3	
Экзистенция	Жизнь – 2, жизнерадостное – 1, жизненное – 1, делает жизнь легче – 1	5	12/6/4,24
	Жить – 4, выжить – 1, жить в достатке – 1, жить в кайф – 1	7	

Семантические группы получились разнородными по своему содержанию. Самой значимой семантической группой для двух выборок стала семантическая группа «эмоциональное состояние», которая охватывает позитивные эмоции разной выраженности. Высокочастотные эмоции (28 ассоциата у сотрудников полиции, имеющих стаж службы до 5 лет, 48 ассоциата у сотрудников полиции, имеющих стаж службы от 5 лет): счастье, любовь и радость. Менее представленные эмоции (21 ассоциата – сотрудники полиции, имеющие стаж службы до 5 лет, 34 ассоциата – сотрудники полиции, имеющие стаж службы от 5 лет): спокойствие, уважение, стабильность. Это можно объяснить стремлением к позитивному эмоциональному состоянию вне зависимости от удовлетворенности потребностей. Так же были выявлены не только сходства, но и различия: у сотрудников полиции, имеющих стаж службы более 5 лет, используются ассоциации «веселый», «умиротворение», «позитив», «улыбаться», «эмоции», которые можно трактовать как отражение потребности к проявлению позитивных эмоций и внутреннему равновесию, так как при выполнении профессиональных обязанностей приходится подавлять свои эмоции [8].

Семантическая группа «семья» занимает второе место у сотрудников полиции, имеющих стаж службы до 5 лет и третье место у сотрудников полиции, имеющих стаж службы более 5 лет, что указывает на потребность в общении и поддержки как привлечение внешних ресурсов: эмоциональных, действенных,

информационных. Для сотрудников с небольшим стажем службы «семья» является более значимой семантической группой, так как они еще не успели сформировать адаптационные способности в профессиональной сфере, поэтому требуется социально-психологическая поддержка [9].

Семантическая группа «успех» стоит на третьем месте у сотрудников полиции, имеющих стаж службы до 5 лет, и на пятом месте у сотрудников полиции, имеющих стаж службы более 5 лет, указывает на целеустремленность и самореализацию [10]. Можно предположить, что данная семантическая группа более значима для сотрудников ОВД, имеющих стаж службы до 5 лет, так как они видят перспективу роста по службе, в звании, материальном обеспечении, а во второй выборке – снижена, так как уже есть определенные достижения в профессиональной сфере.

Семантическая группа «здоровье» для обеих выборок имеет одинаковое значение (занимает четвертое место), так как физическое здоровье для сотрудника полиции – это «инструмент» в профессиональной деятельности, что необходимо для формирования психологической устойчивости в условиях решения оперативно-служебных задач [11].

Семантическая группа «финансовая и материальная обеспеченность» стоит на втором месте для сотрудников полиции, имеющих стаж службы от 5 лет, и на пятом месте для сотрудников полиции, имеющих стаж службы до 5 лет. Возможно эти различия обусловлены разницей в возрасте, так как образовались семьи и появляется ответственность по материальному обеспечению своей семьи, а не только себя.

Семантическая группа «мотивация» у сотрудников полиции, имеющих стаж службы до 5 лет, указывает на необходимость в побуждении к эффективной деятельности и заинтересованности в своей работе как способ достичь благополучия. Во второй выборке данная семантическая группа отсутствует из-за пройденной адаптации и расставленных приоритетов.

Семантическая группа «экзистенция» у сотрудников полиции, имеющих стаж службы от 5 лет, показывает нехватку компонентов для создания своего полноценного образа жизни [12], так как происходит переоценка всех жизненных позиций и осознание быстротечности жизни. Данной семантической группы нет в выборке сотрудников ОВД, имеющих стаж службы до 5 лет.

Было проведено сравнение z-критерием семантических групп по частоте встречаемости ассоциатов между выборками сотрудников полиции, имеющих стаж службы до 5 лет и от 5 лет, и выявлена статистическая значимая разница в группах «эмоциональное состояние» ($p = 0{,}0084$; $p < 0{,}05$), «финансовая и материальная обеспеченность» ($p=0{,}0312$; $p< 0{,}05$). В семантических группах «семья» ($p = 0{,}162$; $p > 0{,}05$), «успех» ($p = 0{,}887$; $p> 0{,}05$), «здоровье» ($p = 0{,}817$; $p > 0{,}05$) статистически значимой разницы выявлено не было по частоте встречаемости ассоциатов между выборками сотрудников полиции, имеющих стаж работы до 5 лет и от 5 лет.

Специфика семантического пространства представлений о благополучии у сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, имеющих стаж службы до 5 лет и более 5 лет, имеет универсальные и специфичные компонен-

ты. Изучение психологического благополучия сотрудников полиции поможет в понимании мотивов при поступлении на службу и удержании кадров на местах.

Список литературы

1. Подчерняев А. Н., Кузнецова И. И., Перков А. А. Психологическая подготовка сотрудников полиции. Орел : Орловский юридический институт МВД России имени В.В. Лукьянова, 2023.

2. Рущак Е. А. Психологическое благополучие сотрудников // МНИЖ. 2014. № 1–3 (20). С. 125–126.

3. Вакарина Е. А., Васильева И. В. Эмоциональный компонент образа психологического благополучия художников на основе их ассоциаций // Вестник Государственного университета просвещения. Серия: Психологические науки. 2024. № 4. С. 7–18.

4. Куликов Л. В. Детерминанты удовлетворенностью жизнью // Общество и политика. СПб. : Санкт-Петербургский университет, 2000. С. 476–510.

5. Васильева И. В., Чумаков М. В., Чумакова Д. М. Представления студентов о благополучии // Экология человека. 2023. Т. 30. № 12. С. 909–918.

6. Шляпников В. Н. Динамика волевой регуляции в процессе профессиональной адаптации молодых специалистов // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2007. № 4. С. 75–83.

7. Васильева И. В. Благополучие сотрудников полиции через призму субъектного подхода // Человек, субъект, личность: перспективы психологических исследований. 2023. С. 696–700.

8. Сензитивность в восприятии эмоций у лиц с различной склонностью к подавлению эмоциональной экспрессии (на выборке сотрудников МВД) / [М. А. Падун и др.] // Психология и право. 2021. № 11 (2). С. 26–39.

9. Псарева Б. В., Гамаюнова А. В. Особенности профилактики семейно-бытовых конфликтов в семье сотрудника полиции (на примере работников вневедомственной охраны) // SocioTime / Социальное время. 2018. № 4. С. 83–93.

10. Джигкаев А. Т. Мотивационная теория Д. Макклеланда и ее роль в мотивации персонала // Образование и право. 2023. № 2. С. 237–240.

11. Евтушенко А. А., Силантьев В. В. Физическая культура как средство укрепления и сохранения здоровья сотрудника полиции // Эпоха науки. 2021. № 27. С. 93–98.

12. Образ жизни: Теоретические и методологические проблемы социально-психологического исследования / [Р. А. Ануфриева и др.]. Киев : Наукова думка, 1980. 298 с.

Маслакова А. А.[1]***,***
курсант
Института-факультета психологии служебной
деятельности органов внутренних дел
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Зуйкова А. А.,
доцент кафедры педагогики
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук, доцент

ПРИМЕНЕНИЕ ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИХ МЕТОДОВ В ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ РАБОТЕ С ПОДРОСТКАМИ ГРУППЫ РИСКА: МЕЖВЕДОМСТВЕННЫЙ АСПЕКТ

В статье рассматриваются возможности применения психофизиологических методов в работе с подростками группы риска. Обосновывается необходимость комплексного подхода, сочетающего аппаратные и неаппаратные методики. Предлагаются практические рекомендации для социальных педагогов и сотрудников ПДН по использованию психофизиологического инструментария в профилактической деятельности.

Сегодня мы видим, что подростки все чаще проявляют агрессию, нарушают правила и закон. Эта тревожная ситуация заставляет нас искать новые, более эффективные подходы к профилактической работе. Я полностью согласна с мнением Е. И. Мещеряковой, которая указывает на важность учета личностных и возрастных особенностей подростков в индивидуальной работе. Однако на практике традиционные методы воспитания – уговоры, поощрения и наказания – часто не дают желаемого результата.

Почему так происходит? На мой взгляд, причина в том, что мы пытаемся воздействовать на поведение, не понимая его истинных механизмов. За многими проявлениями девиантного поведения стоят глубокие психофизиологические процессы, которые остаются вне нашего внимания. Мы видим лишь верхушку айсберга – внешние проявления поведения, но не замечаем скрытых физиологических и психологических механизмов, которые это поведение обусловливают.

Эффективность профилактической работы с подростками группы риска во многом зависит от возможности объективной оценки их психофизиологического состояния. Традиционные методы психолого-педагогической диагностики, основанные на вербальном контакте, часто оказываются недостаточно эффек-

[1] © Маслакова А. А., 2026.

тивными при работе с данной категорией несовершеннолетних. В этой связи актуальной становится проблема внедрения в практику социальных педагогов и сотрудников ПДН психофизиологических методов, позволяющих получать объективные данные о состоянии подростка.

Основная проблема заключается в отсутствии системного подхода к использованию психофизиологических методов в профилактической работе. Социальные педагоги и сотрудники ПДН часто ограничиваются традиционными беседами и наблюдениями, не используя возможности современных диагностических методик. Это приводит к поверхностному пониманию причин девиантного поведения и снижает эффективность профилактических мероприятий.

Отсутствие единых методических рекомендаций и недостаточная подготовка специалистов затрудняют внедрение психофизиологических методов в практику. Кроме того, существует необходимость четкого разграничения компетенций между социальными педагогами и сотрудниками ПДН при использовании данного инструментария.

Комплексный подход к применению психофизиологических методов. Для решения обозначенной проблемы предлагается комплексный подход, сочетающий аппаратные и неаппаратные методы психофизиологической диагностики. Неаппаратные методы включают: наблюдение за вегетативными реакциями (изменение частоты дыхания, покраснение кожных покровов, тремор рук); анализ психомоторных показателей (почерк, особенности походки, координация движений); оценку невербального поведения (мимика, жесты, позы). Аппаратные методы предполагают использование: полиграфа для выявления скрываемой информации; кардиомониторов для оценки стрессоустойчивости; аппаратуры для управления и коррекции состояния.

Для эффективного внедрения психофизиологических методов в профилактическую работу я хочу предложить следующие рекомендации.

Для социальных педагогов:

1. Проведение первичной диагностики с использованием неаппаратных методов.
2. Наблюдение за динамикой психофизиологического состояния подростков.
3. Использование методов биологической обратной связи для коррекции эмоционального состояния.
4. Ведение дневников наблюдения за вегетативными реакциями.

Для сотрудников ПДН:

1. Применение аппаратных методов при проведении профилактических бесед.
2. Использование полиграфа при работе с несовершеннолетними, склонными к девиантному поведению.
3. Проведение мониторинга психофизиологических показателей в стрессовых ситуациях.

Я считаю, что применение психофизиологических методов в профилактической работе с подростками группы риска представляет собой перспективное направление, требующее особого внимания со стороны специалистов. По моему мнению, современная практика работы с несовершеннолетними демонстри-

рует явную недостаточность использования традиционных подходов, основанных исключительно на вербальном взаимодействии. Я предполагаю, что интеграция психофизиологического инструментария в деятельность социальных педагогов и сотрудников ПДН могла бы значительно повысить эффективность профилактических мероприятий.

Список литературы

1. Федеральный закон от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» // СПС «КонсультантПлюс»

2. Приказ МВД России от 15 октября 2013 г. № 845 «Об утверждении Инструкции по организации работы подразделений по делам несовершеннолетних» // СПС «КонсультантПлюс».

3. Александров Ю. И. Психофизиология : учебник для вузов. СПб. : Питер, 2019. 464 с.

4. Иванова Л. П. Профилактика девиантного поведения несовершеннолетних. М. : Юрайт, 2020. 328 с.

5. Семенова Н. Д. Психофизиологические методы в практике работы с подростками. М. : Форум, 2021. 192 с.

6. Мещерякова Е. И. Особенности применения методов и средств воспитания при индивидуальной работе с несовершеннолетними // Вестник Воронежского института МВД России. 2014. № 2. С. 82–87.

Миронов М. С.[1]*,*
курсант
Института-факультета психологии
служебной деятельности органов внутренних дел
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Кузьмичева Н. А.,
преподаватель кафедры
психологии учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТРЕНИНГИ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ: ЭФФЕКТИВНОСТЬ И РЕЗУЛЬТАТЫ

Профессиональная деятельность сотрудников полиции требует не только физической подготовки и правовой грамотности, но и высокого уровня психологической устойчивости. Профессиональная деятельность сотрудников полиции насыщена негативными эмоциональными переживаниями, как самого субъекта деятельности (т. е. полицейского), так и людей, с которыми в ходе выполнения служебных задач он взаимодействует [1, с. 51]. В подобных условиях возникает высокий риск формирования посттравматических стрессовых расстройств, эмоционального выгорания, депрессии и профессиональной деформации.

Современная практика подготовки сотрудников правоохранительных органов все активнее включает в себя элементы психологической помощи и сопровождения, причем особое внимание уделяется тренинговым формам работы. Подавляющее большинство исследователей относит тренинг к активным методам обучения. В психологическом словаре сделан акцент именно на этом критерии. «Тренинг социально-психологический – область практической психологии, ориентированная на использование активных методов групповой психологической работы с целью развития компетентности в общении» [4, с. 410]. Тренинги – это практико-ориентированная форма обучения. Они позволяют не только получить знания, но и отработать необходимые навыки в условиях, близких к реальным. В отличие от лекций, здесь можно смоделировать сложные ситуации и «прожить» их, формируя, таким образом, устойчивые профессиональные реакции.

Важна и социальная роль тренингов: они сплачивают коллектив, создают чувство общности и взаимной поддержки. Это особенно ценно в условиях, когда доверие общества к правоохранительным органам требует постоянного подтверждения действиями и открытостью.

---

[1] © Миронов М. С., 2026.

Кроме того, такие занятия помогают сформировать профессиональную идентичность сотрудника, развивают эмоциональную устойчивость и самоконтроль – качества, без которых эффективная служба сегодня невозможна.

Такие психологические качества, как умение контролировать импульсы, управлять гневом, сохранять спокойствие в условиях угрозы, в полицейской деятельности приобретают не только функциональную, но и этическую ценность.

Психологические тренинги, применяемые в системе МВД России, охватывают широкий спектр задач, направленных на повышение психологической устойчивости личного состава и формирование необходимых поведенческих и коммуникативных навыков. Одним из наиболее актуальных направлений являются тренинги стрессоустойчивости, особенно в свете высокой вероятности экстремальных ситуаций, с которыми сталкиваются сотрудники правоохранительных органов в повседневной практике. В этих программах особое внимание уделяется формированию навыков саморегуляции в условиях острых и хронических стрессов, а также способности быстро восстанавливаться после психологических перегрузок.

Одним из ключевых компонентов подобных тренингов выступает обучение методам осознанности (mindfulness), которые помогают развивать навык удержания внимания на текущем моменте, снижать уровень тревожности и восстанавливать внутреннее равновесие. Техники включают в себя упражнения на телесную осознанность, концентрацию, наблюдение за дыханием, что позволяет сотрудникам научиться прерывать автоматические стрессовые реакции и действовать более рационально даже в критических ситуациях.

Большое значение имеют также дыхательные практики, в частности методы диафрагмального дыхания и управляемого дыхательного ритма, способствующие активации парасимпатической нервной системы, снижению уровня кортизола и стабилизации эмоционального состояния. Эти упражнения применяются как в ходе тренинга, так и в качестве самостоятельных приемов в процессе повседневной службы.

Эффективным инструментом психологической коррекции в условиях МВД России является когнитивная реструктуризация, используемая для изменения неадаптивных установок и иррациональных убеждений. Сотрудников обучают распознавать деструктивные мысли, вызывающие чрезмерное напряжение или агрессию, и заменять их на более конструктивные и реалистичные. Такая работа особенно актуальна для профилактики профессионального выгорания и формирования устойчивой мотивации к служебной деятельности. Согласно С. Н. Савинкову, «психотерапевт проводит прямое изучение поведения клиента в настоящем времени с целью выработки специфических новых когнитивных приемов и поведенческих ответов на такие стимулы, которые вызывают у клиента беспокойство» [5, с. 46].

Кроме того, практикуется использование симулятивных методов, таких как разыгрывание стрессовых сцен, моделирование конфликтных ситуаций, анализ профессиональных кейсов. Эти подходы позволяют не только развить навыки саморегуляции, но и формируют уверенность в собственных силах за счет многократного отработки поведенческих реакций в безопасной обстановке.

Коммуникативная компетентность также является одной из ключевых составляющих профессионального профиля полицейского. Умение слушать, убеждать, деэскалировать конфликт, действовать в условиях агрессии – все это формируется и укрепляется в ходе тренингов. Применяются техники активного слушания, транзактного анализа, ролевых игр и симуляций конфликтных ситуаций. Как утверждает Коркмазов А. В., «если сотрудник является руководителем, то от уровня его коммуникативной компетентности зависит успешность деятельности вверенного ему коллектива» [2, с. 5]. Не менее важны тренинги, направленные на развитие эмоциональной саморегуляции. Полицейские, особенно те, кто работает с населением напрямую, находятся в зоне постоянного риска срыва или аффективной реакции.

Эффективные методики в этом направлении включают элементы рационально-эмоциональной терапии, упражнения на распознавание и переработку эмоций, а также техники рефлексии и арт-терапии. Подобные занятия позволяют сотрудникам научиться конструктивному взаимодействию со своими чувствами и снижать уровень внутреннего напряжения без вреда для психического здоровья и окружающих.

Эффективность внедрения психологических тренингов в деятельность сотрудников полиции подтверждается как отечественными, так и зарубежными исследованиями. Для оценки эффективности применяются различные методы, включая психодиагностическое тестирование до и после участия в тренинге, анкетирование, наблюдение за изменениями в профессиональной деятельности, экспертные заключения и анализ статистических показателей. Используются такие диагностические инструменты, как шкала тревожности Спилбергера–Ханина, опросник КОПЕ, тест на эмоциональное выгорание. Данные методы позволяют зафиксировать количественные изменения в уровне тревожности, саморегуляции, стрессоустойчивости и адаптационных стратегиях.

Например, в исследовании, проведенном П. А. Мироновой была изучена эффективность тренинга стрессоустойчивости у обучающихся на третьем курсе Военного института (военно-морского) военного учебно-научного центра Военно-Морского Флота «Военно-морская академия» в Санкт-Петербурге. Как отмечает П. А. Миронова в своей статье, посвященной исследованию, «проведенное исследование показало, что с помощью тренинговой программы можно повысить уровень стрессоустойчивости курсантов, а также снизить у них проявление стресса, депрессии и тревожности, а также способствовать формированию копинг стратегий самоконтроля, решения проблем и конфронтации» [3, с. 7–8]. Возможно предположить, что результаты тренинговых программ скажутся на курсантах университетов МВД России и сотрудниках полиции аналогичным образом.

Таким образом, практика психологических тренингов в системе подготовки и сопровождения сотрудников полиции демонстрирует свою эффективность. Она позволяет не только развить профессионально значимые качества, но и служит действенным инструментом профилактики профессионального выгорания, конфликтов и нарушений дисциплины. Однако эффективность тренинговых мероприятий во многом зависит от системности их внедрения, научной обоснованности методик и квалификации ведущих. Поэтому особенно актуальным становится

создание устойчивой системы психологического сопровождения, в которую будут включены как тренинги, так и супервизии, индивидуальные консультации и постоянный мониторинг психоэмоционального состояния сотрудников.

Несмотря на очевидные преимущества и позитивные эффекты, выявленные в ходе исследований, внедрение психологических тренингов в деятельность полиции сопряжено с рядом трудностей. Одна из ключевых проблем – это недостаточная институциональная поддержка подобных инициатив. Во многих территориальных подразделениях МВД России тренинги рассматриваются как вспомогательная, а не стратегическая форма подготовки. Это приводит к их нерегулярному проведению, дефициту финансирования и отсутствию устойчивых методических стандартов.

Значительным барьером остается и скепсис со стороны самих сотрудников. В полицейской культуре до сих пор сохраняется стереотип о том, что обращение за психологической помощью, участие в тренингах или проявление эмоциональных трудностей свидетельствуют о слабости. Такая установка препятствует эффективной психологической адаптации и усвоению новых поведенческих стратегий. Кроме того, существует проблема недостаточной квалификации тренеров: в ряде случаев тренинги проводятся специалистами без профильного образования или опыта работы в правоохранительной системе, что снижает доверие к ним со стороны участников.

Еще одной проблемой является несоответствие содержания тренингов реальным задачам, стоящим перед полицейскими. Зачастую тренинговые программы создаются по универсальным шаблонам, не учитывающим то, что «выполняя различные оперативно-служебные задачи по обеспечению общественной безопасности и охране общественного порядка, сотрудники полиции вынуждены действовать в сложной оперативной обстановке с применением физической силы, огнестрельного оружия и специальных средств» [6, с. 107]. Без учета профессиональной специфики тренинговые технологии превращаются в формальные мероприятия, не имеющие эффекта.

Решение вышеописанных проблем требует системного подхода. В первую очередь, необходимо институционализировать практику психологических тренингов в структуре подготовки сотрудников МВД России, включив их в обязательную программу обучения и переподготовки. Для эффективной работы необходимо разработать проверенные и научно обоснованные программы обучения. Важно понимать: патрульному, следователю, оперативнику или бойцу спецназа нужны разные психологические навыки. Поэтому система тренингов должна быть гибкой, модульной – чтобы можно было легко адаптировать ее под конкретные задачи любого подразделения. Не менее значимым направлением является повышение уровня профессиональной подготовки самих тренеров. Речь идет не только о наличии у них психологического образования, но и о понимании особенностей полицейской среды, служебной субординации, правового регулирования. В идеале тренеры должны иметь опыт работы или стажировки в системе МВД России. Это позволит им выстраивать доверительное взаимодействие с аудиторией и эффективно интегрировать психологические техники в профессиональный контекст.

Одновременно с этим следует преодолевать стигматизацию обращения за психологической помощью в полицейской среде. Для этого необходимо проводить информационно-просветительскую работу, разъясняя цели и ценность тренинговых программ. Формирование позитивной мотивации к участию в тренингах возможно через включение опытных сотрудников, пользующихся авторитетом, в качестве участников и координаторов программ. Их личный пример способен разрушить предрассудки и продемонстрировать ценность психопрофилактики.

Также необходимо внедрение системы оценки эффективности тренингов не только на уровне индивидуального прогресса, но и по результатам служебной деятельности – через анализ показателей профессиональных нарушений, жалоб со стороны граждан, уровня текучести кадров. Это создаст основание для научно обоснованного управления программами психологической подготовки.

В контексте современных вызовов, с которыми сталкивается полиция – включая рост числа вооруженных конфликтов, массовые протесты, киберпреступность и радикализацию – роль психологической подготовки приобретает стратегическое значение. Устойчивость правоохранительной системы напрямую зависит от психической устойчивости ее сотрудников. Психологические тренинги позволяют формировать не только адаптивные и стрессоустойчивые личности, но и ответственное, гуманное и профессиональное поведение при исполнении служебных обязанностей.

Таким образом, тренинговые технологии выступают не просто как форма обучения, а как инструмент модернизации всей культуры службы. Их внедрение требует междисциплинарного подхода, объединяющего достижения психологии, социологии, педагогики и права. При этом важно помнить, что любая программа тренинга должна быть не только научно обоснована, но и гуманистична по своей сути – направлена на развитие личности, раскрытие внутреннего потенциала сотрудника и сохранение его психического здоровья.

В заключении следует отметить для успеха этой системы нужны не разовые занятия, а продуманные учебные программы, которые одобрят и эксперты, и сами практики. Но нельзя готовить всех по одному шаблону. Психологическая подготовка для патрульного, следователя или бойца спецназа – это разные вещи, потому что у них принципиально разная работа.

Логичным решением выглядит модульный подход. Это как конструктор: из готовых блоков можно собрать именно тот тренинг, который максимально точно отвечает задачам конкретного подразделения. Значит, вот как это будет выглядеть в итоге.

Психологические тренинги сегодня – это обязательная часть работы полицейского, а не просто формальность. Их эффективность видна на практике и подтверждается исследованиями. Когда речь заходит о безопасности людей, важность такой подготовки трудно переоценить. Мы живем в непростое время: общество меняется, растет напряжение, а задачи полиции усложняются. В этих условиях именно психологическая устойчивость и грамотность сотрудника часто становятся тем, что решает исход дела. Поэтому развитие и внедрение каче-

ственных тренинговых программ должно стать приоритетом государственной кадровой политики в правоохранительной сфере.

Список литературы

1. Жидкова О. А. Психологическая подготовка сотрудников полиции в период профессионального обучения путем внедрения в образовательный процесс личностно ориентированных тренингов профессионального развития // Царскосельские чтения. 2016. № XX. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskaya-podgotovka-sotrudnikov-politsii-v-period-professionalnogo-obucheniya-putem-vnedreniya-v-obrazovatelnyy-protsess/.

2. Коркмазов А. В. Коммуникативные компетенции сотрудников ОВД как фактор эффективности профессиональной деятельности // Северо-Кавказский институт повышения квалификации (филиал) Краснодарского университета МВД России. 2022. 10 с.

3. Миронова П. А. Эффективность тренинговой программы формирования стрессоустойчивости у курсантов // Теория права и межгосударственных отношений. 2021. Т. 1. № 1 (13). С. 283–292.

4. Психология: Словарь / под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. 2-е изд., испр. и доп. М. : Политиздат, 1990. С. 410.

5. Савинков С. Н. Когнитивно-поведенческий подход в психологическом консультировании : учебник для вузов. М. : Юрайт, 2025. 169 с.

6. Федотов А. Ю. Современные подходы к профессиональной и психологической подготовке сотрудников ОВД к действиям в особых условиях // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2014. № 1 (56). С. 107–113.

Митракова Е. Н.[1]*,*
старший научный сотрудник
научно-исследовательсого центра № 1
Всероссийского научно-исследовательского
института МВД России,
кандидат юридических наук

СОВРЕМЕННЫЕ ИНТЕГРАТИВНЫЕ ПСИХОТЕХНОЛОГИИ В СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК МЕТОД ДОСТИЖЕНИЯ ГАРМОНИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ

В условиях современного общества, где профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел (далее – ОВД) становится все более сложной и напряженной, актуальной становится задача гармонизации личности как основы эффективности в служебной деятельности, устойчивости к стрессовым ситуациям. Современные интегративные психотехнологии представляют собой мощный инструмент, как для психологов, так и для руководителей подразделений ОВД. Успешность, конструктивность и целостность данного процесса напрямую зависит как от профессиональной и управленческой компетентности руководителей подразделений ОВД, так и от внедрения современных психотехнологий для реализации комплексного подхода по совершенствованию и гармонизации личности сотрудника ОВД [6].

Понятие «гармоничной личности» является одним из ключевых в теории личности и психологии развития. Оно отражает идею целостного, сбалансированного состояния человека, а в современных реалиях определяется наличием комплекса основополагающих аспектов гармоничной личности, а именно: адаптационного потенциала, эмоционального интеллекта, психологической устойчивостью, ответственностью за собственную жизнь и совершаемые поступки, самостоятельностью и автономностью в принятии решений, руководствующийся в своей жизни нравственными законами.

Гармоничная личность, исходя из воззрений К. Роджерса, человек ориентированный на свои ценности, чувства и внутренние потребности. Маслоу А. же определяет гармоничную личность как самореализующегося человека, обладающего, в первую очередь, способностью к творчеству, а также эмоциональной устойчивостью и глубинным пониманием себя и мира.

Юнг К. Г. считал, что обретение целостности является главной задачей индивидуализации, процесса становления личности. Так, В. В. Зеньковский под целостностью человека понимает «единство его тела, души и духа, указывая на духовную сферу как центральную в этом единстве».

Сегодняшние реалии показывают четкую картину того, что руководителям подразделений необходимо быть не только компетентными в своем деле специалистами, но и психологически грамотными, способными разрешать вопросы межличностного и внутриличностного характера. Психологическая компетент-

[1] © Митракова Е. Н., 2026.

ность в данном случае включает в себя ответственность, беспристрастность, гибкость, стрессоустойчивость, коммуникабельность и т. д. В современной психологической науке все чаще употребляется слово «технология», при этом данная дефиниция либо не подлежит содержательному раскрытию, либо не имеет достаточно полного и однозначного толкования. Лихобабин М. Ю. подразумевает под психотехнологией совокупность и последовательность психических процессов и действий в деятельности человека, науку о закономерностях, выявлении и использовании наиболее эффективных психических процессов, действий и их последовательностей [9].

Психотехнологии имеют различные классификационные интерпретации, рассмотрим одну из них:

1. По форме организации: индивидуальные и групповые.

2. По степени влияния: глубинные (воздействуют на личность, трансформируя ее) и поверхностные (способствуют разрешению ситуативных проблем и вопросов).

3. По виду воздействия: тренинг и деловая игра (групповые занятия), беседа, консультирование и др.

При рассмотрении термина «психотехнология» в контексте профессиональной деятельности сотрудников ОВД ключевое значение имеет их интегративность, комбинирование и применение. Отметим, что интегративные психотехнологии в реализации задач служебной деятельности подразумевают методы, основанные на комплексном взаимодействии личности или коллектива с учетом особенностей психологических процессов, качеств, явлений и отношений [4]. Интегративные психотехнологии направлены, в первую очередь, на повышение эффективности служебной деятельности, формирование навыков ведения переговоров и осуществления межличностной коммуникации, преодоления стрессовых состояний, в том числе в условиях кризиса, разрешение профессиональных, внутриличностных и межличностных конфликтов [5].

Интегративный подход, по мнению В. В. Козлова, создает интегративные интенсивные психотехнологии, которые не уводят личность от материального мира, а повышают его адаптивность и эффективность в конкретной ситуации. Сегодня в психологической практике используются различные формы индивидуальной и групповой работы, в том числе коррекционной, к ним относятся: психосинтез, психодрама, гештальттерапия, когнитивно-поведенческая терапия (далее – КПТ), нейролингвистическое программирование (далее – НЛП), mindfulness (далее – «майндфулнес»), телесноориентированные и трансперсональные психотехники, дыхательные техники и т. д. В своих трудах В. В. Козлов под современными психологическими технологиями понимает «систему категорий, моделей и принципов, описывающих человеческое существо, социальную группу, саму психическую реальность как развивающуюся целостность, ориентированную на практическую работу с психикой индивидуума, определенных социальных групп, включающую конкретные умения, навыки, приемы и методы по целенаправленному преобразованию личности или группы» [1].

Бубеев Ю. А. отмечает, что интенсивные интегративные психотехнологии не отрывают человека от реальной жизни, а способствуют большей погруженности в деятельность, повышению творческого потенциала.

Зарубежные ученые, в том числе, Фернандес-Альварес описывает интегративное понимание на трех уровнях: общие факторы психотерапии, теоретическая интеграция и технический эклектизм (возможности комбинирования различных методик).

Кен Уилбер является одним из ключевых теоретиков интегративной психологии. Им разработана модель AQAL (All Quadrants, All Levels), объединяющая четыре измерения опыта: внутреннее и внешнее, индивидуальное и коллективное. Данная модель позволяет рассматривать личность одновременно с позиции его внутреннего мира, поведения, социальных взаимодействий и культурного проявления.

Рассмотрим следующие направления интегративных психотехнологий:

1. Управление конфликтными ситуациями. Психотехнологии применяются для профилактики, предупреждения и разрешений межличностных конфликтов в коллективной среде, овладения навыками психологической саморегуляции, установления и развития психологического контакта с другими субъектами.

2. Оптимизация социально-психологического климата. Психотехнологии применяются для формирования благоприятного и конструктивного психологического климата в служебном коллективе, где потенциал и личностный рост каждого сотрудника ОВД подлежит раскрытию и совершенствованию, активизируется креативное мышление.

3. Психологическая профилактика эмоционального выгорания и профессиональной деформации сотрудника ОВД. Психотехнологии применяются для профилактики негативных эмоциональных состояний, возникающих в процессе осуществления профессиональной деятельности при воздействии стрессового напряжения.

В научном контексте рассмотрение перечисленных ниже методов интегративных психотехнологий позволяет определить их психологические механизмы и применение:

1. Ситуативно-образное моделирование ситуации. Метод подразумевает целенаправленное формирование образов профессиональных действий и соответствующих оптимальных психических состояний в сложных профессиональных обстоятельствах, эффективных стратегий поведения в кризисных ситуациях. В рамках данного подхода учитываются сенсомоторные, перцептивные и алгоритмические компоненты.

2. Дыхательные техники. Эффективные методы саморегуляции, позволяющие трансформировать проблемный материал в процессе самоинтеграции и развития личности, путем релаксации и сосредоточении на настоящем моменте. Находят свое применение в условиях высокого профессионального напряжения, где требуется быстрая релаксация и восстановление психоэмоционального равновесия.

3. КПТ подразумевает психокоррекцию негативных психических состояний, в том числе связанных с экстремальными условиями служебной деятельности,

ситуациями неопределенности, возникающими конфликтам в профессионально-служебной деятельности, способствует повышению нервно-психической устойчивости к раздражителям, корректировке посттравматических стрессовых расстройств. КПТ основывается на тесной взаимосвязи мыслей, эмоций и поведения личности сотрудника, а также на предположении, что негативные мысли и убеждения оказывают влияние на психоэмоциональное состояние личности, что приводит к деструктивному поведению.

4. НЛП отражает концепцию, согласно которой человек моделирует успешную стратегию мышления и паттерны поведения, при этом управляя языковыми конструктами, что позволяет ему менять собственное восприятие и эмоциональные реакции, достигая поставленных целей, конструктивно взаимодействовать с окружением, тем самым улучшая качество своей жизни.

5. «Майндфулнес» является современным научно обоснованным подходом к медитации и эффективной практикой тренировки активного внимания и принятия текущего момента. Практика основана на работе с телом, чувствами и мыслями в настоящем времени, что способствует снижению уровня стресса, улучшению саморегуляции и повышению общего психологического благополучия.

6. Практики трансперсональной психологии, представляют систему методов целостного преобразования личности, раскрытия внутренних ресурсов организма на трех уровнях: физическом, психическом и духовном. Методы данной области освобождают от физических блоков и зажимов, решения внутриличностных проблем, способствуют преодолению кризисных состояний личности.

В своем диссертационном исследовании на соискание ученой степени доктора психологических наук на тему: «Субъективная витальность руководителей органов внутренних дел Российсикой Федерации: концепция и технологии психологической помощи» Т. В. Мальцева обращает внимание на один из ключевых аспектов профессиональной деятельности руководителей подразделений ОВД, касающийся «проведения теоретического анализа разноплановых требований к личности руководителя ОВД разных уровней управления, связанных со сложностью и проблемностью в деятельности, конфликтностью и стрессогенностью условий труда». Автором рассматриваются различные технологии психологической помощи руководителям ОВД, предлагаются авторские методики и специализированный протокол психокоррекционной методики. Комплексность методов позволяет создать условия для профессионального и личностного развития, а также обеспечения психологического здоровья и благополучия руководителей ОВД [3]. Представляет особый интерес исследование профессора Т. В. Мальцевой, где анализируются механизмы и результаты группового тренингового воздействия в контексте интегративной трансметодической модели практик трансперсональной психологии. Автор отмечает, что данные техники способствуют развитию личностной компетентности участников тренинга посредством аналитической работы на принятие себя и всех своих сторон характера, повышения конгруэтности, снижение интенсивности защитных искажений [2].

Стоит отметить, что немаловажную роль при использовании интегративных психотехнологий оказывают мотивация, индивидуально-личностные особенности и уровень профессиональной подготовленности личности [7].

Эффективность применения психотехнологий в служебной деятельности сотрудников ОВД обуславливается улучшением психоэмоционального состояния и гармонизации личности, стабилизацией социально-психологического климата в подразделениях ОВД. При этом зачастую именно на тренинговых занятиях применяются интегративные психотехнологии.

Таким образом, внедрение современных интегративных психотехнологий в служебную деятельность сотрудников ОВД является не только актуальным, но и приоритетным направлением в обеспечении их психологической устойчивости, профессиональной зрелости и нравственной целостности. Это позволит не только повысить качество работы в органах внутренних дел, но и создать условия для устойчивого развития личности в условиях современных вызовов.

Список литературы

1. Андреасян Р. Н. Теоретико-методологические основания использования психологических технологий в деятельности руководителя территориального органа МВД России // Международный студенческий научный вестник. 2019. № 1. С. 80.

2. Мальцева Т. В. Особенности использования психологических технологий в работе психолога органов внутренних дел Российской Федерации // Психология и педагогика служебной деятельности. 2021. № 4. С. 88–93.

3. Мальцева Т. В. Субъективная витальность руководителей органов внутренних дел Российсикой Федерации: концепция и технологии психологической помощи : дис. ... д-ра психол. наук. М., 2024. 562 с.

4. Матафонова С. И., Синицына О. А. Психолого-педагогические технологии в деятельности социального педагога // Межведомственный подход к сопровождению личности, оказавшейся в трудной жизненной ситуации: теория и лучшие практики : материалы Второй Международной научно-практической конференции, Иркутск, 29 октября 2021 г. Иркутск : Иркутский государственный университет, 2021. С. 189–197.

5. Митракова Е. Н. Инновационные психотехнологии как метод формирования личностной компетентности сотрудников органов внутренних дел (на примере использования коуч-техник) // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2022. № 4 (143). С. 146–150.

6. Митракова Е. Н. Социально-психологическая компетентность руководителя ОВД: проблемы и пути развития // Юридическая психология. 2010. № 3. С. 26–29.

7. Симонов П. А. Актуальность применения интегративных психотехнологий специалистами помогающих практик в антикризисной работе настоящего времени // Интеграционные процессы в современной науке: новые подходы и актуальные вопросы : сборник научных трудов по материалам III Международной научно-практической конференции, Анапа, 25 мая 2022 г.

Анапа : Научно-исследовательский центр экономических и социальных процессов в Южном Федеральном округе, 2022. С. 188–197.

8. Смирнова Ю. В., Леонов К. Н. Возможности применения психотехнологий в процессе физической подготовки курсантов вузов Росгвардии // Физическая культура и спорт в образовательном пространстве: инновации и перспективы развития : сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции, в 2 т., Санкт-Петербург, 28 апреля 2021 г. СПб. : Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена, 2021. С. 79–83.

9. Хабибулин Р. Г., Хабибулина Н. В., Хабибулин Р. Р. Основные функции и характеристики психотехнологий // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук. 2024. № 4 (107). С. 71–72.

Николаева Ю. В.[1]*,*
заместитель начальника кафедры психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат педагогических наук, доцент

Николаева М. А.[2]*,*
учащаяся ГБОУ г. Москвы «Школа № 1285»

СПЕЦИФИКА УСТАНОВЛЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНТАКТА С УЧЕТОМ ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ

Психологический контакт играет важную роль в межличностных отношениях, влияя на эффективность общения, взаимопонимания и достижения целей. Установление психологического контакта подразумевает создание доверительной атмосферы, понимание потребностей другого человека и умение строить конструктивный диалог.

Понимание психологического контакта в современной психологической литературе неоднозначно. В зарубежной психологии проблемы психологического контакта исследовали Г. Олпорт и У. Шутц, Дж. Уотсон и Э. Торндайк, Э. Берн, Ф. Перлз, Р. Бендлер, Дж. Гриндер, Х. Алдер и др. В отечественной психологии проблема психологического контакта стала предметом научного исследования в рамках научного направления «контактологии», основы которого заложил Л. Б. Филонов. Среди исследователей: Г. Н. Тигунцева, О. И. Миронова, Е. А. Воробьева, Д. А. Смыслов, Ф. И. Ушков и другие. Также к ученым, изучавшим психологический контакт, относятся А. У. Хараш и Е. А. Холмогорова, Г. М. Андреева, Е. П. Ильин, А. Г. Караяни и В. Л. Цветков [1; 2; 3; 4] и др.

Психологический контакт – это способ установления и поддержания доверительных отношений между взаимодействующими сторонами, основанный на поиске общих интересов и определяющий эффективность дальнейшего построения межличностного взаимодействия. То есть люди будут активно общаться, если имеют одинаковые цели и найдут точки соприкосновения. Этот процесс развивается постепенно, иногда оставаясь незаметным, но всегда формируя основу для глубокого и конструктивного взаимодействия. Особенности психологического контакта заключается в том, что он динамичен, развивается, носит двухсторонний характер, зависит от взаимодействующих людей и определяет эффективность общения. Особенности психологического контакта заключается в том, что он динамичен, развивается, носит двухсторонний характер, зависит от взаимодействующих людей и определяет эффективность общения.

[1] © Николаева Ю. В., 2026.
[2] © Николаева М. А., 2026.

Структура психологического контакта предложена Е. А. Воробьевой [2], на основе социально-психологической модели общения Г. М. Андреевой [1]. Психологический контакт включает три взаимосвязанных компонента: восприятия и понимания, обмен информацией, взаимовлияния. Каждый из которых играет важную роль в процессе взаимодействия:

1. Перцептивный компонент отражает восприятие людьми друг друга. Благодаря этому компоненту у человека формируется первое впечатление о партнере по общению. Это впечатление складывается из ряда факторов, таких как внешний вид, мимика, взгляд, жесты, поза, рукопожатие, тембр голоса и стиль поведения. На основе этого человек, часто бессознательно, решает, хочет ли он продолжать взаимодействие и общение.

2. Коммуникативный компонент. Этот компонент связан с особенностями обмена информацией между людьми и представляет собой содержательную составляющую контакта, что способствует возникновению заинтересованности у респондентов. Знакомством, первыми фразами, обращенными к собеседнику, вербальными и невербальными проявлениями, активным слушанием создается основа для дальнейшего взаимодействия. Именно на этом этапе закладываются взаимопонимание и интерес к продолжению общения.

3. Интерактивный компонент. На данном этапе определяется способы взаимодействия между участниками общения, поиск общих интересов.

Таким образом, установление психологического контакта – сложный, многогранный процесс межличностного взаимодействия, определяющий возникновение взаимной симпатии и заинтересованности участников общения.

Несмотря на важность психологического контакта, существуют факторы, препятствующие его эффективному установлению: недостаточное знание особенностей характера и предпочтений партнера, негативные эмоции и стрессовые состояния, различия в культурных традициях и воспитании, неправильное использование невербальных сигналов и др. В психологии существует множество классификаций барьеров общения и также изучены способы их преодоления (Е. В. Залюбовская, Л. И. Божович, Г. М. Андреева, Б. Д. Парыгин, В. Н. Куницына, Н. В. Козарина, В. М., Погольша, В. А. Носков [1; 5; 8; 9] и др.).

Индивидуально-психологические особенности партнеров общения чаще всего служат причиной коммуникативных барьеров. Разница в интеллектуальном уровне, темпераменте, мышлении, личностные черт, разная система ценностей, негативные установки друг против друга и предубеждения, несовпадение стилей общения, сознательное отсутствие регулирования негативных особенностей (раздражительность, излишняя эмоциональность, критичность, скептицизм) чаще всего служат причиной коммуникативных барьеров и затрудняю общение между респондентами.

Развитие умений анализировать, а потом адекватно оценивать свое поведение и осуществлять временами радикальную коррекцию своего отношения к другим чрезвычайно важно для преодоления барьеров общения. В психологии существуют разные типологии личности, которые помогают описать и различать разные типы людей на основе их характеристик и особенностей. Начиная от Гиппократа, К. Юнга, Г. Айзенка были разработаны разные методики опре-

деления типов личности для лучшей диагностики и повышения качества межличностного общения (К. Бриггс и И. Майерс, Холланд, Р. МакКрэй и П. Коста, А. Афанасьев, В. В. Пономаренко и т. д.).

DISC – это поведенческая модель для выявления, оценки, анализа и прогноза деловых, профессиональных и поведенческих характеристик человека, разработанная Томасом Хендриксоном в середине XX в. Система DISC описывает поведение человека в определенных ситуациях, не касаясь умственных и эмоциональных особенностей. Типология DISC представляет собой систему классификации личностных типов, основанную на четырех основных профилях: доминирование (D), влияние (I), стабильность (S) и подчиненность (C). Каждый из этих профилей характеризуется уникальными чертами и предпочтительным стилем общения [6; 7].

С целью выявление типа личности на основе поведенческих особенностей личности по методике Томаса Хендриксона «DISC» была проведена экспресс-диагностика, которая включает 23 вопроса. В экспериментальную группу вошли 44 респондента, из них: 22 школьника старших классов ГБОУ № 1285 и 22 курсанта Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя. Результаты исследования позволяют сделать следующие выводы:

Среди школьников:

– 32 % от общего количества респондентов относятся к D личностям;
– 14 % от общего количества респондентов относятся к I личностям;
– 36 % – от общего количества респондентов относятся к C личностям;
– 18 % – от общего количества респондентов относятся к S личностям.

Среди курсантов:

– 18 % от общего количества респондентов относятся к D личностям;
– 28 % от общего количества респондентов относятся к I личностям;
– 18 % – от общего количества респондентов относятся к C личностям;
– 36 % – от общего количества респондентов относятся к S личностям.

Основываясь на результатах экспериментального исследования, при установлении психологического контакта рекомендуется учитывать индивидуально-психологические особенности каждого типа личности. Рассмотрим особенности установления контакта с каждым типом личности, согласно типологии DISC. Люди с профилем D энергичны, решительны и амбициозны. Они предпочитают четкость, ясность и быстроту принятия решений. Чтобы установить эффективный контакт с такими людьми нужно соблюдать следующие рекомендации: быть лаконичным и четко выражать свою позицию, в разговоре подчеркивать выгоды и преимущества предложений, демонстрировать уверенность и компетентность, избегать долгих обсуждений деталей, двусмысленностей, образных выражений и нерешительности, в ответ на агрессию проявлять твердость. Пример успешного начала разговора: «Я понимаю вашу занятость, давайте сразу перейдем к делу…» (*рис. 1*).

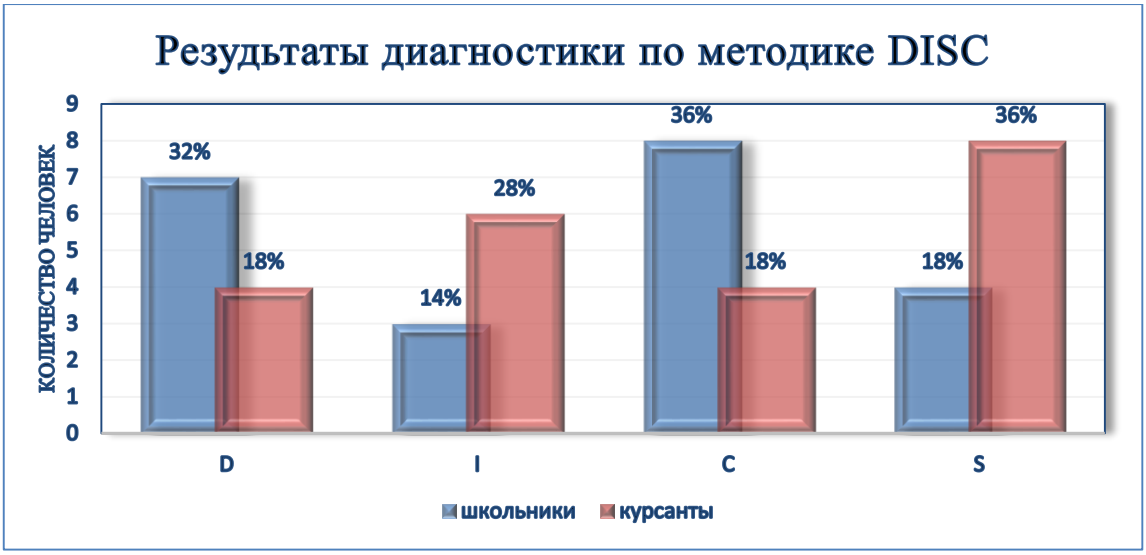


Рис. 1. Распределение по типам личности группы респондентов

Люди с профилем I отличаются общительностью, энтузиазмом и оптимизмом, любят взаимодействовать с окружающими, быть в центре внимания и часто являются «душой компании». Чтобы построить с ними эффективное взаимодействие необходимо: проявлять интерес к их взглядам и мнениям, поддерживать активный диалог и демонстрировать положительные эмоции, открытость, заинтересованность в общении, использовать яркие образы и истории для иллюстрации своих идей и предложений, признавать их значимость. Пример удачного вступления: «Это отличная идея! Давайте обсудим, как мы можем воплотить ее в жизнь вместе?».

Люди с профилем C отличаются аккуратностью, вниманием к деталям и стремлением избежать ошибок. Они ценят точность и обоснованность принимаемых решений. Общаясь с таким типом личности необходимо: избегать эмоциональных проявлений, предоставлять полную и точную информацию, аргументировать каждое предложение фактическими данными, проявлять готовность к дискуссии и учитывать разные точки зрения, способность отвечать на возможные вопросы и возражения, избегать нелогичности и отсутствия подготовки. Пример грамотного старта разговора: «Предлагаю внимательно рассмотреть имеющиеся данные и принять взвешенное решение».

Люди с профилем S спокойны, терпеливы, внимательны к чувствам людей, тактичны. Им важно ощущение стабильности и предсказуемости, предпочитают работать в команде. Для эффективного взаимодействия с ними необходимо действовать следующим образом: демонстрировать спокойное, предсказуемое поведение, избегать конфликтов, давать достаточное количество времени для принятия решения, приводить конкретные примеры и факты, демонстрировать уважение к их опыту и знаниям, быть готовым обсудить альтернативные варианты решения проблемы. Пример правильного начала разговора: «Давайте рассмотрим ситуацию детально и найдем наилучший способ решения проблемы».

Установление психологического контакта требует способности оценить респондента по внешним и поведенческим признакам, определить тип личности и подстроиться с учетом его индивидуально-психологических особенностей.

Также важно умение слушать, слышать и понимать другого человека. Для этого необходимо овладение приемами и методами осуществления эффективной коммуникации. Понимание особенностей каждого типа личности по типологии DISC значительно упрощает процесс установления эффективного контакта. Правильная адаптация стиля общения к индивидуально-психологическим особенностям собеседника улучшает взаимопонимание и способствует достижению поставленных целей в любой сфере жизни.

Список литературы

1. Андреева Г. М. Социальная психология. М. : Аспект Пресс, 2024. 460 с.
2. Воробьева Е. А. Профессионально-психологические особенности контактности следователей в условиях допроса : автореф. дис. ... канд. психол. Наук. М. : Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова. М., 2003. 29 с.
3. Ильин Е. П. Психология общения и межличностных отношений. СПб. : Питер, 2009. 576 с.
4. Караяни А. Г., Цветков В. Л. Психология общения и переговоров в экстремальных условиях. М. : Юнити-Дана, 2022. 248 с.
5. Куницына В. Н., Казаринова Н. В., Погольша В. М. Межличностное общение : учебник для вузов. СПб. : Питер, 2001. 544 с.
6. Николаева Ю. В. Психологический контакт как условие эффективной работы психолога-консультанта // Современные исследования проблем семьи и детства : Всероссийская научно-практическая конференция, посвященная памяти А. С. Макаренко : сборник научных трудов, Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 23 ноября 2023 г. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2024. С. 139–143.
7. Николаева Ю. В. Использование методики Томаса Хендриксона для оценки, анализа и прогноза поведенческих характеристик личности в процессе проведения психологического консультирования // Профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел. Педагогика и психология служебной деятельности: состояние и перспективы : сборник материалов IV Международной конференции, Москва, 4 июня 2020 г. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2020. С. 79–83.
8. Носков В. А. Психотехника общения : учебное пособие. М. : ИМЦ ГУК МВД России, 2001. 120 с.

Овчинникова А. В.[1]***,***
курсант
Института-факультета психологии
служебной деятельности органов внутренних дел
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Мироненкова О. Л.,
старший преподаватель
кафедры педагогики
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат педагогических наук

МЕТОДИКА ПОЗИЦИОНИРОВАНИЯ ТРАДИЦИОННЫХ ЦЕННОСТЕЙ В МОЛОДЕЖНЫХ СУБКУЛЬТУРАХ И НЕФОРМАЛЬНЫХ СООБЩЕСТВАХ: ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД

Современное общество характеризуется значительным разнообразием социальных практик и культурных форм, среди которых особое место занимают молодежные субкультуры и неформальные сообщества. Эти образования представляют собой специфические микромиры, возникающие как результат стихийной самоорганизации молодых людей на основе общих интересов, симпатий, эстетических предпочтений или мировоззренческих позиций. В России наблюдается устойчивая тенденция к многообразию таких групп, их внутренняя структура, ценности и способы коммуникации оказывают глубокое влияние на процессы социализации, формирование идентичности и ценностных ориентаций молодого поколения.

Актуальность исследования методики позиционирования традиционных ценностей в данной среде обусловлена несколькими факторами. Во-первых, молодежные субкультуры выполняют ключевую роль в социально-психологическом становлении личности: они предоставляют подросткам возможность творческой самореализации, обретения круга единомышленников и освоения первых норм социального взаимодействия. Во-вторых, как отмечают исследователи, неформальные группы способны оказывать как конструктивное, так и деструктивное влияние: с одной стороны, они могут формировать психологический комфорт, способствовать взаимопомощи и развитию социальных навыков, а с другой – провоцировать распространение девиантных моделей поведения, усугублять конфликты с общепринятыми нормами. В этой

[1] © Овчинникова А. В., 2026.

связи поиск эффективных путей интеграции традиционных ценностей в субкультурную среду становится важной задачей не только педагогики, но и общества в целом.

Психолого-педагогический анализ молодежных субкультур требует опоры на прочный теоретический фундамент. В качестве методологической основы данного исследования выступает деятельностный подход (А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн), в рамках которого субкультура рассматривается как особая форма социальной деятельности, опосредующая развитие личности и усвоение социального опыта. Согласно этому подходу, ценности не присваиваются пассивно, а формируются в процессе значимой для молодого человека деятельности внутри сообщества. Важным представляется также социокультурный подход Л. С. Выготского, который подчеркивает, что высшие психические функции и личность формируются в процессе усвоения культурных знаков и смыслов. Молодежная субкультура в этом контексте представляет собой своеобразный «культурный инструмент», который подросток использует для построения своей идентичности, отличной от идентичности взрослого мира.

Анализ внутренней структуры неформальных сообществ позволяет выявить их двойственную природу с точки зрения формирования ценностей. С одной стороны, многие субкультуры (например, волонтерские движения, ролевики, спортивные фанаты с позитивной направленностью) стихийно культивируют ценности, созвучные традиционным: взаимопомощь, честность, преданность интересам группы, уважение к истории, стремление к саморазвитию и физическому совершенству. С другой стороны, существуют сообщества, для которых характерны асоциальные или антисоциальные ценностные ориентации (например, культура агрессии и вандализма у отдельных групп футбольных хулиганов, нигилизм и деструктивный эскапизм в некоторых интернет-сообществах). Психологический механизм здесь часто связан с феноменом групповой поляризации, когда мнения и установки членов группы после коллективного обсуждения становятся более радикальными, чем их первоначальные индивидуальные взгляды.

С педагогической позиции ключевым риском является не столько сама атрибутика субкультуры, сколько ее потенциал к деформации ценностно-смысловой сферы личности. Это происходит, когда субкультура становится единственным или доминирующим каналом социализации, блокируя возможность критической рефлексии и альтернативного выбора. Поэтому задача педагога заключается не в борьбе с субкультурой как таковой, а в расширении ценностного горизонта молодого человека, помогая ему занять рефлексивную позицию по отношению к нормам своей группы.

Позиционирование традиционных ценностей (таких как семья, Родина, труд, уважение к старшим, взаимовыручка, культурное наследие) не должно носить характер прямого назидания или идеологического давления, что немедленно вызовет отторжение. Оно должно быть основано на тонком опосредовании и диалоге. Рассмотрим механизмы и принципы, лежащие в методике. Опосредованное воздействие через лидеров мнений, как показывают исследования, неформальные лидеры в молодежных группах обладают значительным авторитетом и влиянием на ценностные ориентации членов сообщества. Выявление

таких лидеров и вовлечение их в социально значимые проекты (волонтерство, творческие конкурсы, патриотические акции) позволяет транслировать ценности на понятном и принимаемом группой языке. Необходимо выявлять и усиливать те аспекты традиционных ценностей, которые уже имплицитно присутствуют в деятельности субкультуры. Использование проективных и игровых методов, например, организация ролевых игр, дискуссионных клубов, социальных проектов, где представителям разных субкультур предлагается совместно решать значимые проблемы, позволяет в практической деятельности «проживать» традиционные ценности, такие как кооперация, уважение к другому мнению, гражданская ответственность. Важно помнить, что педагог должен отказаться от позиции «носителя истины» и занять позицию заинтересованного собеседника. Это предполагает уважение к внутреннему миру молодого человека и нормам его сообщества, даже если они кажутся чуждыми. Диалог возможен только на основе взаимного признания. Таким образом, предложенная методика позиционирования традиционных ценностей представляет собой не набор директивных указаний, а гибкую систему психолого-педагогических технологий, основанную на диалоге, опосредовании и совместной деятельности. Ее эффективность определяется не скоростью изменения внешних атрибутов поведения, а глубиной и устойчивостью интеграции значимых социокультурных ориентиров в ценностно-смысловую сферу личности молодого человека.

Проведенное исследование подтвердило необходимость психолого-педагогического подхода к позиционированию традиционных ценностей в молодежных субкультурах. Анализ показал, что эти сообщества являются закономерным этапом социализации, обладающим амбивалентным ценностным потенциалом. В качестве основной методики предложена диалоговая модель, исключающая прямое назидание. Ее ключевые принципы:

1) опосредованное воздействие через лидеров мнений и совместную деятельность;

2) выявление и актуализация существующих в субкультуре позитивных ценностей;

3) организация рефлексии для осознанного принятия традиционных ценностей.

Список литературы

1. Зайцева Ю. А. Молодежные субкультуры : учебное пособие. СПб. : Лань, 2016. 150 с.

2. Дараева Е. А. Особенности восприятия пространства субкультуры в молодежной среде // Мир педагогики и психологии: международный научно-практический журнал. 2024. № 4 (93). С. 1–10.

Олейникова П. Э.[1]*,*
адъюнкт факультета подготовки
научно-педагогических и научных кадров
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Агапов В. С.,
профессор кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
доктор психологических наук, профессор

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МЛАДШИХ КОМАНДИРОВ: СПЕЦИФИКА И ОСОБЕННОСТИ

Управленческая деятельность в образовательных организациях МВД России представляет собой иерархичную систему, эффективность которой зависит от качества управления на всех уровнях. Особое место в этой структуре занимают младшие командиры (сержантский состав учебных взводов), которые являются связывающим звеном между средним начальствующим и рядовым составами. Их деятельность уникальна и многогранна, так как они являются лидерами учебной группы, и одновременно управленцами.

Для того, чтобы разобраться в специфике и особенностях их управленческой деятельности, давайте дадим определение понятиям «управление» и «управленческая деятельность младших командиров».

Управление, в широком смысле – это процесс, некое действие, «функция организованных систем различной природы, обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддерживание режима деятельности, реализацию программ, цели деятельности» [1].

В узком смысле, под управлением понимают набор управленческих функций, таких как: планирование, организация, мотивация и контроль.

Управленческая деятельность, по мнению В. С. Лазарева, это «непрерывная последовательность действий, осуществляемых субъектом управления, в результате которых формируется и изменяется образ управляемого объекта, устанавливаются цели совместной деятельности, определяются способы их достижения, разделяются работы между ее участниками и интегрируются их усилия» [5, с. 12].

Управленческая деятельность младших командиров подразумевает под собой процесс управления, включающий его основные этапы – планирование, организацию, мотивацию и контроль.

[1] © Олейникова П. Э., 2026.

Однако стоит отметить ее несколько специфических особенностей, а именно:

1) организация учебной, научной и служебной деятельности личного состава курсантского подразделения, поддержание дисциплины и порядка;

2) взаимодействие с вышестоящим руководством учебного заведения и передача его приказов и распоряжений подчиненным;

3) проведение воспитательной работы с личным составом, в том числе организация и проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий;

4) психологическая работа, подразумевающая под собой создание и поддержание благоприятного социально-психологического климата в коллективе и удовлетворительного морального состояния курсантов [6].

Управленческая деятельность младших командиров может быть, как продуктивной и способствовать быстрому решению поставленных задач, так и безрезультативной. От управленческих навыков младших командиров и их подготовки зависит эффективность их деятельности и достижение коллективных целей в учебе и службе отдельного взвода и образовательной организации, в целом. Мы уже ранее опубликовали работу, раскрывающую компетенции эффективного лидера курсантских подразделений [7], ниже отметим некоторые необходимые требования к личности младшего командира:

– гибкое мышление (способствует быстро переключаться между задачами и находить оптимальное решение);

– развитые коммуникативные способности дают возможность легко найти контакт и улучшить взаимодействие как с вышестоящим руководством, так и с подчиненным личным составом;

– ответственность в делах и за коллектив;

– неформальный авторитет в группе позволяет эффективно управлять коллективом, не прибегая с властным рычагам воздействия на подчиненных;

– развитые волевые качества;

– справедливость при распределении обязанностей и ролей в коллективе;

– стрессоустойчивость;

– адаптивность к быстроменяющимся условиям службы.

Личностные характеристики эффективного управленца мы указали, однако остается важным вопрос подготовки младших командиров перед назначением на должности и в процессе выполнения ими своих служебных обязанностей. Так, О. В. Евтихов отмечает, что «в большинстве случаев курсанты, назначенные на сержантские должности, не имеют соответствующей организационно-управленческой и психологической подготовки, не обладают достаточно развитыми лидерскими качествами, что не позволяет им занять лидерское положение в группе» [3, с. 34].

К сожалению, на сегодняшний день не существует единой комплексной методики подготовки младших командиров, утвержденной вышестоящими органами, но мы попробуем выделить основные направления подготовки:

1. Профессионально-управленческая подготовка – лекции и семинары, направленные на формирование профессионально-управленческой компетентности.

2. Психологическая подготовка – выработка у курсантов психологических знаний и умений, готовности к успешному преодолению психологических трудностей, возникающих в процессе учебной, служебной и управленческой деятельности.

3. Закрепление успешных алгоритмов управленческой деятельности – их отработка в рамках моделирования типичных ситуаций учебно-служебной деятельности.

На наш взгляд, перечисленные направления позволят обеспечить комплексную подготовку младших командиров и помочь им преодолеть трудности, возникающие в процессе их деятельности. Например, нехватка опыта управления сказывается на организации деятельности личного состава, распределении обязанностей и имеющихся ресурсов, а товарищеские отношения между младшими командирами и курсантами влияют на авторитет сержантского состава. Так как младшие командиры назначаются на должности из числа курсантов, то возникает проблема осуществления управленческого воздействия при сохранении хороших отношений, умение сочетать статус руководителя с ролью друга.

Таким образом, управленческая деятельность младшего командного состава имеет большую ценность в системе управления образовательной организацией МВД России. Их уникальное положение на стыке руководящего и исполнительского звена, непосредственное взаимодействие с личным составом, ограниченность формальных полномочий при высокой ответственности, а также работа в быстроизменяющихся условиях, формируют особую специфику их управленческих функций.

Эффективность младших командиров зависит от определенных личностных качеств, лидерских навыков, а также комплексной подготовки данной категории управленцев.

Список литературы

1. Афанасьев В. Г. Управление // Филос. энцикл. словарь. М. : Политиздат, 1983. С. 704.

2. Бавсун И. Г., Шевченко Н. К. Организация подготовки младшего начальствующего состава учебных групп образовательных организаций системы МВД России // Общество и право. 2019. № 3 (69). С. 135–139.

3. Евтихов О. В. Содержание и методологическое обоснование программы формирования лидерского потенциала командиров учебных групп ВУЗа МВД России // Ростовский научный журнал. 2017. № 7.

4. Иванова С. Оценка компетенций методом интервью: Универсальное руководство. М. : Альпина Паблишер, 2012. 155 с.

5. Лазарева В. С. Управление образованием на пороге новой эпохи // Педагогика. 1995. № 5. С. 12–22.

6. Медведева Л. В., Евдокимов А. С., Константинова А. С. Модель командира младшего начальствующего состава вуза МЧС России // Вестник Санкт-Петербургского университета Государственной противопожарной службы МЧС России. 2018. № 3. С. 119–124.

7. Олейникова П. Э. Компетенции эффективного управления курсантских подразделений // Теория и практика психологической работы и профессионального обучения психологов силовых структур : сборник научных трудов Всероссийской научно-практической конференции, Москва, 21 ноября 2024 г. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2025. С. 217–220.

8. Санникова Е. А. Лидерство. Психология лидерства. Лидерская эффективность в управлении // КНЖ. 2018. № 3 (24). С. 24–26.

9. Халилов Э. Н., Фомин А. Ю., Романова А. А. Условия подготовки младших командиров в подразделениях высших военных учебных заведений // ВВО. 2025. № 1 (52). С. 105–108.

10. Титкова М. В. Компоненты эффективного лидерства в современных организациях // Экономические исследования и разработки. 2023. № 5. С. 29–32.

Охотников Ю. М.[1]*,*
доцент кафедры психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук, доцент

ФЕНОМЕН ПРЕЗЕНТЕИЗМА И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ПСИХИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

В современных условиях напряженной социальной ситуации в стране, связанная с международными вызовами, влиянием негативных факторов, ростом и обострением криминальной обстановки, сотрудники органов внутренних дел (далее ОВД) сталкиваются с многочисленными вызовами, оказывающими значительное влияние на их профессиональную служебную деятельность, социальное самочувствие и психическое здоровье.

Постоянное давление стресс-факторов служебной деятельности, необходимость оперативного реагирования на критические ситуации истощают психофизиологические ресурсы сотрудников ОВД, создают предпосылки их эмоционального выгорания и профессиональной деформации. Со временем это приводит к возникновению психосоматических заболеваний и нервно-психических расстройств, которые могут сказаться как на профессиональной активности, так и на личной жизни сотрудников.

Поддержание психологического здоровья сотрудников органов внутренних дел является неотъемлемой частью эффективного функционирования в целом всей системы МВД России. Принятие мер по предотвращению профессиональной деформации сотрудников и созданию среды, благоприятной для их психологической устойчивости, имеет важное значение для обеспечения безопасности общества в целом.

Профессиональная деформация, как утверждает Е. С. Красинская, это «процесс и результат негативных изменений личности сотрудника, его профессиональных навыков под воздействием внешних факторов, которые приводят к неадекватному поведению и утрате профессиональной компетенции» [2].

В. А. Долин предлагает рассматривать проявления профессиональной деформации через личностно-психологический и социальный уровни [1].

Как пример профессиональной деформации, приходится наблюдать ситуацию, когда сотрудники проводят на службе намного больше времени, чем это действительно нужно для выполнения служебных функций. Зачастую, многие сотрудники, заболев, идут не в поликлинику, а на службу, или, находясь на больничном, работают удаленно. В таких случаях это объясняется не любовью к работе и профессии, а презентеизмом.

---

[1] © Охотников Ю. М., 2026.

Презентеизм (от англ. «present» – присутствовать) – ситуация, при которой сотрудник проводит на рабочем месте больше времени, чем это необходимо или требуется условиями регламента служебного времени.

Разновидность презентеизма – е-презентеизм: круглосуточное «присутствие» сотрудника ОВД на связи, в ожидании, его готовность включаться в служебные дела в любое время. У таких сотрудников складывается ложное ощущение, что они должны быть постоянно на связи и всегда быть готовы отвечать коллегам, дежурной службе, руководству даже в нерабочее время.

Одна из причин презентеизма – состояние страха. Страх потерять свою работу, страх потерять в доходах, боязнь проблем с начальством. Презентеизм также встречается в подразделениях и организациях, где на сотрудников ОВД накладывается разного рода задач, порой, не свойственных функциям сотрудника, но руководство не расставляет приоритеты. Сотрудник берется за одно задание, вскоре приходит другое. В результате этого ни одно из задач или заданий не выполняются на должном уровне, зачастую не хватает на это времени, а сотрудник теряет мотивацию, здоровье физическое и психическое.

Согласно опросам, 24 % сотрудников во время болезни берут больничный. Остальные по тем или другим причинам вынуждены приходить на работу. Представители кадровых подразделений утверждают, что презентеизм негативно влияет на психическое здоровье сотрудников, вызывая дополнительный стресс, выгорание и нервозность.

В качестве основных проявлений презентеизма в служебной деятельности выделяют:

1. Повышенный стресс и выгорание (физическое присутствие на службе сотрудника ОВД при невозможности качественно выполнять обязанностей из-за плохого самочувствия создает дополнительный стресс и может привести к профессиональному выгоранию).

2. Профессиональная деформация (негативное влияние презентеизма способствует развитию профессиональной деформации, когда сотрудник теряет прежнюю мотивацию, начинает воспринимать службу как средство достижения личных корыстных целей и пренебрежительно относится к своим обязанностям).

3. Снижение качества и показателей служебной деятельности (физическое присутствие при отсутствии эффективной работы может привести к ошибкам, нарушению служебной дисциплины и снижению общего качества выполнения задач, что, в свою очередь, создает новые стрессовые ситуации).

Как отмечает А. В. Прокудина «количество и качество работы таких сотрудников неуклонно снижаются. В коллективе устанавливается напряженная атмосфера, так как другие сотрудники начинают думать, что презентеист пытается выслужиться перед руководством, а сам презентеист считает, что другие работают хуже него» [3, с. 52].

4. Психологическая изоляция (сотрудник, который чувствует себя плохо, может избегать общения с коллегами, что приводит к социальной изоляции и усугубляет его психологические проблемы).

Зачастую причинами презентеизма для сотрудников ОВД становятся экстремальные условия деятельности, высокий уровень ответственности (напри-

мер, необходимость постоянно принимать важные решения, от которых зависит жизнь и благополучие других людей), правовая регламентация (строгие рамки и правила, которые могут вызывать ощущение безысходности и скованности, особенно при плохом самочувствии), психологические особенности личности сотрудника (высокий уровень чувства долга, ответственности и чести, которые могут заставлять сотрудника работать даже при плохом самочувствии, в болезненном состоянии), недостаточная система поддержки (отсутствие эффективных механизмов психологической поддержки и помощи, психологической реабилитации и заботы о психическом здоровье сотрудников, как следствие, приводит к накоплению негативных последствий).

В нашем исследовании оценивалось влияние факторов профессиональной деятельности на физическое и психическое здоровье сотрудников ОВД (*табл. 1*).

Таблица 1

Влияние факторов профессиональной служебной деятельности сотрудников ОВД на их физическое и психическое здоровье (в %)

№ п/п	Варианты ответов	Постоянно	Часто	Изредка	Никогда
1.	Ухудшение самочувствия на службе	4,6	9,2	26,3	59,9
2.	Стрессы на службе	5,2	18,3	46,9	29,6
3.	Высокая интенсивность служебной деятельности	9,3	21,1	33,1	36,5
4.	Нарушения сна	7,6	10,7	22,8	58,9
5.	Нарушения функций органов пищеварения	5,2	6,3	20,3	68,2
6.	Потеря веса из-за проблем на службе	2,8	6,6	17,7	72,9
7.	Головные боли, мигрень	3,5	10,8	31,3	54,4
8.	Усталость в течение дня	5,3	9,5	28,8	56,4
9.	Состояние депрессии	4,3	8,8	17,1	69,8
10.	Эмоциональное выгорание	6,3	9,4	22,4	61,9
11.	Болезненные состояния	7,5	12,2	26,3	54
12.	Необходимость выхода на службу в болезненном состоянии	5,7	16,4	23,9	54
13.	Отсутствие влияния службы на здоровье	6,3	3	23,2	67,5

Наибольшее количество оценок неблагоприятного влияния профессиональной служебной деятельности включают: высокая интенсивность служебной деятельности (30,4 %), стрессы на службе (23,5 %), необходимость выхода на службу в болезненном состоянии (22,1 %).

Неудовлетворенность условиями службы сотрудники в таких случаях выражается падением продуктивности их служебной деятельности морально-психологического климата отдела или подразделения. Исследования подтверждают, что в среднем низкая продуктивность сотрудника, который выходит на службу при плохом самочувствии и болезненном состоянии, обходится ведомству в 60 % от ее общих затрат на заботу о здоровье сотрудника (медицинское страхование, обследования, больничные, отпуска).

В качестве основных мер предупреждения презентеизма рекомендуется соблюдение ряда мер.

Роль руководства в организации и рационализации профессиональной служебной деятельности сотрудников ОВД.

Руководителям органов внутренних дел необходимо внимательно подойти к вопросам взаимозаменяемости сотрудников и распределению ответственности за принятые решения. Поэтому важная задача руководства – дать понять сотруднику, в том числе и на собственном примере, что его круглосуточное нахождение «онлайн» и полное игнорирование плохого самочувствия – вовсе не благо для подразделения ОВД.

1. Осознание своей ответственности и соблюдение регламента служебного времени.

Сотрудник обязан осознавать меру своей ответственности, при этом никто не имеет права навязывать ему чувство вины – это касается и его коллег. Время, проведенное сотрудником на рабочем месте, должно строго регулироваться служебным регламентом, профессиональными обязанностями и собственной оценкой необходимости выполнения той или иной задачи. Четкое понимание своей роли и оценка результата своей работы критически важны для профессиональной и личной удовлетворенности. Важно учесть, что постоянная задержка на службе после окончания служенного времени приводит к тому, что сотрудник не успеваете восстанавливаться, начинает хуже справляетесь со своими обязанностями на следующий день.

2. Преодоление презентеизма и улучшение самоорганизации.

Одним из аспектов, требующим особого внимания, является проблема «вынужденного» презентеизма, когда сотрудник чувствует необходимость присутствовать на службе, несмотря на свое состояние. Умение органично связывать профессиональную деятельность с личной жизнью помогает избежать общей неудовлетворенности, депрессии и тревожных состояний, а также семейных конфликтов. Важно развивать навыки планирования и управления временем, как на службе, так и вне ее. Это поможет избежать желания брать на себя дополнительные нагрузки и научиться грамотно распределять задачи.

3. Профессиональная и психологическая подготовка сотрудников.

Особое внимание следует уделить морально-психологической подготовке сотрудников, направленной на повышение устойчивости к стрессовым факто-

рам оперативно-служебной деятельности и конфликтным ситуациям. Овладение методами психологической саморегуляции позволяет сотрудникам ОВД успешно преодолевать негативные жизненные обстоятельства и развивать устойчивость к стрессу, связанному с профессиональной деятельностью.

Руководству ОВД нужно формировать в своем подразделении такой морально-психологический климат, при котором презентеизм не станет нормой. Если кто-то из сотрудников проявляет признаки презентеизма, необходимо привлечь внимание психолога для выявления причин и разработки стратегий помощи и поддержки.

Создание благоприятного морально-психологического климата в подразделениях ОВД и на служебном месте, где будет цениться психологическое здоровье сотрудников, способствует не только улучшению их самочувствия, но и повышению эффективности и устойчивости всей системы служебной деятельности в ОВД в целом.

Список литературы

1. Долин В. А. Профилактика профессиональной нравственной деформации сотрудника органов внутренних дел: экзистенциально-психологический подход // Проблемы правоохранительной деятельности. 2015. № 3. С. 47–51.

2. Красинская Е. С. Профессиональная деформация личности сотрудника органов внутренних дел и ее предупреждение // Вестник Восточно-Сибирского института МВД России. 2016. № 3. С. 48–52.

3. Прокудина А. В. Презентеизм – причины развития при удаленной форме работы и взаимосвязь с эмоциональным состоянием // International Journal of Humanities and Natural Sciences. Vol. 2–1 (77). 2023. С. 50–53.

4. Фрелих М. В., Федорова А. Э. Оценка физического и психосоциального благополучия персонала: самочувствие работников и презентеизм на рабочем месте // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2021. № 4 (55). С. 14–19.

Петров В. Е.[1]*,*
доцент кафедры
научных основ экстремальной психологии
Московского государственного
психолого-педагогического университета,
кандидат психологических наук, доцент

ТРЕНИНГ ПОВЫШЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПСИХОЛОГОВ В МЕТОДАХ ОКАЗАНИЯ ПОМОЩИ УЧАСТНИКАМ БОЕВЫХ ДЕЙСТВИЙ

Психологическая помощь участникам боевых действий – это из важнейших направлений деятельности психологов силовых ведомств. С 2022 года сфера приложений комплексной медико-социальной и психологической помощи существенно расширилась, в том числе в части работы с экстремальными добровольцами. Активно используются как традиционные формы психологической поддержки представителей силовых ведомств (А. Г. Караяни, Ю. М. Караяни [1], Л. Н. Костина, И. О. Котенёв, Ю. В. Дворниченкова [2] и др.), так и достаточно инновационные (Б. И. Киприан [3], В. Е. Петров [4], А. В. Пригода [5] и др.). В этой связи на первый план выходят требования высочайшего профессионализма и профессионально-личностной гибкости. Особая роль отводится обучению специалистов-психологов в образовательных организациях.

Современная система подготовки ведомственных психологов отличается научностью, технологичностью, гибкостью, практико-ориентированностью, хорошей методической и учебно-материальной базой (В. Л. Кубышко, В. М. Крук, И. В. Гайдамашко и др. [6], В. Л. Цветков, Т. А. Хрусталева [7] и др.). Обучающиеся осваивают достаточно широкий спектр современных методов, методик, подходов и приемов оказания психологической помощи. Однако в некоторых случаях интенсивность и эклектичность подготовки не обеспечивают интегративность профессиональных компетенций. Именно на преодоление фрагментации в освоении психологами методов оказания психологической помощи направлен разработанный нами и приводимый в настоящей статье социально-психологический тренинг.

Тренинг совершенствования ориентации психологов в методах оказания помощи участникам боевых действий как инновационный подход реализован на основе интеллектуального социально-психологического тренинга с опорой на проблемность и неопределенность игровой ситуации (В. Е. Петров [4]). Участники должны самостоятельно решить интеллектуальную (проблемную) задачу, приводимую на предварительно распечатанных карточках, которая составлена таким образом, что формирование правильных ответов возможно только при системном анализе всей имеющейся информации. Тренинговая работа основана не только на знании психологами методического инструментария оказания помощи, но и на интегративном мышлении, способности к ориента-

[1] © Петров В. Е., 2026.

ции в многообразии форм и методов психологической работы с личным составом силовых ведомств.

Стимульный материал тренинга представлен 21 фрагментами (карточками), среди которых имеются «факты», необходимые для принятия решения, и «вопросы», на которые должна ответить группа. Участникам задается процедура работы: «Вам предстоит совместно решить задачу в виде ответов на определенные вопросы. Для этого будут розданы карточки, на которых может содержаться информация, необходимая для решения задачи, или вопросы, на которые предстоит ответить. Анализ и систематизация сведений помогут Вам достичь поставленной цели. Информацию можно обсуждать, но запрещается обмениваться карточками, показывать их содержимое друг другу».

Список карточек:

1. Средств, которые могут снять психическое напряжение, достаточно много.

2. Самоорганизация в экстремальных условиях как средство снятия психического напряжения предполагает смену видов деятельности, а также опору на некоторые продуктивные приемы.

3. Тайминг (организация личного времени) позволяет структурировать деятельность.

4. Современная жизнедеятельность в мегаполисе изобилует стрессорами, что требует четкой временной самоорганизации.

5. Экстремальные условия профессиональной деятельности актуализируют использование особых методов оказания психологической помощи и самопомощи.

6. Нереально планировать личное время при выполнении задач в экстремальных условиях.

7. В отличие от снижения объема реализуемых профессиональных задач, ориентация на здоровьесберегающее поведение выступает более продуктивным приемом профилактики стресса.

8. Философское отношение к происходящему можно считать продуктивным приемом самоорганизации в любых видах деятельности.

9. Саморегуляция состояния выступает одним из эффективных методов как индивидуальной, так и групповой психологической помощи.

10. Освоив технику воздействия на биологические активные точки или идеомоторную тренировку, каждый человек сможет оказать себе психологическую помощь (самопомощь).

11. Высокопродуктивным методом оказания психологической помощи на индивидуальном и групповом уровнях выступает консультирование.

12. Дебрифинг – это метод совместного обсуждения по определенной процедуре критического инцидента, очевидцами которых явились участники группы.

13. Некоторые приемы саморегуляции (например, аутогенная тренировка) требуют специальной подготовки человека, чтобы он их мог применить самостоятельно.

14. Психологическая поддержка необходима как участникам боевых действий, так и обычным гражданам.

15. Во многих случаях ситуация с реальной угрозой жизни и здоровью вызывает у человека огромное психическое напряжение.

16. Неопределенность, психотравмирующая обстановка, нравственные страдания – далеко не исчерпывающий перечень основных факторов экстремальной деятельности.

17. Один из вопросов: назовите методы и продуктивные приемы самоорганизации, позволяющие снять психическое напряжение экстремальных условиях.

18. Один из вопросов: назовите методы групповой психологической помощи, которые можно использовать в работе с участниками боевых действий.

19. Один из вопросов: назовите методы индивидуальной психологической помощи.

20. Один из вопросов: назовите методы психологической помощи, которые для их использования требуют предварительной подготовки человека.

21. Один из вопросов: назовите факторы экстремальной деятельности.

После обсуждения полученной информации в группе участникам зачитываются вопросы, оценивается правильность представленных ответов, обсуждаются полученные сведения. Правильные ответы: «Назовите методы и продуктивные приемы самоорганизации, позволяющие снять психическое напряжение экстремальных условиях» (ответ: смена видов деятельности, ориентация на здоровьесберегающее поведение, философское отношение к действительности), «Назовите методы групповой психологической помощи, которые можно использовать в работе с участниками боевых действий» (ответ: дебрифинг, консультирование, саморегуляция), «Назовите методы индивидуальной психологической помощи» (ответ: консультирование, саморегуляция, идеомоторная тренировка, воздействие на биологические активные точки), «Назовите методы психологической помощи, которые для их использования требуют предварительной подготовки человека» (ответ: идеомоторная тренировка, воздействие на биологические активные точки, саморегуляция), «Назовите факторы экстремальной деятельности» (ответ: угроза жизни и здоровью, неопределенность, психотравмирующая обстановка, нравственные страдания).

Для апробации предложенного подхода к освоению психологами методов оказания психологической помощи в 2025 г. на базе Московского государственного психолого-педагогического университета проведено исследование, в котором приняло участие студенты 4–5 курсов обучения. В экспериментальную группу вошло 11 человек, в контрольную – 14 человек. Обучающиеся были оценены преподавателями по 9-балльной шкале на предмет целостности взглядов на оказание психологической помощи и ориентации в ее методах. Выделение групп основывалось на обеспечении их эквивалентности ($U = 57$; $p > 0,05$). После проведения тренинга в группах был осуществлен кейсовый опрос по тестовым заданиям курса «Психологическое сопровождение деятельности сотрудников в экстремальных ситуациях» с последующим преобразованием оценок в 9-балльную шкалу. Определена достоверность сдвига по G-критерию

знака. Для экспериментальной группы показатель G оказался равным 2 ($p < 0,05$), что указывает на статистически значимую величину сдвига. В контрольной группе сдвиг оказался статистически не значимым ($G = 4$; $p > 0,05$). Несмотря на то, что выбранный метод оценки сдвига не обладает высокой мощностью, а анализ проводился на грани статистической погрешности, можно отметить общую тенденцию – тренинговый подход позитивно влияет на ориентацию психологов в методах психологической помощи. Установлено, что участники тренинга были вовлечены в игру и мотивированы на решение проблемной ситуации (стресс, помощь в экстремальных ситуациях и т. п.). По окончанию тренинга у его участников возник познавательный интерес, направленный на более глубокое ознакомление с методами психологической работы.

Помимо развивающей функции подобная форма тренинга обладает хорошими диагностическими возможностями. На основе профилирования ведущий может составить психологический портрет каждого из участников или группы в целом, а также оценить уровень профессиональной подготовленности обучающихся. Применение трениговой технологии в работе с будущими психологами (17 групп) показал, что средний уровень решаемости задач составил $3,16 \pm 0,84$ единицы. Результаты групповой работы с экстремальными добровольцами (3 группы) ожидаемо оказались несколько ниже – $2,33 \pm 1,00$. Однако вне зависимости от состава участников подобная игровая деятельности всегда оценивалась позитивно, вызывая активную дискуссию по окончанию тренинга.

Таким образом, предложенный нами тренинг совершенствования ориентации психологов в методах оказания помощи участникам боевых действий можно рассматривать как продуктивный дидактический инструмент их подготовки. Его использование в образовательном процессе вузов позволит обеспечить целостность и устойчивость формируемых профессиональных компетенций. Подобный тренинговый подход имеет огромный потенциал его применения как в работе с психологами, так и личным составом силовых ведомств.

Список литературы

1. Караяни А. Г., Караяни Ю. М. Психологические последствия войны и социально-психологическая реадаптация участников боевых действий // Психология. Психофизиология. 2014. Т. 7. № 4. С. 59–66.

2. Костина Л. Н., Котенев И. О., Дворниченкова Ю. В. Об изменениях индивидуально-психологических особенностей сотрудников полиции Российской Федерации, исполняющих обязанности в особых условиях служебной деятельности // Психология и педагогика служебной деятельности. 2022. № 4. С. 64–67.

3. Киприан Б. И. Психолого-психотерапевтическая и духовно-психологическая помощь участникам и ветеранам СВО и их семьям // Современная христианская психология и антропология: актуальные вопросы. Материалы Всероссийской конференции. 2023. Т. 4. С. 74–80.

4. Петров В. Е. Поддержка личностного выбора соучастия в экстремальном добровольчестве в форме психологического тренинга // Человеческий капитал. 2024. № 9 (189). С. 106–116.

5. Пригода А. В. Кризисная психологическая помощь родственникам военнослужащих, принимающих участие в специальной военной операции // Шаг в науку. 2023. № 2. С. 42–45.

6. Кубышко В. Л. Мотивация специалиста силовых структур как основная компонента профессионально-личностной надежности в сложных ситуациях / [В. Л. Кубышко и др.] // Психология и право. 2022. Т. 12. № 4. С. 66–82.

7. Цветков В. Л., Хрусталева Т. А. Основные направления психологической подготовки сотрудников полиции, выполняющих задачи по поддержанию общественного порядка при проведении различных массовых мероприятий // Вестник Московского университета МВД России. 2022. № 3. С. 386–390.

Пономарева О. М.[1]*,*
старший преподаватель
кафедры административного права
и административной деятельности
органов внутренних дел
Ставропольского филиала
Краснодарского университета МВД России,
кандидат педагогических наук

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАДЕЖНОСТИ СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В УСЛОВИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

Профессионально-служебная деятельность сотрудников органов внутренних дел сопряжена с необходимостью соблюдения высокого уровня требований, предъявляемых ведомством, государством и обществом.

Широкое распространение правонарушений и преступлений, совершаемых в информационно-коммуникационной сфере, расширение способов мошенничества, сложность криминогенной ситуации на территориях, прилегающих к зоне проведения специальной военной операции – все это свидетельствует о напряженности и сложности профессиональной деятельности сотрудников полиции и потребности в квалифицированных кадрах, повышении надежности деятельности правоохранительных органов.

Для обеспечения качества профессионального отбора на службу в органы внутренних дел используется система профессионального отбора, которая включает оценку уровня образования кандидата и его профессионального опыта, комплекса его личностных качеств и характеристик, оценку состояния физического здоровья.

Однако, успешность прохождения службы в органах внутренних дел сопряжена не только с профессиональной пригодностью личности, готовностью и подготовленностью к профессиональной деятельности, но профессиональной надежностью.

Как показывает практика, при наличии достаточно высокого уровня требований к сотрудникам полиции, дефицит кадров сопровождается не только отсутствием кандидатов для замещения вакантных должностей, но и недостаточным уровнем подготовленности имеющегося кадрового состава, наличием личностных деформаций.

Группой психологической работы отдела по работе с личным составом Ставропольского филиала Краснодарского университета МВД России было проведено исследование обучающихся факультета профессионального обучения, которые являются молодыми сотрудниками (первый-второй год службы). Как показывает проведенное исследование, уже на ранних этапах службы молодые сотрудники проявляют негативизм, конфликтность, раздражительность,

[1] © Пономарева О. М., 2026.

низкую стрессоустойчивость, что снижает эффективность адаптации к служебной деятельности, сказывается на ее результатах.

При этом возникает резонный вопрос о профессиональной надежности сотрудников, которые обладают подобными личностными характеристиками.

Профессиональная надежность – категория, которая выступает объектом многочисленных научных исследований.

Д. В. Малеев рассматривает профессиональную надежность сотрудников органов внутренних дел как способность точно и качественно выполнять должностные обязанности. Такой сотрудник не допускает нарушения служебной дисциплины, соблюдает стандарты и требования, предъявляемые законодательством, не допускает нарушения норм профессионального общения с коллегами и гражданами.

Д. В. Малеев отмечает, что от воздействия различных факторов надежность личности может как возрастать, так и снижаться [2, с. 100].

В. М. Крук связывает надежность профессиональную с надежностью личностной. Профессиональная надежность – психологическое образование личности, определяющее соответствие значимых критериев нормативности и уязвимости поведения. Он считает, что компонентами профессиональной надежности являются мотивационный, произвольный и когнитивный [1, с. 45].

В. Ю. Рыбников рассматривал проблему профессиональной надежности специалистов экстремального профиля деятельности, к которым можно отнести и сотрудников полиции. Автор считает, что профессиональная надежность сотрудников полиции связана с эмоциональной устойчивостью личности. Снижение эмоциональной устойчивости необходимо диагностировать вовремя, корректировать и не допускать развития негативных симптомов, осуществлять регуляцию и саморегуляцию психоэмоционального состояния сотрудников [3, с. 112–113].

Профессиональная надежность – комплексное свойство личности, включающее в себя устойчивость эмоционально-волевой сферы, мотивацию к профессиональной деятельности, профессионально значимые личностные качества, адекватный субъективный профессиональный и жизненный опыт. Профессиональная надежность проявляется в способности и готовности к выполнению служебных задач на достойном уровне, сохранение эмоционально-ценностного отношения к службе, безусловном следовании требованиям закона.

Профессиональная надежность сотрудников органов внутренних дел способствует повышению уровня доверия общества к полиции как органу власти в целом.

При этом граждане при взаимодействии с представителем правопорядка прежде всего делают вывод о его профессионализме по действиям, которые он совершает, знаниям законодательства, которые он демонстрирует, а также этическим требованиям, которым он соответствует (внешний вид, стиль общения, культура речи и др.).

Требования к поведению сотрудника закреплены в Кодексе этики и служебного поведения сотрудника органов внутренних дел [5].

Соответствие этическим нормам и требованиям является, на наш взгляд, элементом профессиональной надежности.

Профессиональная деятельность сотрудника полиции обусловлена специфическими характеризующими признаками:

– деятельность является не только профессиональной, но и служебной, включает в себя комплекс прав и обязанностей, связанных не только с замещением определенной должности, но и самой сущностью службы в органе исполнительной власти в сфере внутренних дел и определенными формами, и приемами деятельности (форменная одежда, инструктажи, совещания, наряды и др.);

– правовая регламентация всех элементов профессиональной деятельности сотрудника;

– наличие иерархии должностей и специальных званий, что обеспечивает реализацию принципа субординации и подчинения;

– наличие полномочий по применению специальных мер принуждения (физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия) и необходимость действий в особых условиях, связанных с их применением;

– деятельность в условиях необходимости решения различных задач в ситуациях неопределенности [3, с. 289].

Профессиональное обучение в образовательных организациях МВД России ориентировано на погружение сотрудников в профессиональную деятельность, ознакомление с ее правовыми основами, особенностями практической реализации законодательных норм и требований.

В программы обучения включено изучение учебных дисциплин общепрофессионального, профессионального и профессионально-специализированного циклов. Учебные дисциплины включают изучение норм действующего законодательства и отраслей права, морально-психологические основы службы в органах внутренних дел, культуру речи, актуальные вопросы по направлениям профессиональной деятельности и алгоритмы действий сотрудников в условиях охраны общественного порядка обеспечения общественной безопасности.

Помимо обучения каждой учебной группе (взводу) назначается куратор из числа профессорско-преподавательского состава, назначается командир взвода, его заместитель, курсовой офицер, которые занимаются организационно-воспитательной работой с обучающимися в течение всего периода обучения.

При этом содержание программ обучения и организуемой воспитательной работы с обучающимися направлено на развитие профессионально значимых личностных качеств, профессиональной надежности и выработка алгоритмов поведения в ситуациях служебной деятельности. Однако, в условиях интенсивного воспитательного воздействия значение имеет готовность личности усваивать предлагаемые знания и алгоритмы действий. Подобное присвоение знаний и стандартов поведения, отношения к службе необходимо для формирования профессиональной надежности. При условии совпадения реального поведения сотрудника с нормативными требованиями, его ценностями и установками, позитивным отношением к служебной деятельности, можно считать, что профессиональная надежность сформирована.

Для повышения профессиональной надежности сотрудникам в течение всего периода службы необходимо развивать самоконтроль, сохранять работоспособность в сложных условиях службы, сохранять и поддерживать позитивные эмоции, обращаться за психологической помощью при необходимости.

Список литературы

1. Крук В. М. Психологические обеспечение личностной надежности специалиста силовых структур : дис. ... д-ра психол. наук. М. : 2013. 502 с.

2. Малеев Д. В. Оптимизация профессионально-личностного развития как условие обеспечения профессиональной надежности персонала ОВД // Личность в изменяющихся социальных условиях. Материалы II Международной научно-практической конференции. Е. В. Гордиенко (отв. ред.) ; Красноярский государственный педагогический университет имени В.П. Астафьева. 2013. С. 99–103.

3. Пономарева О. М. Формирование профессиональной надежности сотрудников патрульно-постовой службы полиции // Актуальные проблемы борьбы с преступлениями и иными правонарушениями. 2025. № 25. С. 289–290

4. Рыбников В. Ю. Психологическое прогнозирование надежности деятельности и пептидная регуляция состояния специалистов экстремального профиля: монография. СПб., 2000. 205 с.

5. Приказ МВД России от 26 июня 2020 г. № 460 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/.

Пучкова Ю. С.[1]*,*
адъюнкт факультета подготовки
научно-педагогических и научных кадров
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

СУБЪЕКТИВНАЯ ОЦЕНКА НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ У СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ: ШКАЛИРОВАНИЕ И КОНТЕКСТУАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

Изучение неопределенности служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел остается одной из актуальных задач современной психологии, что подтверждается растущим числом исследований по данной теме. Это направление позволяет углубить понимание специфики профессиональной среды, а также раскрыть механизмы, лежащие в основе успешного выполнения должностных обязанностей. Важно отметить, что субъективное ощущение неопределенности в служебной деятельности существенно влияет на способность сотрудника принимать происходящее, контролировать события и эффективно преодолевать возникающие трудности [1, с. 263–267]. Неопределенность в профессиональной деятельности воздействует не только на качество выполнения задач, но и на общее психоэмоциональное состояние сотрудника, включая уровень его стресса, мотивации и профессиональной устойчивости [2, с. 3]. Высокая насыщенность служебной деятельности стрессогенными факторами требует от сотрудника органов внутренних дел развитых навыков эмоциональной регуляции и совладания со стрессом, о чем пишет Е. В. Акчурина в контексте копинг-стратегий [3]. Поэтому ключевым аспектом преодоления неопределенности является ее личностное переживание и интерпретация самим сотрудником.

Несмотря на существующие регламенты и нормативные документы, деятельность сотрудников органов внутренних дел нередко предполагает принятие решений в условиях недостатка информации, многозадачности и непредсказуемости развития ситуаций. В таких условиях субъективное восприятие неопределенности становится важным объектом научного анализа, поскольку оно способно влиять на уровень уверенности, стрессоустойчивости, способность к саморегуляции и готовность к выполнению оперативных задач [4, с. 75–79].

В центре внимания данной статьи находится вопрос о том, как сотрудники органов внутренних дел воспринимают неопределенность своей профессиональной (служебной) деятельности. Основная цель исследования состоит в выявлении факторов, которые сотрудники относят к числу наиболее неопределенных, а также в определении тех аспектов, которые вызывают у них наибольшие затруднения или напряжение.

Неопределенность, с которой сталкиваются сотрудники органов внутренних дел, может быть связана с широким спектром факторов: сложностью оператив-

[1] © Пучкова Ю. С., 2026.

ных задач, противоречивостью требований нормативных документов, дефицитом информации, высоким уровнем ответственности, взаимодействием с населением, а также индивидуальными ожиданиями и личностными особенностями. Субъективная оценка неопределенности может значительно различаться у разных сотрудников, что обусловлено их опытом, характерологическими особенностями, уровнем профессиональной подготовки и стратегиями эмоциональной регуляции.

Для более точного понимания того, что именно сотрудники органов внутренних дел включают в понятие неопределенности служебной деятельности, было проведено исследование с использованием опросных методов (в частности анкетирование).

Участники исследования. Всего в опросе приняло участие 61 действующий сотрудник органов внутренних дел от 21 до 52 лет (35 мужчин, 26 женщин).

Исследование. В рамках исследования сотрудники органов внутренних дел оценивали степень неопределенности в их служебной деятельности. Для этого респондентам была предложена десятибалльная шкала, где 10 баллов обозначали высокий уровень неопределенности в их служебной деятельности, а 1 балл – низкий уровень. Оценка проводилась на основе субъективных ощущений.

Кроме того, сотрудникам органов внутренних дел предлагалось указать из предложенного списка конкретные ситуации неопределенности, с которыми они сталкиваются при выполнении служебных задач. Респонденты также могли самостоятельно дополнить список и описать те ситуации, которые отсутствовали в предложенном перечне, но которые они воспринимают как неопределенные.

Результаты исследования и обсуждение. По субъективной оценке, степени содержания неопределенности в служебной деятельности, сотрудники органов внутренних дел предоставили следующие результаты: полученные результаты показывают выраженную неоднородность в субъективном восприятии служебной деятельности сотрудниками. Практически одинаковое количество респондентов охарактеризовали свою работу как максимально понятную и не вызывающую трудности (1 балл; 12 человек – 20 %) и, напротив, как наиболее неопределенную и труднопредсказуемую (10 баллов; 11 человек – 18 %). Таким образом, в выборке одновременно присутствуют как сотрудники, испытывающие минимальные затруднения, так и те, кто сталкивается с высоким уровнем неопределенности в профессиональной среде (*рис. 1*).

Для более наглядного анализа респонденты были распределены на две группы: первая включала тех, кто оценил уровень неопределенности своей служебной деятельности в диапазоне от 1 до 5 баллов, вторая – тех, кто указал значения от 6 до 10 баллов. Сравнение этих групп показывает, что несколько больше участников воспринимают свою работу как относительно понятную и структурированную (33 респондента), тогда как 28 респондентов отмечают более высокий уровень непредсказуемости и неоднозначности.

Эти данные отражают широкий спектр индивидуальных оценок и подчеркивают, что даже внутри одной профессиональной среды сотрудники могут сталкиваться с различной степенью неопределенности, что важно учитывать при анализе условий труда и разработке обучающих программ. Поэтому далее было произведено еще одно деление на группы: *первая группа* – сотрудники, не

находившиеся в особых условиях (30 человек); *вторая группа* – сотрудники, проходившие службу в особых условиях или прошедшие специальные тренировки, связанные с выполнением данной деятельности (31 человек).

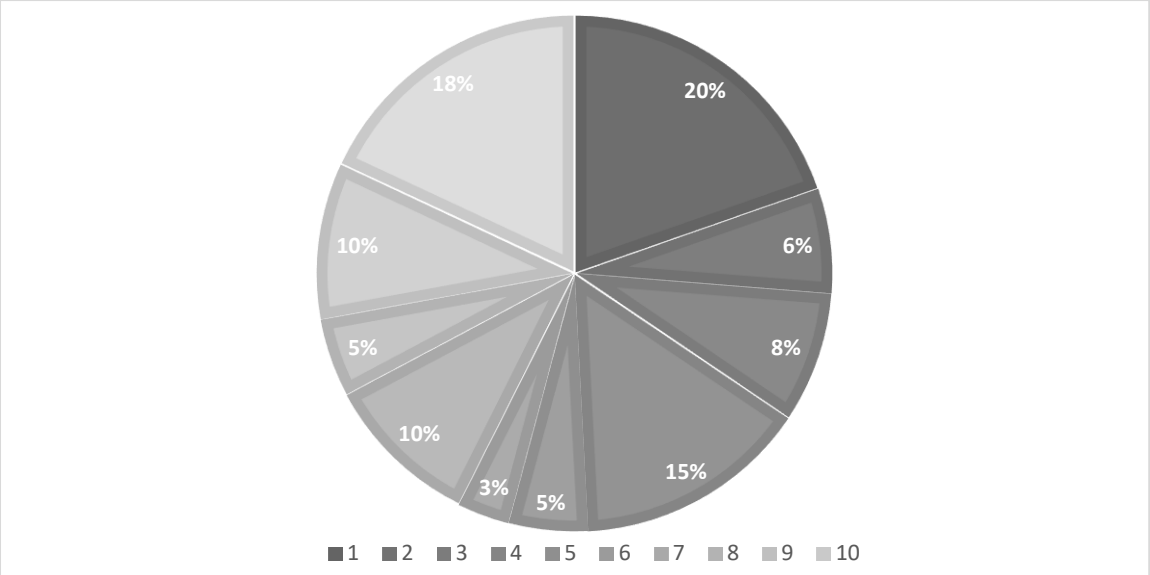


Рис. 1. Субъективная оценка неопределенности служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел

При статистическом анализе ответов выделенных групп были выделены существенные отличия. В первой группе, где сотрудники не сталкивались с действиями в особых условиях, картина выглядит следующим образом (*рис. 2*): большая часть опрошенных оценивают свою деятельность, как менее определенную и более непредсказуемую (20 % отметили 10 баллов; 60 % – от 6 до 10 баллов).

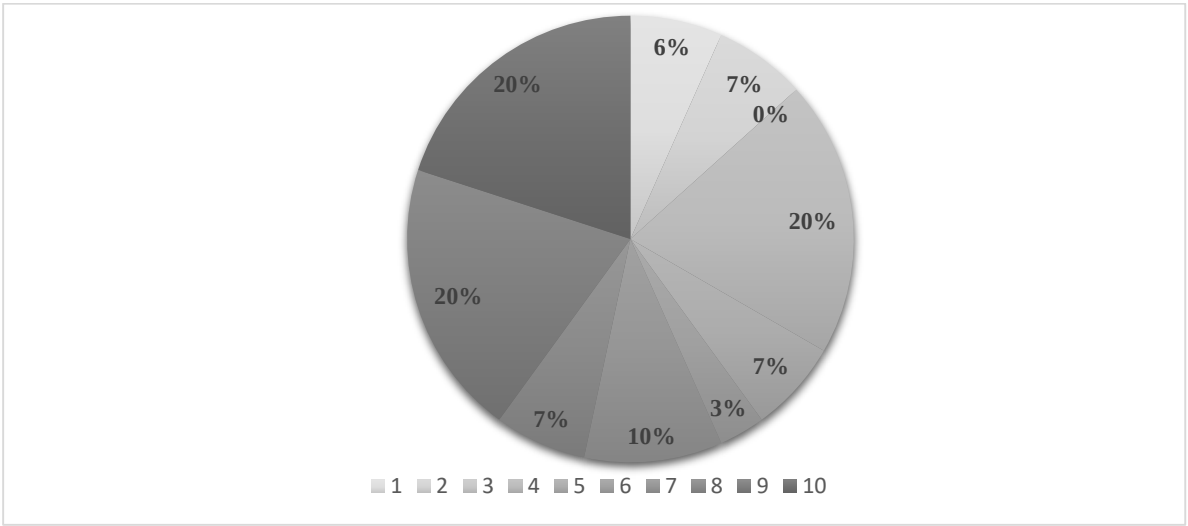


Рис. 2. Субъективная оценка неопределенности служебной деятельности сотрудников, не сталкивавшихся и не проходивших службу в особых условиях

В свою очередь, сотрудники, проходившие службу в особых условиях, имеют диаметрально противоположные результаты (*рис. 3*): большая часть сотрудников считают свою службу максимально предсказуемой и не содержащей

в себе неопределенность служебной деятельности (32 % сотрудников оценили службу на 1 балл; 68 % – от 1 до 5 баллов).

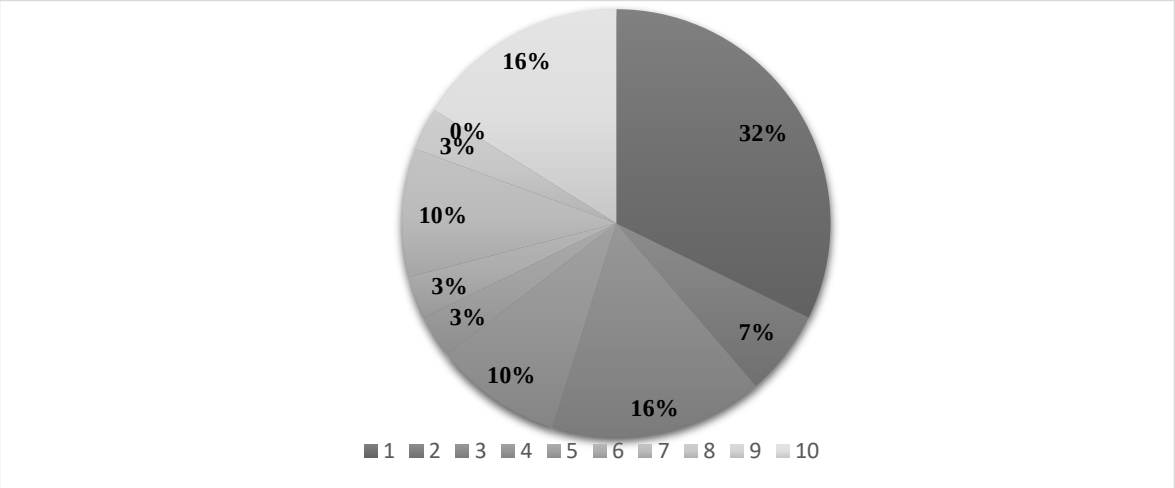


Рис. 3. Субъективная оценка неопределенности служебной деятельности сотрудников, проходивших службу в особых условиях

Представленные данные позволяют сделать вывод о существенных различиях в субъективном восприятии неопределенности служебной деятельности между сотрудниками, не сталкивавшимися и сталкивавшимися с работой в особых условиях. Сотрудники первой группы, не имеющие опыта службы в подобных ситуациях, значительно чаще воспринимают свою деятельность как менее предсказуемую (с высоким содержанием в ней неопределенности), что может указывать на недостаток устойчивых моделей поведения в условиях неопределенности служебной деятельности. И в тоже время, сотрудники, имеющие опыт работы в особых условиях, демонстрируют более высокий уровень уверенности и воспринимают служебную среду как более структурированную и предсказуемую. Вероятно, именно опыт взаимодействия с экстремальными или нестандартными ситуациями способствует формированию более высокой толерантности к неопределенности и развитию навыков ориентации в быстро меняющихся условиях.

Несмотря на то, что часть всех опрошенных респондентов оценила свою служебную деятельность как содержащую минимальный уровень неопределенности, многие из них все же отметили наличие отдельных ситуаций, которые воспринимаются ими как неопределенные и вызывающие трудности (*табл. 1*). Это подчеркивает, что даже при общем ощущении структурированности работы сотрудники сталкиваются с эпизодами, требующими высокой гибкости и быстрой адаптации.

Среди наиболее часто упоминаемых ситуаций неопределенности большинство участников выделило «многозадачность» и «ограниченные, сжатые сроки выполнения поставленной задачи». Подобные условия занимают значимое место в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел. Работа в этой сфере подразумевает одновременное выполнение широкого спектра задач, различающихся по степени сложности, приоритетности и оперативности.

Таблица 1

Количество респондентов, сталкивающихся с ситуациями, содержащими в себе неопределенность в условиях служебной деятельности (действующие сотрудники органов внутренних дел)

Ситуации, содержащие в себе неопределенность в условиях служебной деятельности	**Количество человек, которые сталкиваются с предложенной ситуацией**
Общение с большим количеством незнакомых людей (например, с гражданскими лицами)	**30**
Работа с недостаточной или противоречивой информацией	25
Ограниченные, сжатые сроки выполнения поставленной задачи	**31**
Наличие риска в принимаемых решениях	13
Наличие множественности выбора	17
Невозможность взять ситуацию под свой контроль	13
Юридические коллизии (разногласия или противоречие между нормативными правовыми актами, регулирующими одни и те же или смежные правоотношения, а также между компетенций органов власти)	13
Быстро меняющиеся условия	24
Ограниченность материально-технического оснащения	16
Многозадачность (часто связанная не только с той должностью, на которой находится сотрудник, но и возложение доп. задач)	**35**
Ничего из перечисленного	11

В контексте многозадачности респонденты имеют в виду необходимость одновременно или в быстрой последовательности решать ряд разноплановых служебных задач: от обеспечения правопорядка и обработки служебной документации, до взаимодействия с гражданами и коллегами, а также реагирование на быстро возникающие экстремальные ситуации и принятие решений в ситуациях с неполной или противоречивой информацией. Такой высокий темп деятельности неизбежно создает условия неопределенности, требующие от сотрудников высокой концентрации и устойчивости к стрессовым ситуациям.

Некоторые респонденты воспользовались возможностью расширить предложенный список ситуаций, содержащих неопределенность служебной деятельности, указав дополнительные примеры, которые, по их мнению, также вызывают затруднения. Эти комментарии отражают более индивидуальные

аспекты восприятия неопределенности служебной деятельности и демонстрируют, что сотрудники органов внутренних дел сталкиваются с разнообразными формами неопределенности в повседневной деятельности.

В частности, респонденты отметили ситуации, в которых «дают много задач и не объясняют, как их делать», а также «выполнение задач с не четким условием выполнения работы и его итога». Подобные варианты ситуаций неопределенности указывают на отсутствие четкого регламента, свободу действий и отсутствие строгого алгоритма выполнения задачи, что создает ощущение размытости требований и ответственности.

Отдельная группа респондентов указала на сложности, возникающие при «выходе на работу в условиях отсутствия надлежащих специалистов или ограниченного количества личного состава». В подобных условиях сотрудникам нередко приходится выполнять задачи, с которыми они ранее не сталкивались, поскольку отсутствует человек, более компетентный для определенного рода задач. Все это несомненно усиливает нагрузку на сотрудника органов внутренних дел и формирует дополнительное поле неопределенности служебной деятельности.

Некоторые участники обращали внимание на особенности графика, указывая на «специфику работы … ненормированный рабочий день». Такие ситуации связаны с невозможностью заранее прогнозировать, какие задачи и в какой момент времени могут быть поставлены, а также когда появится возможность для отдыха самого сотрудника. Соответственно, сотрудник органов внутренних дел не может полностью планировать свой день, что снижает ощущение контроля над его служебной деятельностью и работой в целом.

Также были указаны ситуации, связанные с неопределенностью результата выполняемой деятельности: «выполнение задач с непонятным итогом» и «итог не оговорен, не установлена степень важности задач». Это подчеркивает, что для части сотрудников органов внутренних дел важно четкое понимание конечной цели и значимости поставленной задачи. При отсутствии такой информации возникает чувство неопределенности, снижается уверенность в правильности выбранных действий при выполнении задач, что может сопровождаться эмоциональным напряжением и ощущением незавершенности деятельности.

Таким образом, результаты исследования подчеркивают необходимость системного развития у сотрудников органов внутренних дел навыков, связанных с преодолением неопределенности. Например, необходимо развивать умение управлять многозадачностью, принимать решения при дефиците информации, владеть эмоциональной регуляцией и гибкостью поведения. Особую ценность представляют тренинговые и образовательные программы, направленные на формирование у сотрудников органов внутренних дел устойчивых стратегий поведения (совладание и преодоление неопределенности в служебной деятельности), моделирование ситуаций с противоречивыми данными и отработку действий в быстро меняющихся условиях.

Обобщая вышеизложенное, можно сделать вывод, что неопределенность является естественной характеристикой служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел, однако ее восприятие и влияние на профессиональную эффективность могут существенно снижаться при наличии соответствующего

опыта и психологической подготовки. Развитие толерантности к неопределенности следует рассматривать как важное направление профессионального роста сотрудников и фактор повышения качества их служебной деятельности.

Список литературы

1. Пучкова Ю. С. Теоретический анализ проблемы неопределенности служебной деятельности у сотрудников органов внутренних дел // Теория и практика психологической работы и профессионального обучения психологов силовых структур : сборник научных трудов Всероссийской научно-практической конференции, Москва, 21 ноября 2024 г. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя. 2025. С. 263–267.

2. Корнилова Т. В. Принцип неопределенности в психологии выбора и риска // Психологические исследования. 2015. Т. 8. № 40. С. 3.

3. Акчурина Е. В. Копинг-поведение при стрессе // Практика управление ДОУ. № 6 (33). 2015.

4. Пучкова Ю. С. Психологические конструкты личности сотрудника органов внутренних дел в многозначных ситуациях // Психология и педагогика служебной деятельности. 2024. № 4. С. 75–79.

Рудевич К. С.[1]***,***
курсант
Института-факультета психологии служебной
деятельности органов внутренних дел
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Русецкая Д. В.,
старший научный сотрудник
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

ВЛИЯНИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО СТРЕССА НА СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В современном мире люди постоянно вынуждены получать большой объем информации. Этот объем настолько огромен, что мозг не успевает обрабатывать такое количество, это и приводит к стрессу.

Информационный стресс – особая форма психоэмоционального напряжения, возникающая из-за перегрузки когнитивных ресурсов человека при обработке избыточного объема информации. От всех остальных видов стресса информационный отличается источником. Информационная среда-новости, социальные сети, реклама, сообщения и прочие потоки данных – являются основным источником информационного стресса. В. А. Бодров рассматривал информационный стресс как реакцию на угрозу или реальное воздействие экстремального сигнала или ситуации, оцениваемую индивидуально через механизм психического отражения.

В 1949 г. К. Э. Шеннон описал теорию информационного шума, в которую заложил основы понимании перегрузки информацией как источник стресса. Выделяют три уровня признаков информационного стресса: эмоциональный, физиологический и поведенческий. К эмоциональному уровню относят усталость, опустошенность, напряжение, страх от негативных новостей, беспокойство. К физиологическому – тошнота, изжога, повышенное давление, сухость во рту. На поведенческом уровне выделяют тягу к вредным привычкам, скованность движений, безразличие к поведению окружающих, затруднение концентрации и сосредоточения, рассеянность, невозможность объективно оценивать себя и окружающих.

Современное поколение больше подвержено информационному стрессу. В данной статье мы рассмотрим влияние информационного стресса на курсантов Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя, деятельность

[1] © Рудевич К. С., 2026.

которых связана с большим потоком информации и нервным напряжением, что может служить причинами информационного стресса.

Для выявления этого влияния было проведено тестирование среди курсантов второго курса.

По итогам этого тестирования были получены следующие результаты: 84,6 % отметили, что сталкивались с информационным стрессом; 48 % испытывали его на себе; 72,4 % используют мессенджеры и социальные сети чаще всего; 22,7 % постоянно чувствуют себя перегруженными информацией; 39,3 % испытывают головную боль, нарушение сна, тревожность после просмотра новостей; 40,7 % ощущали опустошенность и усталость от негативных новостей; 33,3 % ощущали напряжение, беспокойство и страх от негативных новостей; 33,3 % ощущали ли вы когда-нибудь тошноту, изжогу, сухость во рту или повышенное давление от негативных новостей; 44,4 % иногда испытывают трудности с концентрацией из-за информационной нагрузки.

Приведенные данные убедительно демонстрируют масштабность проблемы информационного стресса в современном обществе и его многогранное влияние на психофизиологическое состояние людей.

Большая часть респондентов признала факт столкновения с информационным стрессом – это говорит о его повсеместности. Почти половина лично испытала его на себе, что подтверждает не просто теоретическое знание о проблеме, а реальный негативный опыт. Курсанты чаще всего используют мессенджеры и соцсети – именно эти каналы выступают главными источниками информационной перегрузки. Высокая вовлеченность в цифровые коммуникации создает постоянный поток данных, который трудно регулировать.

На основе проведенного тестирования можно сделать вывод о том, что информационный стресс не просто «модное» понятие, а реальная проблема нашей действительности, с которой нужно бороться.

На основе результатов тестирования, можно выделить следующие рекомендации:

1) выбирать надежные источники;

2) уменьшить количество времени проведения в социальных сетях и мессенджерах;

3) делать перерывы, отдыхать от потока информации;

4) добавить умеренную физическую активность;

5) больше времени проводить на свежем воздухе;

6) соблюдать цифровую гигиену;

7) обращаться за поддержкой к близким и друзьям.

Список литературы

1. Бодров В. А. Информационный стресс : учебное пособие для вузов. М. : ПЕР СЭ, 2000. 352 с.

2. Русецкая Д. В. Особенности психологической коррекции негативных психических состояний в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел : автореф. дис. … канд. псих. наук. М., 2021. 28 с.

3. Шеннон К. Э., Уивер У. Математическая теория коммуникаци. Чикаго : University of Illinois Press, 1949.

Русецкая Д. В.[1]*,*
старший научный сотрудник
учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

МЕТОД ФЕЛЬДЕНКРАЙЗА КАК НОВОЕ НАПРАВЛЕНИЕ ТЕЛЕСНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ ТЕРАПИИ ДЛЯ РАБОТЫ СО СТРЕССОМ

В условиях роста темпа жизни и увеличивающейся социальной неопределенности вопросы управления стрессом выходят на передний план здравоохранения и психологии. Наряду с когнитивно-поведенческими и психодинамическими подходами возрастает интерес к телесно-ориентированным методам, которые работают через изменение двигательных паттернов, осознанность тела и регуляцию нервной системы. Одним из таких направлений является метод Фельденкрайза – система «соматического образования», направленная на повышение осознанности движений и оптимизацию моторики через мягкие, внимательные репетиции движений [1].

Данные опросов и исследований показывают, что значительная часть россиян регулярно испытывают стресс. Разные исследования дают разные оценки в зависимости от выборки и формулировок опроса: так, по данным опросов в 2023–2025 гг., доля россиян, отмечающих рост уровня стресса, колеблется примерно от 36 % до более 50 % среди работающего населения; около 19–20 % оценивают себя как находящихся в состоянии постоянного/высокого стресса; и около 40 % в некоторых исследованиях прямо признают, что испытывают стресс. Эти цифры показывают заметную распространенность стресса среди населения и необходимость поиска дополнительных доступных методов помощи [3].

Телесно-ориентированные подходы в психотерапии уходят корнями в начало XX в. – в работу Пьера Жане, Вильгельма Райха и последующих разработчиков (Александр Лоуэн, Джон Пьеракос и др.). Различные школы развивали техники работы с телом, выражениями эмоций и мышечными зажимами как средствами психотерапевтической работы. Вторая половина XX в. привела к появлению множества форм соматической психотерапии и «соматических» практик, в том числе методов, опирающихся на движение, дыхание и осознанность тела.

Метод Фельденкрайза был разработан доктором Моше Фельденкрайзом. Метод представляет собой систему обучения осознанным и эффективным способам движения через мягкие, обычно медленные и ненапряженные «репетиции» движений. Метод реализуется в двух основных форматах:

1. Awareness Through Movement (ATM) – групповые или индивидуальные занятия, где психолог вербально ведет участников через серии мягких движений, акцентируя внимание на ощущениях и вариациях движений.

[1] © Русецкая Д. В., 2026.

2. Functional Integration (FI) – индивидуальная мануально-вербальная сессия, где психолог направляет и поддерживает клиента руками, помогая открыть новые двигательные схемы и ощущения [2].

Ключевые идеи метода: обучение через внимание и опыт («somatic learning»), минимизация ненужного напряжения, улучшение координации, использование нейропластичности и сенсомоторного самонаблюдения для изменения устоявшихся паттернов движения и реакции тела. Моше Фельденкрайз подчеркивал эмпирический и научный подход к движению, опираясь на поведенческие наблюдения и представления о контроле движения.

Метод действует через несколько взаимосвязанных путей, полезных при стресс-реакциях:

1. Снижение мышечного напряжения и дисфункциональных двигательных паттернов. Повторяемые мягкие движения помогают «распутать» хронические зажимы, уменьшить избыточное тонусное напряжение – это ослабляет физиологическую составляющую стрессовой реакции (симпатической активации).

2. Регуляция вегетативной нервной системы через осознанность тела. Практики ATM / FI повышают интероцептивную осознанность (чувство внутренних сигналов тела), что способствует лучшей саморегуляции дыхания и сердечного ритма, переходу в более сбалансированный парасимпатический режим при возможности.

3. Переобучение моторики и нейропластичность. Метод использует принципы обучения – небольшие вариации движений, обратная связь ощущений и внимательность – что способствует перестройке нейронных схем, связанных с реакциями на стресс и двигательной уверенностью. Это может приводить к устойчивому снижению реактивности и улучшению функциональной устойчивости в повседневных ситуациях.

4. Эффект осознанности и контроля. Чувство контроля над собственным телом и возможностью «смягчить» реакции снижает тревогу и улучшает эмоциональную стабильность – важный ресурс в борьбе со стрессом. При этом эффект опирается не только на когнитивную перестройку, но и на телесное переживание изменений.

Практическое применение метода Фельденкрайза в работе со стрессом.

Формат групповых занятий (ATM) эффективен для массовой профилактики. Занятие направлено на повышение осознанности движений, снижение мышечного напряжения и обучение простым стратегиям саморегуляции.

Индивидуальные сессии (FI) целесообразны при выраженных телесных зажимах, хронической боли, соматизированных реакциях на стресс – они позволяют точно работать с индивидуальными паттернами и обучать новые двигательные стратегии.

Комбинация с психологической поддержкой. Метод особенно эффективен как часть комплексной программы: психотерапия (например, КПТ), техники релаксации, дыхательные практики и работа с образом жизни усиливают эффект.

Краткие регулярные сессии (например, 20–45 минут ATM 2–3 раза в неделю в течение 6–8 недель) могут принести ощутимые результаты в снижении мышечного напряжения и улучшении самочувствия.

Метод Фельденкрайза – новый метод в телесно-ориентированной терапии с богатой практической базой, который все активнее рассматривается как ресурс в работе со стрессом. Его сильные стороны – мягкость, акцент на осознанности и реорганизации двигательных паттернов, связь с принципами нейропластичности. На сегодняшний день метод выглядит как дополнение к существующим психологическим и физиологическим стратегиям управления стрессом, особенно для людей, у которых стресс проявляется через тело (мышечные зажимы, головные боли, нарушение сна, соматизация).

Список литературы

1. Фельденкрайз М. Сознавание через движение: двенадцать практических уроков / пер. с англ. М. Папуш. М. : Институт Общегуманитарных Исследований, 2001. 160 с.

2. Фельденкрайз М. Тело и зрелое поведение: паттерны движения в условиях воздействия силы тяжести, фундаментальные основы тревожности, сексуальности и способности к обучению / пер. с англ. К. С. Мищенко. М. : Эксмо, 2022. 302 с.

3. Электронный ресурс. URL: https://lenta.ru/news/2024/07/03/eksperty-nashli-ob-yasnenie-plohomu-nastroeniyu-rabotayuschih-rossiyan/?utm_source=chatgpt.com.

Рыбина А. С.[1]***,***
курсант
Института-факультета психологии служебной
деятельности органов внутренних дел
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Федотов С. Н.,
профессор кафедры психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
доктор психологических наук, профессор

ТРЕНИНГ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО САМОКОНТРОЛЯ НА ОСНОВЕ СЕНСОМОТОРНЫХ, ОБРАЗНЫХ ТЕХНИК И БИОЛОГИЧЕСКОЙ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

В современном мире очень динамично меняются условия труда, а также актуализируются психологические знания, в том числе происходит переосмысление накопленных научных знаний в области профессионально-личностного развития специалистов, способов и средств оптимизации труда, выполнения профессиональных задач.

Применительно к системе МВД России с учетом современных вызовов и угроз наиболее важным и приоритетным является такое направление работы с личным составом в рамках морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел, как укрепление законности и дисциплины в служебных коллективах, разработка и внедрение эффективных технологий эмоционального самоконтроля и др.

Тема данной работы актуальна потому, что проблема эмоционального самоконтроля с помощью различных эффективных техник связана напрямую с психическим здоровьем, ощущением человеком себя в обществе. Способность регулировать эмоции важна на протяжении всей жизни и во многих сферах бытия человека, от межличностных отношений до профессиональной деятельности.

В полной мере это относится и к оперативно-служебной деятельности сотрудников системы МВД России. Каждый день сотрудник испытывает вихрь эмоций, и не все из них положительные. С помощью эмоционального самоконтроля сотрудник может управлять своими разрушительными импульсами и дестабилизирующими эмоциями, оставаясь ясным и спокойным в самых сложных ситуациях оперативно служебной деятельности.

---

[1] © Рыбина А. С., 2026.

С позиции обоснования актуальности исследуемой проблемы обращает на себя наличие противоречия между необходимостью активизации процесса профессионально-личностного развития сотрудников ОВД и недостаточным внедрением психотехнологий на основе сенсомоторных, образных техник и биологической обратной связи в систему профессиональной подготовки выпускников образовательных организаций МВД России.

Выявленное противоречие позволило сформулировать цель нашего исследования, которая заключается в обосновании, разработке и апробации средств развития эмоционального самоконтроля у выпускников образовательных организаций МВД России.

Эмпирическое исследование состояло из следующих этапов: теоретическое исследование проявления эмоционального самоконтроля; диагностика эмоциональной устойчивости испытуемых по шкале нейротизма опросника Г. Айзенка; анализ полученных эмпирических данных; составление и проведение тренинга эмоционального самоконтроля на основе сенсомоторных, образных техник и метода биологической обратной связи; проведение повторного диагностического тестирования и рефлексии с целью определения эффективности тренинга эмоциональной устойчивости; формирование выводов по проведенному исследованию.

Следует отметить, что эмоциональные явления ученые разделяют на две группы. «Первую составляют переживания, относящиеся к самим предметам потребностей. Делая эти предметы привлекательными или непривлекательными, переживания побуждают нас к определенным действиям, мотивируют наше поведение. Для возникновения этих переживаний достаточно обострения какой-нибудь потребности. Ко второй группе эмоциональных явлений относятся те, которые выражают личное отношение человека к сложившимся или возможным ситуациям, к условиям достижения и т. п.».

Кроме того, следует отметить, что наше душевное состояние влияет на физическое и наоборот. По мнению Е. Джекобсона «…психическое напряжение рождает напряжение в мышцах и других частях тела. Физическое напряжение при больших усилиях, тяжелых двигательных нагрузках приводит к эмоциональному напряжению. Произвольное расслабление мускулатуры сопровождается снижением нервно-эмоционального напряжения и оказывает успокаивающее влияние».

Следует также отметить, что многие авторы под самоконтролем предлагают понимать «…способность контролировать свои эмоции, мысли и поведение. Эмоции – нормальная часть повседневной жизни. Мы чувствуем разочарование, когда застреваем в пробке. Нам грустно, когда мы скучаем по нашим близким. Мы можем злиться, когда кто-то подводит нас или делает что-то, чтобы причинить нам боль». По мнению Дж. Гросса «эмоциональная регуляция относится к процессу, посредством которого люди влияют на то, какие эмоции у них есть, когда они их имеют, и как они испытывают и выражают свои чувства. Эмоциональная регуляция может быть автоматической или контролируемой, сознательной или бессознательной, и может иметь последствия в одной или нескольких точках процесса производства эмоций».

При этом Р. М. Грановская пишет, что «эмоциональный контроль и регулирование – это любое действие, которое изменяет интенсивность эмоционального опыта. Это не значит подавлять или избегать эмоций. С помощью навыков эмоциональной регуляции мы можем влиять на то, какие эмоции у нас есть, а также на то, как мы их выражаем».

В интересах формирования у сотрудников навыков эмоциональной регуляции в соответствии с нашей гипотезой предлагается использовать сенсомоторный тренинг. В работах Ю. Б. Гиппенрейтер отмечается, что «независимо от причины эмоциональной нестабильности, хорошей новостью является то, что мы можем научиться лучшей саморегуляции эмоций через психологический тренинг. Мы можем извлечь выгоду из обучения стратегиям контроля наших эмоций. Эмоциональная регуляция – это способность лучше контролировать свое эмоциональное состояние». Целенаправленный сенсомоторный тренинг может быть организован в соответствии с моделью Бернштейна-Зинченко, как это представлено в таблице 1.

Таблица 1

Описание этапов сенсомоторного тренинга в соответствии с моделью Бернштейна-Зинченко

№ п/п	Этапы тренинга	Характеристика этапов тренинга
1.	Первый этап	На уровнях построения движений и действий A (тонуса) и B (синергий) реализуется комплексное развитие базовых проприоцептивно-моторных функций и является сенсомоторной практикой в узком смысле (слепой, внутренний сенсомоторный тренинг)
2.	Второй этап	На уровне C (пространства) реализуется комплексное развитие сложных перцептивно-моторных функций, представляющих собой организованное взаимодействие проприоцептивно-моторных и экстероцептивных компонентов образа восприятия, что является сенсомоторной практикой в широком смысле (внешний, пространственно-предметный сенсомоторный тренинг)
3.	Третий этап	На уровнях D и E реализуется комплексное развитие способности к предметным и символическим действиям, что является основой развития высших профессиональных психических функций (мышление, воображение, речь, высшие эмоции, воля)

Также в интересах развития навыков эмоциональной саморегуляции предлагается использовать образные техники. Образные ассоциации часто оказываются действенным орудием, помогающим отвлечься от напряженной обстановки, плохих эмоций и чувств. Именно образная техника в эмоциональном самоконтроле занимает одну из важных ролей, особенно для людей с преобладаю-

щим вербальным типом мышления. Предлагается использовать такие упражнения, как «Доска», «Предмет обыденной жизни», «Электрическая лампочка», «Берег моря».

В нашем исследовании были также использованы техники саморегуляции на основе биологической обратной связи. Биологическая обратная связь открывает новый канал связи между нами и нашим собственным телом. Осознавая эти аспекты нашей функции, мы можем научиться контролировать их. Необходимо отметить, что в специальной литературе имеется описание целого ряда видов биологической обратной связи, представленных в таблице 2.

Таблица 2

Классификация видов биологической обратной связи

№ п/п	Вид биологической обратной связи	Описание вида биологической обратной связи
1.	Дыхательная биологическая обратная связь	Включает в себя ношение сенсорных полос вокруг груди и живота для мониторинга частоты дыхания и паттернов. С помощью обучения люди могут научиться лучше контролировать частоту дыхания, что может помочь в различных ситуациях, в том числе при возникновении тревоги
2.	Биологическая обратная связь вариабельности сердечного ритма	Пациенты носят устройство, подключенное к датчикам либо в ушах, либо в пальцах, либо к датчикам, размещенным на запястьях, груди или туловище
3.	Гальваническая реакция (проводимость) кожи	Включает в себя измерение количества пота на поверхности кожи. Чем сильнее люди возбуждены, тем сильнее будет их проводимость кожи
4.	Биологическая обратная связь артериального давления	Включает в себя ношение устройства, которое предоставляет информацию о кровяном давлении пациента. Позволяют реализовать методы релаксации, которые могут использовать визуальные сигналы, дыхательные упражнения или музыку
5.	Термическая биологическая обратная связь	Устройства позволяют обнаруживать приток крови и низкое значение на одном из мониторов может указывать на необходимость использования некоторых методов управления стрессом

Учитывая выявленные признаки проявления эмоциональной устойчивости у испытуемых (результаты первичного тестирования испытуемых с использованием опросника Г. Айзенка, представленные на рисунке 1), нами был разработан тренинг.

Тренинг состоит из 10 занятий, каждое занятие проводится два раза в неделю по 1–1,5 часа. После завершения занятий была проведена оценка эффективности, разработанной коррекционно-развивающей программы. Полученные при повторной диагностике экспериментальной группы результаты по опроснику Г. Айзенка (шкала нейротизм) также представлены на рисунке 1.

При повторной диагностике были выявлены следующие показатели: высокий уровень – 10 % (1 человек), средний уровень – 70 % (7 человек), низкий уровень – 20 % (2 человека). Таким образом, полученные эмпирическим путем данные свидетельствуют об эффективности разработанного тренинга эмоционального самоконтроля на основе сенсомоторных, образных техник и биологической обратной связи. Путем повышения уровня эмоционального самоконтроля, удалось научить испытуемых справляться со своими чувствами и эмоциями.

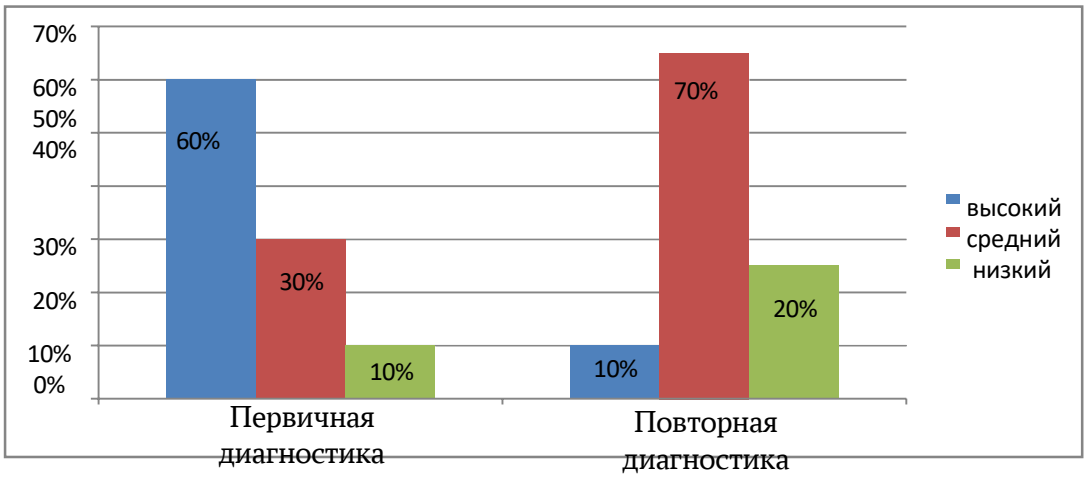


Рис. 1. Опросник Айзенка. Первичная и повторная диагностика по шкале нейротизма опросника Г. Айзенка

Наблюдаемый результат может быть связан с тем фактом, что при повышении уровня эмоционального самоконтроля, уменьшается отрицательное воздействие сильных стрессовых факторов, сохраняется собранное поведение и адекватность. Также установлен тот факт, что у исследуемых проявляется спокойствие, уверенность, решительность, уравновешенность.

Список литературы

1. Гиппенрейтер Ю. Б. Введение в общую психологию : курс лекций. М. : ЧеРо ; Юрайт, 2002. 336 с.

2. Грановская Р. М. Элементы практической психологии. 6-изд. СПб. : Речь, 2010. 656 с.

3. Дубравин Д. Психология эмоций: чувства под контролем. М. : IPIO, 2015. 240 с.

4. Конокпоева О. А. Применение прогрессивной мышечной релаксации по Э. Джекобсону как практика сохранения психологического здоровья // Психологическое здоровье человека: жизненный ресурс и жизненный потенциал : материалы Международной научно-практической конференции / гл. ред. И. О. Логинова. Красноярск : Версо, 2014. С. 460–468.

5. Крылов А. А. Психология : учебник (2-е изд.). СПб. : Проспект, 2005. 495 с.

6. Лобзин В. С., Решетников М. М. Аутогенная тренировка. М. : Медицина, 1986. 280 с.

7. Психология : учебник / [В. М. Аллахвердов и др.] ; под ред. А. А. Крылова. М. : Проспект, 2000. 583 с.

8. Gross J. J. The emerging field of emotion regulation: An integrative review // Review of General Psychology. 1998. Vol. 2. № 3. P. 271–299.

9. Jacobson E. Progressive relaxation. Chicago: University of Chicago Press, 1938. 241 p.

Сафонова Е. С.[1]***,***
курсант
Института-факультета психологии служебной
деятельности органов внутренних дел
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Кузьмичева Н. А.,
преподаватель кафедры психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В СЛУЖЕБНОМ КОЛЛЕКТИВЕ КУРСАНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ

Первым понятие «социально-психологический климат» ввел в научный оборот Н. С. Мансуров в 1963 г. на первом симпозиуме по социальной психологии в рамках II съезда Общества психологов, изучавший производственные коллективы. Социально-психологический климат – это устойчивая система отношений между членами коллектива, определяющая их эмоциональное состояние, удовлетворенность работой и уровень мотивации. Социальный психолог В. М. Шепель (1984) представлял социально-психологический климат как эмоциональную окраску психологических связей членов коллектива, которая возникает на базе симпатии, совпадения характеров, общих интересов и т. д. [1, с. 133].

Отечественные психологи (Б. Д. Парыгин (1981), В. В. Бойко (1983), В. М. Шепель (1984), и др.) утверждают, что социально-психологический климат включает понимание состояния психологии организации как единого целого, которое интегрирует групповые и частные состояния и включает целый комплекс характеристик [2, с. 344].

Рассматривая служебные коллективы, например, курсантов ведомственных вузов МВД России, следует принимать во внимание черты формальной иерархии, особые нормативные предписания и дисциплинарные правила, а также уникальные психологические обстоятельства, обусловленные подготовкой к работе в правоохранительных органах. Эти детерминанты воздействуют на архитектонику и развитие социально-психологического климата, содержание межличностных коммуникаций и коллективных ценностей, что обуславливает необходимость целенаправленного изучения и адаптации теоретических схем к подобным группам [3].

---

[1] © Сафонова Е. С., 2026.

Прохождение службы курсантами в образовательных учреждениях МВД России является особой формой профессиональной социализации, направленной не только на усвоение специальных знаний и умений, но и на становление ценностных ориентаций, морально-психологической стойкости, а также социальных компетенций, требуемых для эффективной деятельности в правоохранительных органах. Курсанты адаптируются к особым условиям служебной среды, характеризующейся в сравнении с гражданской жизнью строгой дисциплиной, иерархическим построением и нормами коллективного поведения [4].

Основу служебного коллектива курсантов составляют, как правило, учебные взвода и строевые подразделения в рамках вузов МВД России. Данный порядок подразумевает четкое распределение функциональных ролей согласно формальной иерархии, где присутствуют командиры подразделений – назначенные руководители, – а также неформальные лидеры, существенно воздействующие на морально-психологическую обстановку в группе. Сплоченность учебного взвода является ключевым условием для повышения результативности учебно-служебного процесса, поскольку стимулирует взаимовыручку и способствует быстрому улаживанию конфликтов [5; 6].

Коллектив решает не только образовательные, но и задачи первичной профессионализации и психологической подготовки к будущей службе в правоохранительной системе. Эти функции показывают развитие умений взаимодействовать в строго регламентированных условиях, усвоение дисциплинарных требований и норм служебной этики, выработку устойчивости к стресс-факторам и ответственности за общие итоги работы. В отличие от многих социальных групп, сфокусированных на личностном росте или неформальном общении, курсанты поставлены в условия, предполагающие самоограничение и строгую коллективную дисциплину [4].

Спецификой данного служебного коллектива является его переходный статус в процессе социализации – курсанты перемещаются из обычной гражданской среды в профессиональное сообщество правоохранительной направленности. Этот процесс связан с необходимостью внутренней трансформации, проявляющейся в смене ценностных ориентиров, поведенческих стандартов и паттернов межличностных коммуникаций. В связи с этим адаптация протекает на фоне индивидуальных особенностей и запросов, что обусловливает необходимость дифференцированной организации учебной деятельности и выстраивания системы социально-психологической поддержки внутри коллектива [4].

Актуальность анализа состояния социально-психологического климата (СПК) в служебном коллективе курсантов МВД России определяется необходимостью объективной оценки текущего уровня адаптации и взаимодействия в группах, а также выявления возможных дисфункций, влияющих на эффективность учебно-служебного процесса. Проведение эмпирического исследования позволяет получить данные, отражающие реальное положение дел, что является важнейшим условием для разработки целенаправленных мер по улучшению психологического климата в коллективе.

В качестве методической основы исследования были использованы специально разработанные методики:

1. «Экспресс-методика» по изучению социально-психологического климата в коллективе, разработанная О. С. Михалюк и А. Ю. Шалыто. Цель методики – диагностика существующего психологического климата в коллективе. Методика позволяет выявить эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в коллективе:

– эмоциональный компонент оценивается по критерию привлекательности на уровне понятий «нравится – не нравится», «приятный – неприятный»;

– поведенческий компонент измеряется по критерию «желание – нежелание работать в данном подразделении», «желание – нежелание общаться с членами подразделения в сфере досуга»;

– когнитивный компонент определяется по критерию «знание – незнание особенностей членов подразделения».

2. Опросник «Диагностика психологического климата в малой производственной группе», авторы: В. В. Шпалинский, Э. Г. Шелест. Целью этой методики является определение актуального уровня развития психологического климата в коллективе организации.

3. Тест на индекс групповой сплоченности Сишора позволяет оценить степень интеграции группы (рабочего коллектива, учебной группы, класса и т. п.), ее сплочения в единое целое. Тест был разработан С. Сишором в 1954 г.

Методика состоит из пяти вопросов, на каждый из которых предусмотрено от 4 до 6 вариантов ответов. Участнику нужно выбрать один, наиболее близкий ему по мировоззрению.

В исследовании приняли участие 46 курсантов факультета психологии Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя, из которых 8 были юношами и 38 – девушками, в возрасте от 18 до 23 лет.

1. «Экспресс-методика» по изучению социально-психологического климата в коллективе.

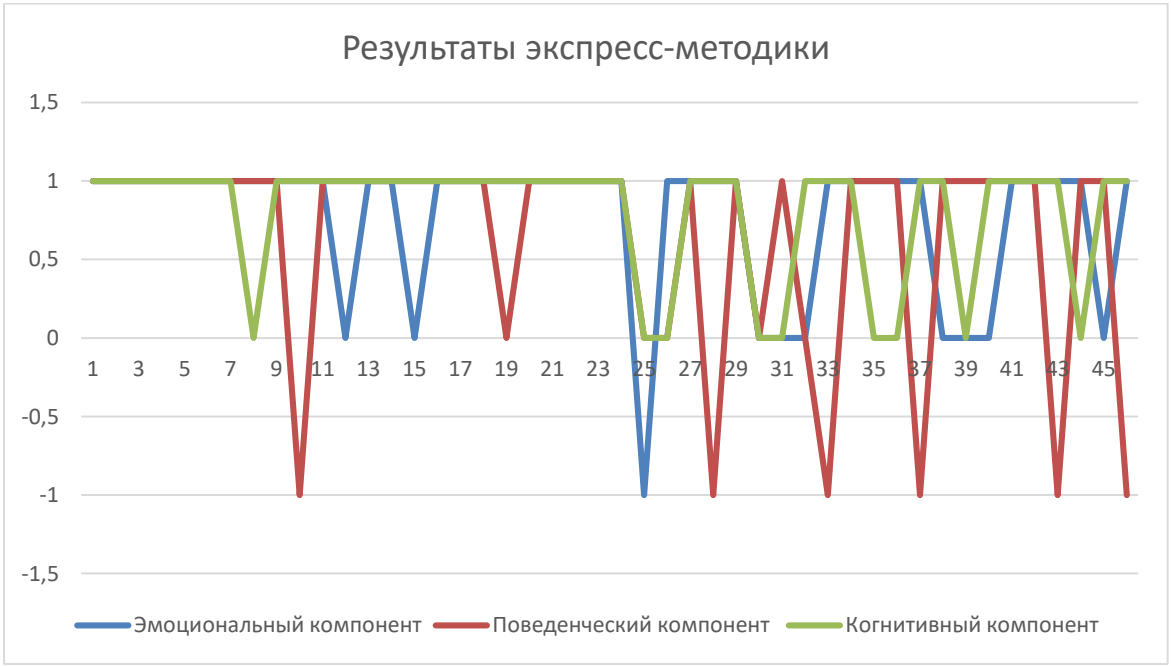


Рис. 1. Диаграмма результатов опроса по экспресс-методике

Анализ результатов выявил, что:

– *эмоциональный компонент* демонстрирует наиболее стабильные и преимущественно положительные значения;

– *поведенческий компонент* показывает значительную вариативность с тенденцией к отрицательным значениям;

– *когнитивный компонент* имеет наименее стабильную динамику с резкими колебаниями.

В ходе исследования были выявлены следующие проблемы, затрудняющие формирование положительного социально-психологического климата в служебных коллективах курсантов: наблюдается выраженный диссонанс между позитивным эмоциональным восприятием коллектива и фактическим поведением курсантов, которые демонстрируют неготовность к совместной деятельности несмотря на испытываемую симпатию к коллективу.

Существенной проблемой является нестабильность когнитивного компонента, выражающаяся в поверхностном взаимопонимании, недостаточном знании личностных особенностей коллег и противоречивости представлений о нормах взаимодействия.

2. Опросник «Диагностика психологического климата в малой производственной группе».



Рис. 2. Диаграмма результатов опросника «Диагностика психологического климата в малой производственной группе»

На графике представлены результаты диагностики психологического климата в малой группе (служебный коллектив курсантов МВД России), проведенной с помощью опросника В. В. Шпалинского и Э. Г. Шелеста. По оси X указано число тестируемых, по оси Y – оценки, отражающие выраженность тех или иных признаков психологического климата.

Шкала интерпретации результатов:

– 65–42 балла – весьма благоприятный психологический климат;

– 41–31 балл – достаточно благоприятный психологический климат;

– 30–20 баллов – малоблагоприятный психологический климат;

– 19 и менее баллов – неблагоприятный психологический климат.

Психологический климат в группе характеризуется неоднородностью и противоречивостью. Это видно по волнообразной динамике графика: частые колебания оценок (от 30 до 65 баллов) указывают на неоднозначность восприятия климата разными курсантами. Общий уровень благоприятности климата – средний. Хотя присутствуют сильные стороны (поддержка, приемлемая коммуникация), значительные колебания и низкие оценки в отдельных параметрах не позволяют говорить о высоком уровне благоприятности.

3. Тест на индекс групповой сплоченности Сишора.



Рис. 3. Диаграмма результатов психометрического теста

Ответы кодируются в баллах, согласно приведенным значениям. Максимальная сумма баллов за тест – 19, минимальная – 5.

Шкала интерпретации результатов:

– 15,1 баллов и выше – высокая групповая сплоченность;
– 11,6–15 баллов – групповая сплоченность выше средней;
– 7–11,5 – средняя групповая сплоченность;
– 4–6,9 – групповая сплоченность ниже средней;
– 4 и ниже – низкая групповая сплоченность.

Преобладают результаты в диапазоне 15–18 баллов: это соответствует уровню «высокой сплоченности». Это позитивный сигнал – большая часть коллектива ощущает единство. Наличие «провалов» по графику до 10–11 баллов: указывает на наличие микрогрупп с низкой сплоченностью или отдельных курсантов, не вовлеченных в коллективные процессы. Коллектив в целом демонстрирует положительную динамику взаимодействия.

Таким образом, эмпирическое исследование социально-психологического климата в служебном коллективе курсантов выявило значимость подхода, учитывающего психологические аспекты адаптации курсантов в служебном коллективе. Полученные данные позволят обосновать и применить адресные меры по улучшению климата, что будет способствовать формированию благоприятной и продуктивной среды для учебно-служебной деятельности курсантов.

Список литературы

1. Сытник А. А., Матье Н. А. Эволюция понимания социально-психологического климата в контексте управления персоналом // Статья. 2025 № 2 (58). С. 133–134.

2. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат в коллективе. Пути и методы изучения. М. : Феникс, 2006. 344 с.

3. Халитова С. А. Теоретические основы изучения социально-психологического климата организации // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. 2022. № 2 (62).

4. Железкин Н. В. Проблемные вопросы в организации управления курсантскими коллективами // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2023. № 2 (98).

5. Хамидова И. В., Лаврентьева И. В., Щербаков Г. В. Взаимосвязь уровней коммуникативной толерантности и групповой сплоченности как фактор формирования коллектива в учебных взводах курсантов вуза Министерства внутренних дел Российской Федерации // Прикладная юридическая психология. 2021. № 4.

6. Титарев А. Е. Психологические особенности руководства и лидерства в учебных группах курсантов образовательных организаций системы МВД России // Психология и педагогика служебной деятельности. 2019. № 2.

7. Монижевская В. В. Общение в профессиональной деятельности: сущность, функции, критерии функционирования // Статья. 2016. Серия «Психология». С. 37–45.

8. Федотов А. Ю., Федотов С. Н., Сударик А. Н. Общая психология: базовые теоретические подходы : учебное пособие. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2023. 146 с.

9. Медведицкова Л. В. Формирование благоприятного психологического климата в подразделениях ОВД как педагогическая проблема // Статья. 2018. № 4. С. 307–309.

10. Ситников В. Л., Духновский С. В., Корзунин В. А. Социально-психологический климат в служебных коллективах органов внутренних дел: подход к его реконцептуализации // Статья. 2023. № 1. С. 221–229.

11. Канунников Р. И. Социально-психологическая адаптация курсантов вузов МВД России // Образование и право. 2025. № 1.

Свириденко Д. Д.[1]***,***
слушатель
Института-факультета психологии
служебной деятельности органов внутренних дел
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Батищев В. Н.,
доцент кафедры психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук, доцент

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ СТРЕССА КУРСАНТОВ ПЕРВОГО КУРСА, ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ГУМАНИТАРНОЙ СПЕЦИАЛЬНОСТИ

В повседневной жизни каждый человек ежедневно сталкивается со стрессом. Стресс – это адаптационная реакция организма на экстремальное воздействие, значимое для человека. Стресс может быть, как положительным, так и отрицательным, а именно эустресс – позитивный стресс, испытываемый после приятных для человека событий и дистресс – возникающий после негативных событий, происходящих с людьми. Каждый человек справляется со стрессом по-своему, с помощью определенных личностных качеств, механизмов защиты и других факторов [1].

Сотрудники органов внутренних также подвержены различным стрессовым ситуациям не меньше остальных. Из-за специфики своей деятельности сотрудники органов внутренних дел испытывают различные виды стресса постоянно. Стресс у сотрудников вызывают различные ситуации, а именно: высокая физическая и эмоциональная нагрузка, ограниченное время для выполнения служебных задач, выполнение этих задач в ситуациях опасных для жизни и здоровья, дефицит личного времени и многое другое.

В данной статье мы изучим сотрудников полиции на этапе адаптации, а именно рассмотрим начальный этап обучения в Университете. В ходе пилотажного исследования мы опросили на этапе адаптации к учебной деятельности курсантов первого курса Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя. В исследовании принимали участие 22 курсанта.

Нами были использованы следующие методики: «Шкала стрессогенных жизненных событий» (Т. Холмс) и «Шкала психологического стресса» в адаптации Н. Е. Водопьяновой. В методике «Шкала стрессогенных жизненных со-

[1] © Свириденко Д. Д., 2026.

бытий» Т. Холмса большее количество курсантов первого курса выбрали следующие ситуации, вызывающие у них стресс:

1. Изменение профессиональной ориентации.
2. Выдающееся личное достижение.
3. Отказ от каких-либо индивидуальных привычек.
4. Изменение социальной активности.
5. Изменение числа живущих вместе членов семьи.
6. Изменение финансового положения.
7. Изменение привычек, связанных с проведением досуга и отпуска.
8. Изменение привычек, связанных с питанием.
9. Изменение условий или часов работы.
10. Перемена места жительства.
11. Смена места обучения.
12. Изменение привычек, связанных со сном.
13. Начало или окончание обучения в учебном заведении.
14. Изменение условий жизни.

Данные ситуации, были выбраны курсантами первого курса соответственно из-за их личных переживаний. Они связаны, в основном, с изменением места учебы и индивидуальных привычек, связанных с питанием, сном, организацией свободного времени. Для курсантов, которые сменили место жительства, в связи со сменой места обучения, актуальны переживания по поводу адаптации к новой комнате общежития и соседу. Выбранные курсантами ситуации говорят о естественном процессе адаптации к новой среде и новым условиям проживания [2].



Рис. 1. Результаты обследования по шкале стрессогенных жизненных событий

На рисунке 1 мы видим, какое количество раз были выбраны опрашиваемыми предложенные ситуации. Ситуацию изменения профессиональной ориентации рассматривают как стрессовую 22 % опрашиваемых, выдающееся личное достижение выбрали 22 %, отказ от индивидуальных привычек – 27 %, изменение социальной активности – 45 %, изменение числа живущих вместе членов

семьи – 50 %, изменение финансового положения – 59 %, изменение привычек, связанных с проведением досуга и отпуска – 63 %, изменение привычек связанных с питанием – 63 %, изменение условий или часов работы – 68 %, перемена места жительства – 68 %, смена места обучения – 68 %, изменение привычек, связанных со сном – 68 %, начало или окончание обучения в учебном заведении – 81 %, изменение условий жизни – 20 человек (91 %).

Почти 91 % опрашиваемых выбрали ситуацию изменения условий жизни. Это означает, что для изучаемой группы данный фактор является наиболее значительным. При опросе обследуемых было выявлено, что в данную ситуацию они включают адаптацию к новым условиям и правилам обучения и проживания, привыкание к особой дисциплине поведения и особого внимания к огневой, физической и строевой подготовке. Также в это понятие включалась необходимость выстраивания новых социальных взаимодействий и адаптация к субординации в общении [3].

По «Шкале психологического стресса» в адаптации Н. Е. Водопьяновой мы получили следующие результаты: 16 курсантов имеют низкий уровень стресса (менее 99 баллов), что составляет около 73 % от общего числа опрашиваемых, а 6 курсантов имеют уровень стресса средний (от 100 до 155 баллов), что составляет почти 27 % от общего числа опрашиваемых. Высокого уровня стресса (более 155 баллов) у курсантов первого курса выявлено не было. Результаты опроса отражены на рисунке 2.

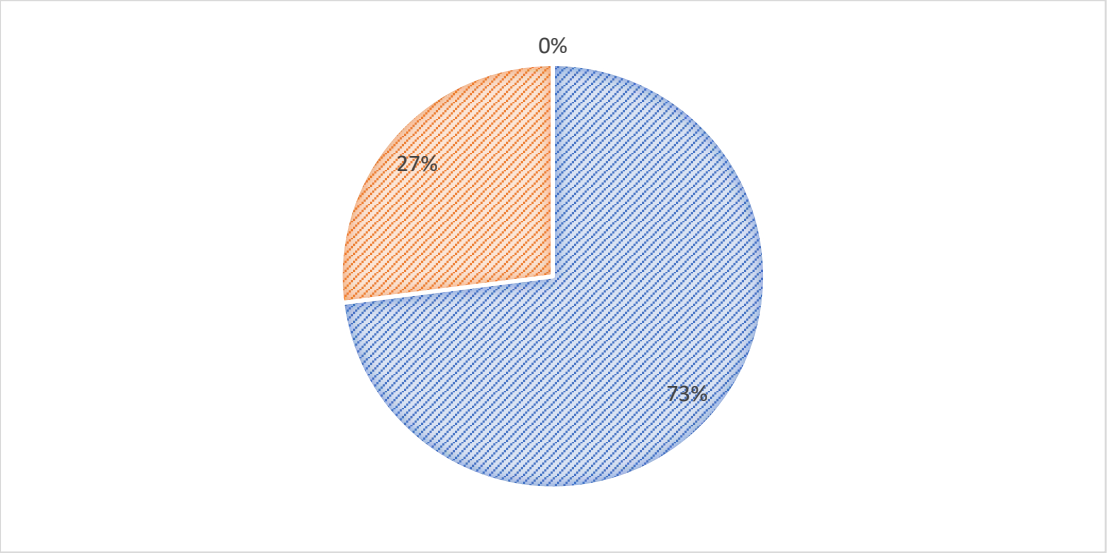


Рис. 2. Шкала психологического стресса

Мы видим, что большая часть группы испытывает низкий уровень стресса. Курсантов, которые испытывают высокий уровень стресса выявлено не было. Вызывает вопросы валидность методики, так как она не дифференцирует обследуемых по ровню стресса.

При проведении математической обработки данных, мы получили коэффициент корреляции rs = 0,314. Данное значение ниже порогового, из этого следует вывод о том, что корреляционная связь незначительная и взаимосвязь между двумя изучаемыми нами факторами отсутствует.

Данные результаты могут говорить о том, что уровень стресса у курсантов не взаимосвязан с воздействующими на них стрессовыми ситуациями. То есть на низкие показатели уровня стресса влияют не стресс – факторы, а умение курсантов совладать с собой при воздействии негативных обстоятельств. Возможно, у большинства курсантов имеются природные и биологические способности, копинг-стратегии, выработанные в ходе онтогенетического развития навыки и умения совладания с собой в трудных жизненных ситуациях. Кроме того, некорректно рассматривать только внутренние ресурсы, помогающие человеку справляться с негативными и сложными событиями, также в этом помогают внешние ресурсы, такие как социальная поддержка, забота семьи и близких людей.

В перспективе будет проведено исследование, направленное на изучение ресурсов человека, как внутренних и внешних переменных, способствующих противостоять негативному влиянию стресса на организм, а также направленное на изучение самой стрессоустойчивости, как свойства личности, позволяющее человеку сохранять спокойствие, самообладание, эмоциональную стабильность и эффективность деятельности при воздействии неблагоприятных факторов.

Список литературы

1. Алексеев В. И. Психология стресса: теоретические и практические аспекты. М. : Наука, 2015. 256 с.

2. Бойко А. В., Зайцева Т. А. Психологические особенности адаптации курсантов в условиях учебной деятельности // Вестник Российской академии наук. 2018. Т. 88. № 3. С. 345–354.

3. Громова Н. В. Стресс и его влияние на психическое здоровье студентов // Психология и образование. 2017. Т. 4. № 2. С. 45–50.

4. Ковалев С. А., Сидорова Е. И. Стресс и его преодоление у курсантов: результаты эмпирического исследования // Журнал практической психологии. 2019. Т. 12. № 1. С. 78–85.

5. Лебедева Т. Н., Смирнов И. В. Психологические аспекты стресса у студентов высших учебных заведений МВД России // Социальная психология. 2020. Т. 15. № 4. С. 233–240.

6. Мартынов А. В. Психология стресса: теория и практика. СПб. : Питер, 2016. 320 с.

Свободный Б. Ф.[1]*,*
старший специалист
первого отделения отдела криминалистики
Западного межрегионального
следственного управления на транспорте
Следственного комитета Российской Федерации

Свободный Ф. К.[2]*,*
доцент кафедры управления и психологии
следственной деятельности
Московской академии
Следственного комитета
Российской Федерации имени А.Я. Сухарева,
кандидат психологических наук, доцент

ОТЕЧЕСТВЕННАЯ ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ МЕТОДА «ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКОЙ ДЕТЕКЦИИ ЛЖИ» КАК ИСТОЧНИК СОВРЕМЕННЫХ НАУЧНЫХ И МЕТОДИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ ИССЛЕДОВАНИЙ С ПРИМЕНЕНИЕМ ПОЛИГРАФА

Применение полиграфа в современной России по-прежнему порождает большое количество проблемных вопросов в теории, организации, методики, этики и т. д. производства данного вида исследований.

Начало «истории полиграфа» в нашей стране связывают с именем известного советского психолога, основателя нейропсихологии – Александра Романовича Лурии (1902–1977).

В 1923 году А. Р. Лурия создал при Московской губернской прокуратуре небольшую лабораторию, на базе которой проводил экспериментальную работу с подозреваемыми в совершении преступлений путем анализа временных сдвигов ассоциативного ответа и двигательных реакций, пытаясь таким путем определить степень стрессового состояния как одного из проявлений лжи, сопровождающегося страхом разоблачения. Проведенные опыты привели ученого к выводам, что при предъявлении преступникам словесных раздражителей, имеющих отношение к рассматриваемому уголовному делу, время их двигательной реакции несколько увеличивается.

Несмотря на явные практические успехи нового метода в расследовании преступлений А. Р. Лурия после четырехлетней работы был вынужден прекратить свои эксперименты, под градом критики юристов. Прокурор того времени А. Я. Вышинский, на совести которого многочисленные судебные фарсы сталинских лет, в своих публичных выступлениях подверг все эти начинания ост-

[1] © Свободный Б. Ф., 2026.
[2] © Свободный Ф. К., 2026.

рейшей критике, назвав их попытками использования методов «правящей верхушки буржуазии» [1, с. 8].

Понятно, что в таких условиях ученым не было никакой возможности заниматься естественно-научными исследованиями в области «буржуазного метода детекции лжи». Зато многие представители юридической науки в то время, очевидно следуя «указаниям сверху», подвергали этот метод жесткой критики.

Как подчеркивает Ю. И. Холодный «хроническое неприятие официальной юридической наукой данного метода прикладной психофизиологии повлияло на то, что естественно-научная сторона процесса выявления у человека информации с помощью полиграфа на протяжении трех-четырех десятилетий не попадала в сферу исследований отечественных психологов и физиологов» [2, с. 53–69].

Только в начале 70-х гг. XX в. стали появляться работы ученых «рискнувших» заняться «темой полиграфа».

Отметим здесь работу Г. Г. Андреева и М. Г. Любарского, где полиграф рассматривался в контексте производства психологической экспертизы [3, с. 21–29].

Наверное, самым значительным событием в истории «развития полиграфа» в России явилось создание специализированной лаборатории в Комитете государственной безопасности СССР. Как пишет Ю. И. Холодный: «25 июня 1975 г. Ю. В. Андропов подписал приказ «О создании в составе ЦНИИСТ ОТУ КГБ при Совете министров СССР лаборатории № 30 (прикладной психофизиологии) и об утверждении Временного положения о лаборатории № 30». На лабораторию были возложены задачи по практическому использованию ИПП (исследований с применением полиграфа – С.Ф.К.) и проведению научно-прикладных исследований по «полиграфной» тематике» [4, с. 174–183]. Сотрудниками и «полиграфологами» этой лаборатории были: канд. тех. наук Ю. К. Азаров, врач-психиатр В. К. Носков, канд. мед. наук В. М. Наумова, А. А. Заничева, Ю. И. Холодный, Т. Г. Карих, Б. И. Гусейнов, врач В. В. Коровин, Б. Е. Федоров, инженер А. П. Сошников, биолог и физик В. Н. Федоренко, инженер-электронщик Л. Г. Алексеев.

Многие из сотрудников, сейчас уже «легендарной тридцатки», впоследствии создали свои частные школы «полиграфологов» в России и выпустили большое количество достаточно квалифицированных специалистов-практиков.

Ни в коем случае не преуменьшая значение того огромного вклада, который внесли уважаемые «мэтры полиграфа» в развитие данного метода в России, отметим, что среди них не было профессиональных ученых психофизиологов и психологов, за исключением биолога (впоследствии кандидата биологических наук) В. Н. Федоренко и Ю. И. Холодного, получившего в 1990 г. ученую степень кандидата психологических наук.

Возможно, в том числе, и этим обстоятельством были вызваны существующие в настоящее время среди специалистов – «полиграфологов» разногласия (подчас достаточно серьезные) в теоретическом обосновании и методическом обеспечении исследований с применением полиграфа.

Также отметим изначальную практикоориентированность «метода полиграфа» в России, который активно развивался и совершенствуется в настоящее время, прежде всего, действующими сотрудниками силовых ведомств: КГБ

СССР (ФСБ России), МВД СССР (МВД России), Минобороны России, СК России, ФТС России и т. п. Представляется, что такая «подведомственность полиграфа» силовым структурам, также могла способствовать перемещению «теоретических вопросов полиграфа» на «второй план», ради оперативного решения важных практических задач.

В настоящее время, в России, «метод выявления скрываемой информации», основанный на исследовании с применением полиграфа прочно вошел в арсенал современных методов расследования преступлений и отбора кадров.

Огромное распространение «метод полиграфа» получил сегодня в коммерческой сфере: многие бизнес-компании имеют в своем штате сотрудников – «полиграфологов» и еще большее количество – ограничиваются услугами приглашенных частных специалистов.

При этом в области «применения полиграфа» в России сохраняются некоторые описанные выше исторические тенденции, например: преобладающий практико-ориентированный характер изучения «проблем полиграфа» полиграфа, активное исследование правовых составляющих данного метода и слабая представленность научных исследований метода, выполненных академическими представителями таких наук как биология, психофизиология, психология, медицина.

Масштабность «распространения полиграфа» в сфере частного предпринимательства в России, сопряженная с многочисленными нарушениями, заставила Е. К. Волчинскую и Ю. И. Холодного высказать «особую озабоченность … злоупотреблениями полиграфом и нарушениями прав человека» при использовании данного метода в «негосударственной сфере», отмечая многочисленные негативные факты, связанные с обучением «частных специалистов» и с последующей их «профессиональной деятельностью», которые превратились в бесконтрольный и «доходный бизнес» таких специалистов» [5, с. 57–73].

Подытоживая вышесказанное, можно сделать вывод о том, что «метод полиграфа» активно «продвигался» в России в рамках силовых ведомств, а также был в значительной степени коммерционализирован практиками, часто не имеющими физиологического, медицинского, психологического образования.

Представляется, что именно изначальная правоохранительная ориентированность «метода полиграфа», последующая его коммерционализация и «слабый» интерес со стороны академических наук – психологии и психофизиологии – явились одними из «исторических детерминант» многочисленных и значительных пробелов в теоретическом обосновании и методическом обеспечении исследований с применением полиграфа в современной России.

Список литературы

1. Игнатов С. В. Использование полиграфных устройств в ОВД. М. : УМЦ при ГУК МВД РФ, 1992. С. 8.

2. Холодный Ю. И., Савельев Ю. И. Проблема использования испытаний на полиграфе: приглашение к дискуссии // Психологический журнал. 1996. Т. 17, № 3. С. 53–69.

3. Андреев Г. Г., Любарский М. Г. Вопросы контроля состояния человека инструментальным методом при производстве психологической экспертизы //

Судебная экспертиза : сборник проблемных научных работ. Л., 1977. Вып. 5. С. 21–29.

4. Холодный Ю. И. Некоторые малоизвестные страницы истории становления применения полиграфа в России // Вестник Академии Следственного комитета Российской Федерации. 2015. № 4. С. 174–183.

5. Волчинская Е. К., Холодный Ю. И. Пора наводить порядок (несколько замечаний к законопроекту «о применении полиграфа») // Вестник экономической безопасности. 2009. № 11. С. 57–73.

Святенко О. О.[1]*,*
адъюнкт
факультета подготовки
научно-педагогических
и научных кадров
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

ГЕНДЕРНАЯ СПЕЦИФИКА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ УСТОЙЧИВОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ЗАДАЧ ПОВЫШЕННОЙ СЛОЖНОСТИ: ТЕОРЕТИКО-КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

Современные условия деятельности сотрудников органов внутренних дел характеризуются высокой динамичностью, неопределенностью и возрастанием требований к личностным и профессиональным ресурсам. Увеличение объема служебных задач, постоянное присутствие факторов риска, общественный контроль и медийная прозрачность приводят к тому, что цена профессиональных ошибок становится особенно значимой. На этом фоне все более отчетливо проявляется проблема психологических «срывов», эмоционального выгорания, профессиональной деформации и связанной с ними текучести кадров и дефицита мотивации к продолжению службы.

В научной и ведомственной литературе неоднократно подчеркивается, что для сотрудников полиции недостаточно обладать только профессиональными знаниями и навыками. Необходим устойчивый регулятор, который позволяет сохранять работоспособность и правомерность действий при длительном воздействии стрессоров. В качестве такого регулятора в исследованиях все чаще рассматривается психологическая устойчивость как многокомпонентное образование, включающее личностные, когнитивные, мотивационные и функциональные уровни реакции на служебные нагрузки [1].

Одним из малоразработанных, но практически значимых аспектов является гендерная специфика психологической устойчивости. В кадровом составе ОВД постепенно увеличивается доля женщин, что объективно меняет характер взаимодействия в подразделениях и конфигурацию ресурсов устойчивости. При этом практика и отдельные исследования показывают, что различия между мужчинами и женщинами не сводятся к простой дихотомии «более» или «менее» устойчивые. «Скорее речь идет о разных сочетаниях компонентов устойчивости, стилях реагирования на стресс и типичных стратегиях совладания» [2].

В классическом понимании психологическая устойчивость описывается как качество личности, обеспечивающее сохранение внутреннего равновесия, эффективности деятельности и адекватности поведения в условиях стрессового воздействия. Однако для описания реальной деятельности сотрудников полиции этого общего подхода недостаточно. Требуется более углубленное понима-

[1] © Святенко О. О., 2026.

ние устойчивости, которое позволит связать личностные характеристики с наблюдаемыми вариантами поведения в конкретных условиях несения службы.

В рамках данной работы целесообразно рассматривать психологическую устойчивость как интегральный регулятор надежности, в который входят по меньшей мере несколько взаимосвязанных блоков. Во-первых, это жизнестойкость как готовность принимать неизбежный профессиональный риск, сохранять вовлеченность в деятельность и переживать чувство влияния на ход событий. Во-вторых, копинг-стратегии, обеспечивающие перевод эмоционального и когнитивного напряжения в управляемые поведенческие действия: планирование и активное преодоление структурируют ситуацию, когнитивная переоценка смягчает эмоциональные реакции, обращение к социальной поддержке открывает каналы обратной связи и совместного принятия решений, а умеренное избегание может временно защищать от перегрузки, хотя при доминировании приводит к накоплению нерешенных проблем [6].

В-третьих, важен атрибутивный стиль в форме локуса контроля. Умеренная интернальность поддерживает инициативность, ответственность за собственный вклад, но при отрыве от командных процедур способна подпитывать импульсивные решения и попытки действовать «в одиночку». Наконец, значимую роль играет связка смысловой регуляции и кратковременных функциональных состояний. «Смысловая регуляция позволяет сотруднику соотносить служебные задачи с личностной системой ценностей, удерживать мотивацию на длинной дистанции и замедлять развитие профессионального истощения» [4]. Текущие показатели самочувствия, активности и настроения выступают в роли своеобразных «датчиков» энергетического состояния системы до, в ходе и после сложных эпизодов, позволяя своевременно выявлять зоны риска ошибок и снижать их вероятность.

Такое понимание устойчивости делает возможным не только фиксировать различия между сотрудниками, но и переводить их в язык конфигураций вкладов: какие компоненты доминируют, какие компенсируют друг друга, насколько легко происходит переключение между ними при изменении служебной ситуации. На этом фоне гендерная специфика перестает восприниматься как иерархия «сильнее – слабее» и приобретает характер различий в особенностях проявления психологической устойчивости.

Отечественные работы, посвященные гендерным особенностям стрессоустойчивости и жизнестойкости сотрудников полиции, демонстрируют достаточно согласованную картину. Отмечается, что женские выборки чаще характеризуются опорой на планирование, рефлексивную переоценку ситуации и активное использование социальной поддержки как устойчивых каналов регуляции и снижения неопределенности. Для мужских выборок в большей степени типичны выраженный компонент контроля, стремление быстро брать на себя ведущую роль в условиях дефицита времени и опора на проблемно-ориентированные стратегии, иногда сопровождающиеся тенденцией к игнорированию собственных ограничений и признаков истощения [2].

При этом, как показывают исследования, различия по полу существенно модифицируются профессионализацией. С увеличением стажа и переходом

к управленческим функциям часть первоначальных различий сглаживается, а на первый план выходят индивидуальные стили реагирования, сформированные под воздействием специфики подразделения, корпоративной культуры и качества наставничества. Это позволяет говорить о том, что гендерная специфика психологической устойчивости проявляется в сочетании биологических, личностных и организационных факторов и не может быть сведена к однозначным оценкам.

В ряде работ анализируются связи жизнестойкости с эмоциональным интеллектом и мотивационными характеристиками. Показано, что у женских групп устойчивость чаще «поддерживается» связкой планирования, способности к рефлексии собственных эмоциональных состояний и использования коммуникативных ресурсов для переработки напряжения. У мужских групп более выражен «контакт» между интернальностью, ответственностью и быстрым контролем ситуации, а недостаточное развитие эмоциональной саморегуляции может приводить к резким реакциям при длительном накоплении стресса. При этом смысловая регуляция и развитый эмоциональный интеллект выступают универсальными модераторами устойчивости как у мужчин, так и у женщин, снижая вероятность дезадаптивных реакций.

Дополнительный ракурс задают междисциплинарные исследования, где сопоставляются копинг-профили и психоэндокринные маркеры стресса у курсантов и сотрудников ОВД. Обнаруживается, что половые различия проявляются, в частности, в параметрах гормонального ответа на профессионально значимые стимулы, но их практическое значение определяется организационными условиями, качеством сна и режимом сменности. Это еще раз подчеркивает, что гендер нельзя рассматривать как единственный или решающий фактор: он включен в более сложную систему детерминант устойчивости.

Международные обзоры выборок сотрудников полиции подтверждают, что женщины-офицеры чаще прибегают к эмоционально-фокусированным стратегиям и поиску социальной поддержки, а мужчины – к проблемно-ориентированному копингу и, в отдельных ситуациях, к избеганию. Вместе с тем при учете контекста службы, организационного климата и уровня поддержки со стороны руководства различия заметно уменьшаются. В ряде работ прямо указывается, что управленческие и командные практики, ориентированные на развитие культуры обратной связи и совместной оценки рисков, способны перераспределять нагрузку между сотрудниками и переводить гендерную вариативность в режим взаимодополняемости ролей.

Для визуализации выявленной в литературе тенденции на рисунке 1 представлена модель динамики интегрального показателя психологической устойчивости сотрудников ОВД в зависимости от стажа и пола. Диаграмма является смоделированной и не отражает результаты конкретного эмпирического исследования, но основана на устойчивых закономерностях, описанных в работах Н. А. Гончаровой (2022), В. Г. Булыгиной и С. Н. Ивановой (2017), Т. В. Рябко (2017) и других авторов. Представленные данные демонстрируют характерную для выборок сотрудников полиции конфигурацию: более высокие показатели устойчивости у женщин на ранних этапах службы и постепенное сглаживание различий по мере профессиональной социализации.

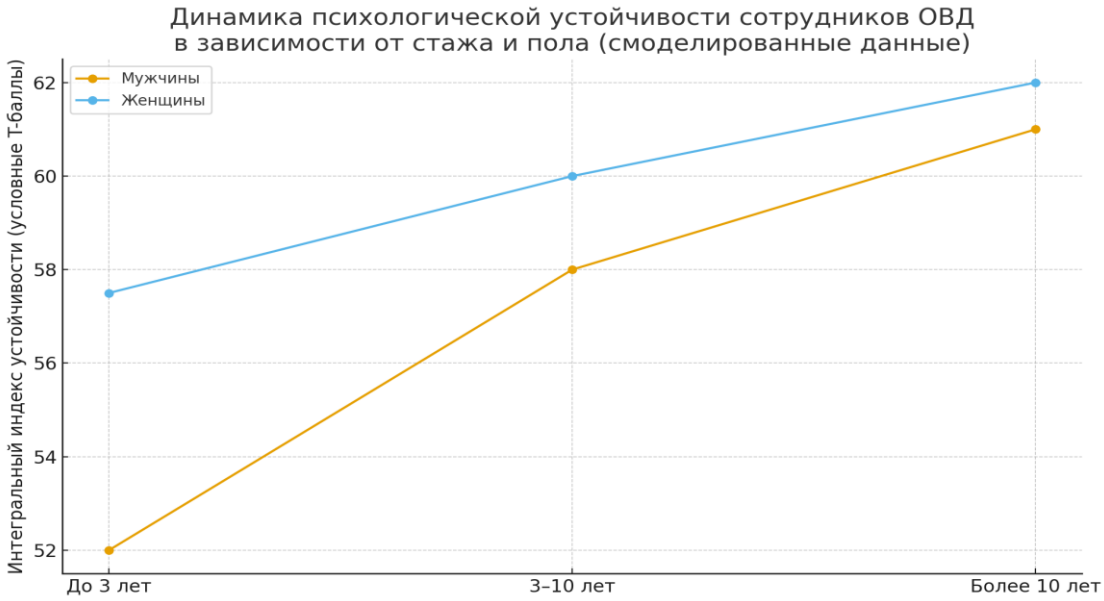


Рис. 1. Динамика психологической устойчивости сотрудников ОВД в зависимости от стажа и пола. Смоделированные данные, отражающие тенденции, описанные в исследованиях Н. А. Гончаровой (2022), В. Г. Булыгиной и С. Н. Ивановой (2017), Т. В. Рябко (2017) и др.

В ведомственном дискурсе все большее значение приобретают так называемые особые условия оперативно-служебной деятельности. Под ними следует понимать не абстрактную «усиленную нагрузку», а юридически оформленные режимы, при которых изменяются параметры организации работы, вводятся специальные порядки координации, усиливаются требования к межведомственным взаимодействиям и отчетности, а также уточняются границы ответственности и полномочий сотрудников.

На практике особые условия представляют собой совокупность стрессоров, где сходятся высокая событийная плотность, нестабильность входящей информации, множественность каналов связи и необходимость быстрых согласованных действий разных служб. Существенную часть нагрузки формируют сменные графики, ночные дежурства, выезды в неустановленное время, приводящие к циркадной десинхронии. «Исследования влияния сменного характера труда на состояние здоровья демонстрируют, что дефицит сна и нарушение биоритмов ухудшают селективность внимания, повышают эмоциональную реактивность и связаны с ростом соматических рисков» [7]. В полицейской среде эти факторы накладываются на специфические профессиональные стрессоры, формируя фон, на котором конфигурации устойчивости мужчин и женщин проявляют различную «экономичность» и требуют разных режимов поддержки.

Если рассматривать особые условия деятельности в динамике, можно выделить несколько зон, отличающихся по структуре требований к психологической устойчивости. В фазе «предвключения» основную роль играют смысловая настройка, распределение ролей и ясное проговаривание критериев допустимых решений. Во время «горячей фазы» доминируют селективность внимания, способность к коротким сверкам решений и готовность временно отодвинуть второстепенные переживания. В период «остывания» возрастает риск избыточно быстрых корректировок, ошибок при оформлении документации, агрессив-

ных или, напротив, излишне отстраненных реакций в общении. Наконец, отсроченное восстановление требует сочетания телесной разгрузки, анализа смысла пережитого и восстановления коммуникативных связей.

В каждой из этих зон гендерные конфигурации устойчивости проявляются по-разному. Там, где требуется быстрая концентрация на задаче при минимуме общения, более адаптивными могут оказаться стили, опирающиеся на жесткий контроль и интернальность. Там, где важно поддерживать командное взаимодействие, перерабатывать противоречивую информацию и удерживать эмоциональный фон, преимущество получают стили, опирающиеся на развитую рефлексию, коммуникативные ресурсы и гибкость копинга. Для практики это означает, что задача руководителя состоит не в унификации поведения сотрудников под единую модель «идеального» сотрудника, а в таком распределении ролей и проектировании подготовительных и восстановительных мероприятий, которое позволит использовать сильные стороны разных конфигураций устойчивости.

Даже при опоре только на теоретико-концептуальный анализ можно наметить ряд практических акцентов, важных для психологического обеспечения деятельности сотрудников ОВД при осуществлении оперативно-служебных задач в условиях повышенной сложности.

Во-первых, блок саморегуляции целесообразно выстраивать как сочетание быстрых техник стабилизации внимания и физиологического состояния с более «длинными» смысловыми процедурами, направленными на осмысление служебных ситуаций и собственных реакций. Это позволяет уменьшать накопление латентного напряжения, которое в противном случае проявляется в неожиданных срывах и нарушениях дисциплины.

Во-вторых, в командной подготовке нуждаются не только сотрудники «переднего края», но и руководители подразделений. Для них особенно актуальны короткие протоколы сверки решений, ясное распределение ответственности на этапах высокой неопределенности и создание безопасных каналов обратной связи, в которых сотрудники могут обозначать признаки истощения без угрозы стигматизации. Такой подход поддерживает различные конфигурации устойчивости и предотвращает как перфекционистскую задержку, так и импульсивное доминирование.

В-третьих, восстановительные режимы между сложными эпизодами целесообразно проектировать с учетом данных о влиянии сменной занятости и дефицита сна на внимание, эмоциональное состояние и соматическое здоровье [7; 8; 11]. Здесь могут быть полезны «микропротоколы» восстановления, сочетающие дыхательную стабилизацию, краткую телесную активность, обсуждение ключевых моментов эпизода и планирование ближайшего периода отдыха. При этом важно учитывать гендерные особенности в предпочтениях копинг-стратегий: часть сотрудников будет склонна к обсуждению и совместному разбору ситуации, другая – к краткому структурированию задач и переходу к конкретным действиям.

Наконец, в программах подготовки и повышения квалификации сотрудников ОВД представляется целесообразным уделять внимание развитию эмоционального интеллекта и рефлексивных навыков у всех категорий личного состава, незави-

симо от пола. Наличие этих навыков снижает риск дезадаптивных форм совладания (алкоголизация, агрессивные реакции, дистанцирование от семьи и коллектива) и повышает устойчивость к длительным стрессовым воздействиям.

Психологическая устойчивость сотрудников органов внутренних дел при выполнении задач повышенной сложности представляет собой не статичную черту, а динамический механизм саморегуляции, чувствительный к особенностям организации службы, режиму сменности, качеству командной коммуникации и профессиональной культуры. Анализ отечественных и зарубежных исследований показывает, что гендерные различия в устойчивости проявляются прежде всего в конфигурации ее компонентов и предпочитаемых копинг-стратегиях. Женские и мужские группы опираются на разные комбинации планирования, контроля, социальной поддержки, эмоциональной рефлексии и смысловой регуляции, причем эти различия существенно модифицируются стажем, должностью и организационными условиями.

Для практики психологического обеспечения деятельности ОВД это означает, что разработка программ подготовки и сопровождения должна учитывать гендерно обусловленные сильные стороны различных конфигураций устойчивости и переводить их вариативность в ресурс взаимодополняемости ролей. Адресное сочетание тренинга саморегуляции, развития эмоционального интеллекта, организационных мер по оптимизации сменности и формированию культуры командной обратной связи способно повысить надежность действий сотрудников в особых условиях и снизить риск профессиональных срывов. Тем самым гендерная специфика психологической устойчивости перестает восприниматься как проблема и становится основой для более тонкой настройки систем профессиональной подготовки и сопровождения в органах внутренних дел.

Список литературы

1. Булыгина В. Г., Иванова С. Н., Рябинина А. А. Влияние гендерных различий на особенности восприятия стресса у сотрудников полиции: обзор зарубежных исследований // Психология и право. 2017. Т. 7. № 3. С. 85–98.

2. Гончарова Н. А. Гендерные особенности стрессоустойчивости сотрудников полиции // Human Capital. 2022. № 3. С. 146–152.

3. илиппов А. В. Сменная работа и риск нарушения здоровья // Гигиена и санитария. 2016. Т. 95. № 10. С. 943–948.

4. Психоэндокринные характеристики курсантов ОВД при предъявлении профессионально значимых стимулов / [А. А. Дубинский и др.] // Психология и право. 2023. Т. 13. № 4. С. 42–58.

5. Игумнова Ю. А. Исследование характеристик жизнестойкости сотрудников уголовного розыска МВД России // Вестник (психологические науки). 2019. С. 35–42.

6. Китаев-Смык Л. А. Организм и стресс. Стресс жизни и стресс смерти. 2-е изд., доп. М. : Институт психологии РАН, 2013. 1008 с.

7. Курган В. В. Взаимосвязь жизнестойкости с личностными особенностями сотрудников полиции, осуществляющих постпенитенциарный контроль // Психология и право. 2024. Т. 14. № 1. С. 88–103.

8. Рябко Т. В. Гендерные различия мотивационной сферы, жизнестойкости и эмоционального интеллекта у сотрудников полиции-психологов // Вестник практической психологии образования. 2017. № 3. С. 62–71.

9. Соловьёва А. В. Эмоциональный интеллект и особенности жизнестойкости личности сотрудника органов внутренних дел // Современные проблемы науки и образования. 2022. № 3. С. 121–132.

10. Фагамова А. З., Григорьева Н. В. Стресс на рабочем месте: основные причины и меры профилактики // Российский журнал гигиены и санитарии. 2022. Т. 1. № 2. С. 15–27.

11. Федотов А. Ю., Потапов Д. С. Особенности профессиональных стресс-факторов специалистов в области информационной безопасности органов внутренних дел РФ // Психология и право. 2024. Т. 14. № 1. С. 58–76.

12. Черникова Е. Ф. Влияние сменного характера труда на состояние здоровья работников // Вестник новых медицинских технологий. 2015. Т. 22. № 1. С. 149–156.

13. Чернышева Е. В. Стрессоустойчивость сотрудников патрульно-постовой службы полиции в условиях профессиональной деятельности // Инновационная наука. 2023. № 11. С. 45–52.

Свинарева О. В.[1]*,*
доцент кафедры педагогики
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат педагогических наук, доцент

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ГОТОВНОСТИ К ЛИДЕРСТВУ В РАМКАХ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАДЕЖНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Современный этап развития Российского государства и общества характеризуется повышенными требованиями к сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации, обусловленными сложной международной обстановкой, проведением специальной военной операции, ростом терроризма, диверсий и других актов агрессии в отношении граждан, непростой экономической ситуацией. В этой связи важным условием успешного выполнения служебных задач является достижение стабильности параметров профессиональной деятельности и ее результативности, т. е. обеспечение профессиональной надежности. В значительной мере данная проблема затрагивает руководящее звено, от грамотной постановки задач, надлежащего контроля которого, зависит успешное функционирование всей системы органов внутренних дел Российской Федерации. Следует отметить, что успешное руководство неотъемлемо связано с развитыми лидерскими качествами начальника. Наиболее эффективно развитие лидерских качеств в период подготовки будущего сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации в образовательной организации высшего образования МВД России.

Роль руководителей (начальников) заключается не только в умении анализировать сложившуюся ситуацию и эффективно принимать решения в сложной обстановке, но и проявлять личную инициативу, демонстрировать уверенность в резко изменяющихся условиях, а также вдохновлять и мотивировать подчиненных на достижение поставленных перед подразделением задач. По окончании образовательной организации высшего образования, сотрудники занимают руководящие должности, на которых функциональные обязанности предусматривают необходимость обучения и воспитания подчиненных. Нередко проблемой выступает разница в возрасте между руководителем и подчиненными, опыте службы. Важным фактором может выступать разный национальный, конфессиональный и культурный состав.

Необходимо отметить, что проводившимися исследованиями установлены определенные проблемы формирования лидерских качеств будущих специали-

[1] © Свинарева О. В., 2026.

стов. Отмечается, что применяемые методики профильного образования не предусматривают формирование готовности к лидерству обучающихся.

Ведомственное образование характеризуется строгой регламентацией служебной деятельности курсантов и слушателей в период их обучения в образовательной организации, ориентацией на соблюдение служебной дисциплины, подавление лидерства [1, с. 21]. Готовность к лидерству – это интегральная характеристика профессиональных и личностных качеств будущих специалистов, отражающая уровень знаний о лидерстве, ценностно-смысловых ориентаций, эмоционального интеллекта, ассертивного поведения, опыта эффективного командного взаимодействия при выполнении служебных. Ассертивное поведение является важным фактором формирования лидерских качеств. Это поведение, которое основано на уверенности в своей правоте и верности своих действий, самоуважении и уважительном отношении к окружающим, способности защищать самого себя и подчиненных, самостоятельности в принятии решений.

Следующим важным направлением является развитие эмоционального интеллекта курсантов и слушателей. Он проявляется в коммуникативных навыках, которые способствуют установлению и развитию социальных связей. Высокий уровень коммуникации позволяет занимать необходимые позиции в социальных группах, в наибольшей степени способствует успешной адаптации молодого специалиста в служебном коллективе. Эмоциональный интеллект проявляется в умении понимать эмоции и состояния окружающих, управлять ими, мотивировать к деятельности членов коллектива. Фактически, лидерство проявляется в умении организовать служебный коллектив, побудить его к деятельности по достижению поставленных целей и задач. Важную роль в этом играет знание и умелое применение лидером межличностной коммуникации.

Формирование готовности к лидерству обучающегося следует рассматривать как результат процесса обучения, представляющий собой систему сформированных качеств личности, профессиональных умений и навыков, которые в процессе дальнейшего развития постоянно изменяются и дополняются. К личностным качествам следует отнести честность, инициативность, ассертивное поведение, ответственность, гибкость, эмоциональный интеллект (управление своими эмоциями). Профессиональные качества характеризуются умениями оказывать влияние на окружающих (путем убеждения, личного примера), мотивировать, владеть коммуникативными навыками (в том числе, понятным выражением мысли, приемами активного слушания), планировать и принимать решения, нести за это ответственность, навыками эмпатии и управления эмоциями окружающих, разрешения конфликтных ситуаций, развитым профессионально-деятельностным мышлением.

Важное значение играют сформированная система ценностно-смысловых ориентаций, которая связывает между собой личностные и профессиональные качества молодого специалиста – будущего руководителя.

Готовность к лидерству состоит из таких элементов, как личные убеждения и мотивация к выполнению руководящей роли в служебном коллективе, сформированные профессиональные знания, умения, навыки, личностные качества, развитая эмоционально-волевая устойчивость, профессиональный опыт. Готов-

ность представляет собой единую, динамическую, которая может изменяться под воздействием среды и отдельных факторов, влияющих на конечный результат профессиональной деятельности служебного коллектива. Формирование готовности невозможно достичь исключительно знаниями о лидерстве, необходимо построение целостного педагогического процесса, применение воспитательного воздействия, использование методов практико-ориентированного обучения (тренинги, решение ситуационных задач и др.), использование междисциплинарного подхода в формировании и развитии личностных и профессиональных лидерских качеств, и свойств (коммуникации, эмоционального интеллекта, ассертивного поведения и др.).

Также формированию готовности к лидерству способствуют следующие аспекты:

– передача практического опыта профессорско-преподавательским составом и руководством строевых подразделений, обладающих опытом руководящей деятельности, лидерскими качествами и понимающими особенности данной деятельности;

– поддержка и развитие лидерских качеств обучающихся в условиях образовательной организации МВД России, создание условий для их проявления и самореализации;

– организация практических занятий с обучающимися, в том числе, связанных с развитием самостоятельности в принятии решений, ответственности за свои действия;

– построение процесса обучения и воспитания с учетом индивидуальных особенностей обучающихся;

– использование рефлексии, проведение с обучающимися анализа проведенной работы и полученных результатов [2];

– осуществление педагогического сопровождения обучающихся в процессе формирования готовности к лидерству.

По результатам проведенных исследований предложена педагогическая технология формирования готовности к лидерству, основанная на аксиологическом, полисубъектом, компетентностном и деятельностном подходах, включает 4 образовательных модуля по одному на 4 года обучения курсантов и слушателей в образовательной организации. Первый модуль (1 курс) предусматривает освоение знаний о теории лидерства и мотивации к лидерству в профессионально-служебной деятельности. Второй модуль (2 курс) – формирование ценностно-смысловых ориентаций лидерствав профессионально-служебной деятельности. Третий модуль (3 курс) – формирование ассертивного поведения. Четвертый модуль (4 курс) –развитие эмоционального интеллекта в межличностном (групповом взаимодействии). Профессорско-преподавательский состав и курсовое руководство осуществляют диагностику текущего состояния, способствуют формированию готовности, проводят анализ и рефлексию. Функции обучающихся заключаются в развитии самосознания, самомотивации и саморегуляции.

Формы обучения включают в себя: индивидуальные, групповые и комбинированные занятия, внеучебная деятельность, профессиональная практика [3, с. 226].

Уровни сформированности готовности к лидерству: дисфункциональный, эмоциональный (поверхностные представления о лидерстве, неумение контролировать эмоции, низкие коммуникативные навыки, отсутствие инициативы, нежелание принимать решения, избегание ответственности); функциональный, эмоционально-волевой (обыденное мышление, развивается мотивация, осознание необходимости коллективного достижения целей); визионерский, эмоционально-рациональный (высокий уровень инициативы, способность принимать решения и нести ответственность, умение находить выход из любых ситуаций, владение саморегуляцией, самоконтроль, умение управлять эмоциями коллектива). Результативность можно оценить переходом обучающегося на более высокий уровень сформированности готовности к лидерству.

Таким образом, готовность к лидерству обучающихся образовательных организаций высшего образования МВД России обусловлена потребностью подготовки высококвалифицированных кадров, способных обеспечить успешное выполнение задач, поставленных перед органами внутренних дел Российской Федерации и зависит от качества подготовки в период обучения. Формирование готовности к лидерству неразрывно связано с психологическим обеспечением надежности личного состава к выполнению служебных задач в современных условиях.

Список литературы

1. Евтихов О. В. Специфика формирования профессиональной компетентности курсантов в образовательные среды вуза МВД России. Красноярск : Сибирский юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2021. 124 с.

2. Мартынова Н. М. Формирование лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России: проблема, решения, перспективы // Мир науки. Педагогика и психология. 2024. Т. 12. № 1. URL: https://mir-nauki.com/PDF/87PDMN124.pdf.

3. Новикова Ю. А. Необходимость и условия формирования лидерских качеств курсантов и слушателей в образовательных организациях МВД России // Педагогика и психология в деятельности сотрудников правоохранительных органов: интеграция теории и практики : материалы Всероссийской научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 29 октября 2021 г. / под общ. ред. А. С. Душкина, Н. Ф. Гейжан. СПб. : Санкт-Петербургский университет МВД России, 2021. С. 225–229.

Сенаторова А. В.[1]*,*
курсант
Института-факультета психологии
служебной деятельности органов внутренних дел
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Сиворонова М. С.,
старший преподаватель
кафедры психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СВЯЗИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ВЫГОРАНИЕМ У СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел (ОВД) по праву относится к числу наиболее напряженных и психологически затратных видов труда. Высокий уровень ответственности, постоянная готовность к экстремальным ситуациям, необходимость взаимодействия с асоциальными элементами, ненормированный рабочий день и повышенные требования со стороны общества формируют уникальный комплекс стрессогенных факторов [1, с. 45]. В этих условиях ключевое значение для поддержания эффективности и психологического здоровья личного состава приобретают вопросы профессиональной мотивации и противодействия синдрому профессионального выгорания (ПВ).

Актуальность данной проблемы обусловлена тем, что именно изначально высокий уровень внутренней мотивации (стремление к справедливости, защите граждан, общественной пользе) часто является основным ресурсом, который постепенно истощается под воздействием хронического стресса, приводя к тяжелым личностным и профессиональным деформациям. Возникает парадоксальная ситуация: самые мотивированные и преданные своему делу сотрудники находятся в группе повышенного риска развития выгорания, так как склонны работать «на износ», пренебрегая отдыхом и своими потребностями [2, с. 78].

Таким образом, проблема связи мотивации и выгорания носит не только теоретический, но и сугубо практический характер, непосредственно влияя на кадровый потенциал и эффективность деятельности всей правоохранительной системы.

---

[1] © Сенаторова А. В., 2026.

Целью данной статьи является анализ актуальных проблем взаимосвязи и взаимовлияния профессиональной мотивации и синдрома профессионального выгорания у сотрудников полиции.

Синдром профессионального выгорания представляет собой состояние физического, эмоционального и умственного истощения, развивающееся в результате хронического стресса на рабочем месте. В классической модели К. Маслач и С. Джексон он описывается через три ключевых компонента [3, p. 99]:

1. Эмоциональное истощение – чувство опустошенности, усталости, невозможности отдаваться работе с прежней эмоциональной вовлеченностью. Эмоциональное истощение усугубляется необходимостью постоянного самоконтроля и сдерживания эмоций, даже в провоцирующих ситуациях. Постоянное столкновение с человеческим горем, агрессией, несправедливостью и другими негативными аспектами жизни приводит к накоплению негативных переживаний [4, с. 112].

2. Деперсонализация (цинизм) – безразличное, отстраненно-негативное отношение к коллегам, клиентам, объектам деятельности; появление черствости и формализма. Деперсонализация у сотрудников ОВД часто проявляется не просто как цинизм, а как профессиональная деформация в форме «синдрома власти» (злоупотребление служебным положением, грубость) или «социального цинизма» (утрата веры в справедливость, восприятие всех граждан через призму их потенциальной противоправности) [6, с. 63].

3. Редукция профессиональных достижений – ощущение собственной некомпетентности, неуспешности, снижение самооценки и мотивации к достижениям. Редукция профессиональных достижений связана с высокой бюрократической нагрузкой, когда значительная часть времени тратится не на непосредственную борьбу с преступностью, а на составление отчетов. Ощущение неэффективности усиливается при высокой раскрываемости «формальных» преступлений и сложности раскрытия серьезных, что приводит к чувству бессмысленности прилагаемых усилий [1, с. 51].

Для сотрудников полиции каждый из этих компонентов имеет свою специфику.

Сотрудники органов внутренних дел постоянно соприкасаются с девиантным поведением правонарушителей, воочию наблюдают последствия совершенных преступлений, что не может не сказываться на их психическом состоянии. На уровень эмоционального выгорания влияет также увеличение степени бюрократизации в структуре органов внутренних дел. Сотрудник, сталкивающийся с большим количеством рутиной работы, быстрее утомляется и становится эмоционально нестабильным [9, с. 417].

К ключевым факторам, провоцирующим ПВ в органах внутренних дел, относятся:

1. Внешние (организационные): высокие нагрузки и ненормированный график; противоречивые требования руководства и общества; недостаток ресурсов (материальных, кадровых); бюрократизация процессов; ролевая неопределенность.

2. Внутренние (личностные): перфекционизм, максимализм, повышенное чувство ответственности; идеализированные ожидания от профессии; низкий уровень психологической устойчивости; неразвитые навыки саморегуляции и coping-стратегий (стратегий совладания со стрессом).

Мотивационная сфера сотрудников полиции отличается сложностью и неоднородностью. Традиционно в ней выделяют две большие группы мотивов [7, с. 25]:

1. Внутренние мотивы (содержательные): интерес к самой правоохранительной деятельности, стремление к реализации идеалов справедливости, помощи людям, поддержания правопорядка, чувство профессионального долга. Это наиболее устойчивые и продуктивные мотивы.

2. Внешние мотивы (внешние): мотивы социального престижа, стабильности, материального обеспечения, карьерного роста, давления семьи и т. д. Эти мотивы более подвержены влиянию внешних обстоятельств.

Изначально при выборе профессии у многих будущих сотрудников доминируют внутренние мотивы, связанные с романтизированным образом «защитника правопорядка». Однако в процессе профессиональной деятельности под воздействием организационных трудностей и стрессов происходит трансформация мотивационной структуры. Внутренние мотивы могут ослабевать, а на первый план выходят внешние – зарплата, льготы, страх наказания [8, с. 89].

Эта трансформация является центральной проблемой во взаимосвязи мотивации и выгорания. Выгорание начинает развиваться именно тогда, когда внутренние мотивы перестают находить подкрепление в реальной практике, а деятельность перестает восприниматься как значимая и социально полезная.

К основным проблемам взаимосвязи мотивации и выгорания у сотрудников полиции относятся: во-первых, парадокс «горения» и «выгорания», когда избыток внутренней мотивации и самоотверженная работа приводят к быстрому истощению ресурсов организма при отсутствии поддержки со стороны организации. источником выгорания зачастую является не отсутствие мотивации, а, наоборот, ее избыток. Сотрудник, «горящий» идеей служения, работает с максимальной самоотдачей, пренебрегая отдыхом и своими психофизиологическими потребностями. Это приводит к быстрому истощению эмоционально-энергетических ресурсов и, как следствие, к эмоциональному выгоранию. Таким образом, внутренняя мотивация из ресурса превращается в фактор риска при отсутствии культуры самосохранения и адекватной поддержки со стороны организации [2, с. 82]. Во-вторых, мотивационный кризис как ядро выгорания, выражающийся в замене мотивации достижения на мотивацию избегания неудач, что свидетельствует о глубокой профессиональной деформации. На стадии деперсонализации и редукции достижений происходит глубинное изменение мотивационной сферы. Деятельность, ранее наполненная смыслом, воспринимается как бессмысленная. Формируется мотивация «избегания неудач» вместо мотивации «достижения успеха». Сотрудник начинает работать не ради результата, а чтобы его не наказали, не сделали выговор, избежать негативных последствий. Это свидетельствует о глубокой личностной и профессиональной деформации. В-третьих, организационные факторы как демоти-

ваторы, где сама организация полицейской службы часто системно способствует демотивации и выгоранию. Чрезмерная бюрократия, отчетность, неадекватная оценка эффективности (например, по количеству оформленных протоколов), несправедливое распределение нагрузки и поощрений – все это разрушает внутреннюю мотивацию, основанную на идее служения, и способствует развитию цинизма и эмоционального отстранения [1, с. 56]. В-четвертых, методическая сложность диагностики, обусловленная недоверием личного состава и недостаточной адаптированностью стандартных методик к специфике правоохранительной деятельности. Проведение корректных исследований в данной сфере сопряжено с трудностями. Сотрудники ОВД, в силу корпоративной культуры и недоверия, часто не склонны откровенно делиться своими переживаниями в анкетах и беседах с психологами, особенно если результаты могут стать известны руководству. Это приводит к искажению данных и недооценке масштабов проблемы. Существующие методики (например, MBI – Maslach Burnout Inventory) требуют адаптации к конкретной профессиональной среде правоохранителей [10, p. 215].

Решение обозначенных проблем требует комплексного подхода по профилактики и коррекции, включающего меры на организационном и индивидуальном уровнях. На организационном уровне осуществляется:

1. Во-первых: оптимизация системы управления (четкое распределение обязанностей, справедливая система оценки и поощрений, снижение бюрократической нагрузки, обеспечение ресурсами).

2. Во-вторых: создание системы психологической поддержки: развитие службы психологического обеспечения, внедрение программ помощи сотрудникам (EAP – Employee Assistance Program), создание условий для конфиденциального обращения за помощью.

3. В-третьих: формирование здорового организационного климата: развитие корпоративной культуры, основанной на взаимном уважении, поддержке и признании заслуг, проведение супервизий для обсуждения сложных случаев.

На индивидуальном уровне осуществляется:

1) Во-первых: психологическое просвещение (информирование сотрудников о симптомах ПВ, факторах риска и способах профилактики).

2) Во-вторых: обучение навыкам саморегуляции и управления стрессом (тренинг эмоциональной устойчивости, копинг-стратегий, техник тайм-менеджмента).

3) В-третьих: развитие личностных ресурсов (работа с психологом по укреплению самооценки, поиску и актуализации личностных смыслов в профессиональной деятельности, поддержанию баланса между работой и личной жизнью).

Главными функциями служебного коллектива являются:

1) создание и поддержание благоприятных условий и социально-психологического климата для проявления высокого уровня психологической культуры и профессионализма, обеспечения эффективной психологической работы и профессионального общения;

2) обмен опытом психологической работы, культурой обращения с чувствами и эмоциями, регуляции и освобождения от негативных психических состояний;

3) по запросу и необходимости оказание помощи коллегам-психологам, в том числе с использованием психологических тренингов, супервизии / интервизии с целью профилактики и преодоления профессионального выгорания [5, с. 45].

В заключении необходимо отметить, что взаимосвязь профессиональной мотивации и синдрома выгорания у сотрудников полиции представляет собой сложное и многогранное явление. Анализ показал, что основная проблема заключается не в отсутствии мотивации, а в ее качественной трансформации и истощении под воздействием специфических стрессогенных факторов правоохранительной деятельности. Изначально высокие внутренние мотивы, не находя подкрепления в организационной реальности и не будучи подкрепленными adequate ресурсами для восстановления, могут привести к тяжелым формам профессиональной деформации.

Предотвращение этого деструктивного процесса требует пересмотра не только индивидуальных стратегий совладания со стрессом, но и, в первую очередь, организационной культуры и системы управления в органах внутренних дел. Необходимо создавать такие условия, в которых внутренняя мотивация сотрудника – его стремление к служению обществу – будет не истощаться, а поддерживаться и укрепляться через справедливую оценку труда, обеспечение необходимых ресурсов и создание системы психологической безопасности.

Таким образом, только комплексный подход, направленный как на личность сотрудника, так и на среду его профессионального функционирования, может быть эффективен в противодействии профессиональному выгоранию и сохранению кадрового потенциала правоохранительных органов.

Список литературы

1. Бодров В. А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. М. : Институт психологии РАН, 2018. 412 с.

2. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 3-е изд. СПб. : Питер, 2020. 336 с.

3. Maslach C., Jackson S. E. The measurement of experienced burnout // Journal of Organizational Behavior. 1981. Vol. 2, Issue 2. P. 99–113.

4. Китаев-Смык Л. А. Психология стресса. Психологическая антропология стресса. М. : Академический Проект, 2019. 576 с.

5. Костина Л. Н., Сиворонова М. С. Модель профилактики профессионального выгорания психологов органов внутренних дел Российской Федерации. Психология и педагогика служебной деятельности. 2023. № 1. С. 42–46.

6. Орел В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы // Психологический журнал. 2019. Т. 40. № 1. С. 60–72.

7. Реан А. А., Кудашев А. Р., Баранов А. А. Психология адаптации личности. СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2019. 288 с.

8. Самоукина Н. В. Психология профессиональной деятельности. 3-е изд. СПб. : Питер, 2020. 224 с.

9. Сенаторова О. Ю., Щеголева Т. В. Влияние специфики профессиональной деятельности на эмоциональное выгорание сотрудников органов внутренних дел. В сборнике: Педагогика и психология в деятельности сотрудников правоохранительных органов: интеграция теории и практики. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. СПб., 2020. С. 416–420.

10. Schaufeli W.B., Enzmann D. The burnout companion to study and practice: A critical analysis. London: Taylor & Francis, 2018. 264 p.

Сиворонова М. С.[1]*,*
старший преподаватель
кафедры психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ МНОГОТЕМНОГО СКРИНИНГА В РАМКАХ СПФИ

На сегодняшний день специальные психофизиологические исследования с применением полиграфа (далее – СПФИ) весьма распространены в повсеместной жизни. Среди всех видов СПФИ особое внимание заслуживают скрининговые проверки, поскольку эффективность и экономическая рентабельность их проведения не вызывает никаких сомнений.

Сам термин «скрининг» вытекает из английского слова и означает «отделять», «отсеивать», другими словами, проверять на надежность [1]. По мнению С. И. Оглоблина и А. Ю. Молчанова, «…скрининг – это проверка на полиграфе, которая осуществляется в целях оптимизации отбора кадров, оценки работающего персонала и превентивного выявления его возможной нелояльности» [3]. Полиграфологи А. Н. Обухов и И. П. Обухова понимают под скринингом специальное психофизиологическое исследование, которое имеет два направления:

1) выявление среди кандидатов на службу/работу тех, кому допуск в структуру не желателен;

2) выявление среди действующих сотрудников/работников тех, кто относится к «группе риска» с точки зрения безопасности подразделения/организации [4].

При проведении СПФИ используются различные модели. На сегодняшний день в России используются две, не похожие друг на друга модели скрининговой проверки:

1) *индуктивная модель*, разработанная бывшим сотрудником ВНИИ МВД России И. С. Зубриловой. Данная модель основывается на традиционных тестах методики проверочных и нейтральных вопросов и на поисковых тестах [2; 3]. Она используется, в основном, для отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел Российской Федерации;

2) *дедуктивная модель* в свое время была разработана сотрудниками профильного отдела КГБ России и имеет универсальный характер. Она основывается на совместном применении базовых методик психофизиологических исследований [3]. Данная модель активно используется в коммерческих организациях.

Единого стандарта тестирования в России нет. Каждый специалист выбирает для себя ту модель и тот формат, который считает удобным. При этом необходи-

[1] © Сиворонова М. С., 2026.

мо учитывать, что из многообразия методик и моделей, необходимо подбирать такие, которые должны обеспечивать достоверность результатов проверки.

Для определения отличительных особенностей и эффективности применения моделей многотемного скрининга в отношении кандидатов, поступающих на службу в органы внутренних дел Российской Федерации, проведено эмпирическое исследование на базе Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя, в котором приняли участие кандидаты на обучение в возрасте 17–21 года, мужского и женского пола в количестве 6 человек.

Замысел исследования состоял в том, что с кандидатами изначально проводилось исследование по дедуктивной модели, которая на постоянной основе применяется в Московском университете МВД России имени В.Я. Кикотя. После чего, кандидатам (с их согласия) предлагалось пройти дополнительное обследование по индуктивной модели. При этом дополнительное исследование предлагалось только тем кандидатам, у которых не было выявлено зарегистрированных устойчивых реакций на многотемном скрининге и как следствие не проводился однотемный скрининг. Так как, индуктивная модель требует достаточно большое количество времени на обследование, а время на обследование кандидатов ограничено, то были выбраны те факторы риска, которые вероятнее всего могут проявиться у кандидатов.

По результатам эмпирического исследования были определены достоинства и недостатки каждой модели.

Индуктивная модель, в целом является наиболее эффективной, поскольку состоит из частных признаков и точечно проверяет определенный фактор риска. Иными словами, у полиграфолога имеется больше вероятности обнаружить негативную информацию, которую может скрывать респондент, благодаря тому, что все вопросы по одному фактору затрагивают различные стороны жизни. Однако, обработка данной модели проводится, как правило, качественная, что не позволяет провести валидный математический расчет, а это, в свою очередь, может приводить к ошибочным выводам.

Также, подсчитав количество затраченного в ходе эмпирического исследования времени на скрининг в рамках данной модели, установлено, что на проверку 4-х факторов ушло практически 2 часа, т. е. на проверку всех 8 факторов риска может уйти в среднем 4 часа, что в рамках отбора кандидатов на службу, является большим минусом, ведь из-за большой нагрузки реакции кандидата могут стать слабо выражены вследствие его усталости.

Еще одним минусом данной модели является отсутствие возможности проведения дополнительных тестов (например, CAT) для адаптации кандидата к процедуре обследования и проверки адекватности его реакций [5, с. 304].

Что касается дедуктивной модели скрининговой проверки, отметим среди достоинств: небольшое количество затраченного времени на проведение исследования (на каждого кандидата при обследовании уходило от 17 минут до 41 минуты); наличие экспертной математической оценки, позволяющей сделать более точный вывод; возможность адаптировать обследуемого к процедуре проведения, а также возможность проверить заранее адекватность реакций благодаря использованию служебных тестов и достаточное апробирование данной

модели в структуре профессионально-психологического отбора в органах внутренних дел Российской Федерации.

Отрицательной стороной дедуктивной модели является то, что проверочные вопросы по определенному фактору риска составляются так, чтобы охватить общий смысл искомой информации, а частные признаки каждого фактора риска просто обсуждаются и проговариваются. Это не дает гарантии активации в памяти кандидата значимых для нашего обследования моментов, что при определенной подготовке позволит ему успешно пройти полиграф, даже, если у него имеются факторы риска.

На основании проведенного эмпирического исследования можно сделать вывод, что дедуктивная модель в рамках отбора кандидатов на службу является наиболее эффективной, так как на нее затрачивается меньше времени, что является важным показателем, имеется возможность заранее проверить, как реагирует организм на предъявляемые вопросы, а также благодаря экспертной обработке повышается вероятность принятия безошибочного решения.

Список литературы

1. Варламов В. А., Варламов Г. В. Толковый словарь полиграфолога. М., 2008. 204 с.

2. Зубрилова И. С., Скрыпников А. И., Мягких Н. И. Проведение специальных психофизиологических исследований кандидатов на службу в оперативные подразделения ОВД : методическое пособие. М. : ИМЦ ГУК МВД России, 2004. 13 с.

3. Молчанов А. Ю., Оглоблин С. И. Инструментальная детекция лжи. М. : Нюанс, 2004. 447 с.

4. Обухов А. Н., Обухова И. П. Теоретические и методические основы применения полиграфа : учебное пособие. М. : Домодедово, 2015. 205 с.

5. Усачева И. В., Сиворонова М. С. Применение служебного теста CAT в целях эффективного решения задач адаптации и стимуляции обследуемого лица в рамках СПФИ с применением полиграфа // Вестник Московского университета МВД России. 2023. № 7. С. 303–308.

Скорочкина Н. В.[1]*,*
курсант
Института-факультета психологии
служебной деятельности
органов внутренних дел
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Никитская Е. А.,
доцент кафедры педагогики
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат педагогических наук, доцент

ВОСПИТАНИЕ ГРАЖДАНСКОЙ ПОЗИЦИИ КАК ДУХОВНО-НРАВСТВЕННОЙ ОСНОВЫ НАДЕЖНОСТИ СОТРУДНИКА

Актуальность темы обусловлена комплексом вызовов современности: ростом коррупционных рисков, цифровизацией профессиональной среды, размыванием традиционных моральных ориентиров. В этих условиях вопросы кадровой безопасности и профессиональной надежности выходят за рамки узко понимаемой компетенции и требуют междисциплинарного подхода, интегрирующего знания из области управления персоналом, педагогики, психологии и юриспруденции. Для правоохранительных органов, где цена ошибки или моральной несостоятельности сотрудника предельно высока, данная проблема имеет первостепенное практическое значение, определяя общественное доверие и эффективность выполнения служебных задач.

В данной статье феномен надежности сотрудника исследуется сквозь призму духовно-нравственного развития. Утверждается, что устойчивая профессиональная надежность не может быть сформирована исключительно методами внешнего контроля и дисциплинарного воздействия. В качестве ее фундаментальной основы рассматривается зрелая гражданская позиция, интегрирующая в себе патриотизм, развитое правосознание и высокую социальную ответственность.

В современной профессиональной среде, особенно в системе МВД России, данный вопрос приобретает особую актуальность. Под надежностью понимается не только профессиональная компетентность, но и устойчивость морально-нравственных ориентиров, способность противостоять коррупционным соблазнам и принимать ответственные решения в сложных ситуациях. Формирование

[1] © Скорочкина Н. В., 2026.

такого качества невозможно без развития гражданской позиции, которая служит духовно-нравственным фундаментом профессионализма.

Так, например, в педагогическом наследии В. А. Сухомлинского понятие надежности сотрудника раскрывается как глубокое духовно-нравственное качество личности, вырастающее из гармонии интеллектуального, эмоционального и морального развития. Для Сухомлинского надежность – это прежде всего единство слова и дела, когда человек следует своим моральным принципам не по принуждению, а по глубокой внутренней потребности. Такой сотрудник руководствуется в своей профессиональной деятельности голосом совести и чувством ответственности перед коллективом и обществом [5, с. 145]. Этот подход находит развитие в современных исследованиях, где подчеркивается, что духовно-нравственное становление личности является базовым условием для формирования устойчивых профессиональных качеств [2, с. 115].

Современные исследования, в частности специалисты в области педагогики и кадрового менеджмента, развивают эти идеи применительно к реалиям правоохранительной деятельности. Федотов А. Ю. в своих работах акцентирует внимание на необходимости формирования служебно-профессиональной надежности сотрудников органов внутренних дел, которые базируются на триединстве правовой, морально-нравственной и психологической составляющих. Он отмечает, что системный кризис духовных ценностей в обществе напрямую влияет на кадровый потенциал системы МВД России, что делает задачу целенаправленного воспитания гражданской и корпоративной идентичности одной из ключевых [6, с. 15].

Процесс воспитание гражданской позиции должен быть системным и непрерывным. Он начинается с формирования правового сознания через изучение законодательства и корпоративных стандартов. Однако знание правил недостаточно – важно развивать эмоционально-ценностное отношение к профессиональной деятельности. Здесь особую роль играет историко-патриотическое воспитание, позволяющее осознать преемственность профессиональных традиций и чувствовать личную причастность к защите правопорядка.

Значительный потенциал содержит вовлечение сотрудников в социальные проекты и корпоративное волонтерство. Практическая деятельность, направленная на помощь обществу, способствует укреплению гражданской идентичности. Коллективные обсуждения профессиональных дилемм и этических кейсов развивают способность к моральной рефлексии [4, с. 79]. Кроме того, как отмечает О. Н. Ефремова, стратегии корпоративной социальной ответственности (КСО), интегрированные в работу с персоналом, не только повышают имидж организации, но и способствуют формированию у сотрудников чувства гордости за свою организацию и осознание своей социальной миссии [3, с. 58].

Особое значение имеет личный пример руководителей. Их последовательность в соблюдении этических норм, справедливость в принятии решений, внимательное отношение сотрудникам создают благоприятную среду для развития гражданственности. Корпоративная культура, основанная на доверии и взаимном уважении, становится питательной средой для формирования надежных профессионалистов [1, с. 98].

Воспитание гражданской позиции – это не разовое мероприятие, а стратегическая задача, требующая комплексного подхода. Интеграция правового, патриотического и нравственного воспитания, основанная на педагогическом наследии В. А. Сухомлинского и развитая в современных концепциях служебно-профессиональной надежности, создает прочную основу для подготовки кадров, способных противостоять как внешним, так и внутренним вызовам. Сотрудник, обладающий развитой гражданской позицией, становится не просто исполнителем, а сознательным участником корпоративных процессов, способным нести ответственность за свои решения и их последствия.

Практическая значимость исследования заключается в возможности разработки конкретных программ и методик для образовательных учреждений МВД России и курсов повышения квалификации, направленных на формирование гражданской позиции и корпоративной культуры, основанной на ценностях служения закону и обществу.

Перспективы дальнейших исследований видятся в разработке конкретных диагностических инструментов для оценки уровня сформированности гражданской позиции, а также в адаптации методик ее формирования с учетом современных вызовов цифровой эпохи, таких как кибербуллинг, цифровая этика и противодействие деструктивному контенту, при безусловном сохранении традиционных духовно-нравственных ценностей.

Список литературы

1. Абрамов А. В. Формирование корпоративной культуры в современных организациях. М. : Инфра-М, 2020. С. 256.

2. Бездухов В. П. Духовно-нравственное становление личности в педагогическом наследии В. А. Сухомлинского // Педагогика. 2018. № 5. С. 120.

3. Ефремова О. Н. Корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие. М. : Проспект, 2023. С. 192.

4. Никитина С. К. Корпоративное волонтерство как инструмент развития персонала // Социологические исследования. 2023. № 2. С. 85.

5. Сухомлинский В. А. Методика воспитания коллектива. М. : Просвещение, 1981. С. 192.

Смирнова Э. Е.[1]*,*
курсант
Института-факультета психологии
служебной деятельности органов внутренних дел
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Шарафутдинова Н. В.,
доцент кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук, доцент

СКЛОННОСТЬ К РИСКУ КАК ФАКТОР ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

Проблема девиантного поведения личности остается актуальной в связи с малоизученностью склонностей и индивидуально-психологических особенностей различных испытуемых. В психологической литературе термин девиантное поведение раскрывается как «действия, не соответствующие официально установленным или фактически сложившимся в данном обществе (социальной группе) моральным и правовым нормам и приводящие нарушителя (девианта) к изоляции, лечению, исправлению или наказанию».

Ключевые слова: риск и склонность к риску, поведение, отклоняющееся поведение, агрессия, волевой контроль.

Цель – выявить склонность к риску, отклоняющемуся поведению и связь между ними. Объект исследования – отклоняющееся (девиантное) поведение. Предмет исследования – склонность к риску и его связь с отклоняющимся (девиантным) поведением. Исходя из цели исследования, были обозначены следующие задачи:

1. Осуществить теоретический анализ проблемы девиантного поведения личности и ее склонности к риску.

2. Провести психологическую диагностику.

3. Изучить согласованные изменения показателей склонности к риску и отклонению в поведении респондентов.

Методы и методики исследования:

1) методика «Склонность к отклоняющемуся поведению» (А. Н. Орел);

2) методика «Диагностика степени готовности к риску» (А. М. Шуберт);

3) тестирование, математические методы (корреляционный анализ).

[1] © Смирнова Э. Е., 2026.

В исследовании приняли участие курсанты института психологии служебной деятельности органов внутренних дел.

Одним из факторов девиантного поведения выступает склонность к риску как индивидуальная особенность личности, характеризующаяся стремлением к действиям, сопряженным с потенциальной угрозой и возможными негативными последствиями. Уточним, что склонность к риску может проявляться как в деструктивном, так и в социально-нейтральном и позитивном девиантном проведении. Обнаружено, что в умеренных проявлениях склонность к риску способствует личностному росту и развитию, например, альтруизма людей, работающих в государственных органах, и ушедших на специальную военную операцию добровольно. Однако в сочетании, например, с низким уровнем интеллекта, низкой волевой регуляцией, склонностью к подчинению, склонность к риску становится фактором деструктивного поведения. Примером тому может быть поведение людей, принимающих психоактивные вещества без назначения врача, занимающихся экстремальными видами деятельности без специальной подготовки и страховочных средств.

Само понятие «риск» можно трактовать и как опасность, шанс, потерю, сделав акцент на том, что существуют две его стороны: позитивная и негативная.

В психологических работах можно встретить различные трактовки понятия риск, например, риск – «действие, направленное на привлекательную цель, достижение которой сопряжено с элементом опасности, угрозой потери, неуспеха».

К. А. Миняхина и А. А. Кузнецова утверждают, что «публикационная активность в сфере изучения склонности к риску в профессиях экстремального профиля свидетельствует о дефиците подобных исследований…» [4, с. 209]. Нет единого мнения в объяснении изучаемого феномена.

Раскрывая проблему, уточним, что риск – это еще и выбор решения и поведения (верный или ошибочный); качество прогнозирования и достижения предполагаемого результата (удачи или неудачи, учета всех факторов или нет, ошибочность суждений или нет); опыт, сказывающийся на своей самооценке, состоянии, отношении других к подобному поведению, на реакцию общества.

Теоретический анализ проблемы показывает, то, что степень склонности и готовности к риску зависит от многих причин, факторов. Самым значительным фактором, по мнению многих ученых, является возраст. То есть, чем моложе человек, тем он больше склонен к риску, к безрассудным, иногда и «безумным» поступкам.

Т. П. Авдуловой и Л. А. Мотылевой были обнаружены результаты, свидетельствующие о готовности несовершеннолетних совершать опасные действия. Отмечены особенности части подростков, склонных к риску, и их не высокие показатели моральных ориентиров, склонности следования моральным нормам. Выявлено то, что чем ниже показатели склонности к риску, тем выше показатели потребности в порядке, совестливости, религиозности и веры в справедливый мир [1, с. 110–112].

Д. А. Бурякова в своем исследовании отмечает, «девиантное поведение в большинстве случаев сопровождается стремлением личности рисковать. Такое стремление часто обусловлено желанием испытывать острые ощущения и оказаться в ситуации неопределенности» [3, с. 21].

Е. В. Змановская, описывая типологию девиантного поведения, отражая особенности диссоциального поведения, отклоняющегося от медицинских и психологических норм, указывает в числе примеров разные виды деятельности, связанные с выраженным риском для жизни [5, с. 14].

Ряд исследователей отмечают другие психологические особенности и состояния людей, склонных к риску и девиантному асоциальному поведению как ощущение чувства скуки, поиск опасных приключений, готовность принять рискованные решения и сделать выбор между альтернативными вариантами действий в сторону риска, готовность нарушить нормы общества, и совершить противоправный поступок, продемонстрировать асоциальное или антисоциальной поведение. Исходя из теоретического анализа проблемы, стоит отметить, что исследователи не могут прийти к единому пониманию и трактовке термина «риск», объяснению проблемы рискованного поведения.

Как уже выше было отмечено, люди, склонные к рискованному поведению, могут быть склонны и к различным видам и формам отклоняющегося поведения. Они, как правило, менее осторожны и предусмотрительны, не очень продумывают последствия своего выбора и поведения.

Нами изучались данные, полученные по обеим методикам. Проводился корреляционный анализ связей.

В группе выявлены осторожные респонденты, не склонные к риску (29 %). Обнаружены курсанты со средними значениями готовности к риску (71 %). Респондентов с очень рискованным поведением, с максимальным количеством баллов по второй методике не выявлено. Уточним, что по данной шкале в целом выше показатели у лиц мужского пола.

Осуществлен корреляционный анализ связи показателей склонности к девиантному поведению и склонности к риску (*табл. 1*).

Таблица 1

Метод корреляции в исследовании склонности к риску и отклонениям в поведении

	VAR1	VAR2	VAR3	VAR4	VAR5	VAR6	VAR7	VAR8	VAR9
VAR1	1	–,575*	–,011	–,124	,513	–,358	,036	–,610*	,180
VAR2		1	–,090	,384	–,440	,496	,041	,223	,056
VAR3			1	,235	,513	,532*	,687**	–,399	,483
VAR4				1	,131	,506	,408	–,441	,190
VAR5					1	,109	,629*	-,733**	**,574***
VAR6						1	,335	,070	**,547***
VAR7							1	–,749**	,334
VAR8								1	–,330
VAR9									1

Примечание: VAR1 – Шкала установки на социально-желательные ответы; VAR2 – Шкала склонности к преодолению норм и правил; VAR3 – Шкала склонности к аддиктивному поведению; VAR4 – Шкала склонности к самоповреждающему и саморазрушающему поведению; VAR5 – Шкала склонности к агрессии и насилию; VAR6 – Шкала волевого контроля эмоциональных реакций; VAR7 – Шкала склонности к делинквентному поведению; VAR8 – Шкала принятия женской социальной роли; VAR9 – Шкала склонности к риску.

Выявлена *средняя* положительная связь (при коэффициенте корреляции 0,50 ⩽ *r* ⩽ 0,69; при *r – соответствующем уровню статистической значимости p ⩽ 0,05*) склонности к риску и склонности к агрессии и насилию, волевым контролем эмоциональных реакций. Низким значениям склонности к риску соответствуют низкие значения по шкалам склонности к агрессии и насилию, волевого контроля эмоциональных реакций. Стоит уточнить, что шкала волевого контроля эмоциональных реакций имеет обратный характер. Респондентам свойственно контролировать поведенческие эмоциональные реакции в социальных ситуациях и в труде, свои чувственные влечения. Измеряя готовность испытуемых к реализации агрессивных тенденций, выявили не выраженность у них агрессивных тенденций, неприемлемость ими насилия как средства решения проблемных ситуаций, нетипичности агрессии как способа выхода из затруднительных и фрустрирующих ситуаций. Обнаружена обратная (отрицательная) и положительная связь между отдельными показателями склонности к отклоняющемуся поведению.

Подводя итоги исследования, хотелось бы отметить то, что показатели склонности к риску находятся в пределах нормы. Изучение особенностей респондентов на склонность к отклоняющемуся поведению и риску должно быть организовано систематически, так как вскрывает индивидуально-психологические особенности личности респондента и особенности его поведения.

Список литературы

1. Авдулова Т. П., Мотылева Л. А. Социальные представления подростков, склонных к риску / Т. П. Авдулова, // Социальная психология и общество. 2015. Т. 6. № 2. С. 105–116.

2. Большой психологический словарь / сост. и общ. ред. Б. Г. Мещеряков, В. П Зинченко. СПб. : Прайм-Еврознак, 2007. 672 с.

3. Бурякова Д. А. Склонность к риску как фактор девиантного поведения личности // Правопорядок в России: проблемы совершенствования : сборник научных трудов Международной научно-практической конференции, приуроченной к 20-летию образования Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя, Москва, 14–18 марта 2022 г. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2022. С. 19–22.

4. Миняхина К. А., Кузнецова А. А. Склонность к риску как объект современных психологических исследований: теоретико-методологический анализ // Известия Юго-западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2020. Т. 10. № 2. С. 199–212.

5. Шарафутдинова Н. В. Психология девиантного поведения : учебно-методическое пособие. М. : Аркти, 2019. 208 с.

Сухарева В. А.[1]***,***
слушатель
Института-факультета психологии
служебной деятельности органов внутренних дел
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Костина Л. Н.,
профессор кафедры психологии
учебно-научного комплекса психологии
служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
доктор психологических наук, профессор

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЭКЗИСТЕНЦИОНАЛЬНОЙ ИСПОЛНЕННОСТИ БУДУЩИХ ПСИХОЛОГОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Подготовка будущих психологов органов внутренних дел Российской Федерации предполагает формирование у них не только профессиональных компетенций, но и глубинных личностных характеристик, обеспечивающих способность к служению Отечеству, устойчивость к стрессовым воздействиям и внутреннюю согласованность с выбранной профессиональной траекторией. Экзистенциальная исполненность является одним из важнейших психологических показателей, отражающих уровень осмысленности жизни, степень духовно-ценностной включенности личности в деятельность, а также уровень ответственности и свободы субъекта [5]. Для будущих психологов, деятельность которых направлена на помощь людям, данный феномен приобретает особую значимость.

Актуальность изучения экзистенциальной исполненности будущих психологов органов внутренних дел Российской Федерации обусловлена тем, что специфика служебной деятельности связана с ситуациями неопределенности и риском, повышенной ответственностью и необходимостью обладания высоким уровнем развития профессиональной идентичности. Именно поэтому анализ динамики экзистенциальной исполненности в процессе обучения позволяет выявить как потенциальные трудности профессионального становления, так и обозначить направление дальнейшего профессионально-личностного развития.

Проблема экзистенциальности в отечественной философии была развита Н. А. Бердяевым и Л. И. Шестовым, которые рассматривали свободу, уникальность и ответственность как фундаментальные характеристики человеческого существования. В психологической науке идеи смысловой регуляции деятель-

[1] © Сухарева В. А., 2026.

ности нашли отражение в работах К. А. Абульхановой-Славской, Б. Г. Ананьева, Л. С. Выготского, Н. В. Гришиной, А. Н. Леонтьева, В. А. Петровского и др.

В зарубежной традиции значительный вклад внесли: А. Лэнгле, К. Орглер, Ж.-П. Сартр, М. Хайдеггер, В. Франкл и др. Научно-прикладное значение для изучения экзистенциальной исполненности имеет экзистенциально-аналитическая теория А. Лэнгле и разработанная им совместно с К. Орглер методика «Шкала экзистенции» (экзистенциальной исполненности). Согласно модели Лэнгле, структура экзистенциальной исполненности включает: самодистанцирование – способность выйти из состояния эмоциональной слитности с ситуацией; самотрансценденцию – способность направлять себя на ценности и других людей; свободу – способность выбирать и действовать; ответственность – способность завершать начатое и нести последствия выбора. Эти категории отражают глубинную зрелость личности и степень ее включенности в собственную жизненную реальность [6]. В связи с этим экзистенциальная исполненность понимается как устойчивое состояние принятия свободы, ответственности и выборов; субъективное переживание жизни человека, которая имеет смысл, направление и гармонию, даже если вокруг происходят перемены и неопределенность.

Гипотеза проводимого исследования заключается в следующем: в процессе обучения в образовательной организации МВД России по специальности 37.05.02 «Психология служебной деятельности у курсантов» может повышаться осмысленность собственной жизни и субъективная оценка удовлетворенности этой жизнью.

В исследовании приняли участие 75 курсантов 1–5 курсов образовательной организации МВД России, обучающихся по специальности 37.05.02 «Психология служебной деятельности». Для выявления динамики экзистенциальной исполненности были использованы следующие методики: «Шкала экзистенции» А. Лэнгле и К. Орглер (адаптация И. Н. Майниной), Тест «Индекс жизненной удовлетворенности» (Н. В. Панина), Тест «Локус контроля» Дж. Роттера. Лонгитюдное исследование проводилось в период с 2022 по 2025 гг.

Результаты исследования по методике «Шкала экзистенции» представлены в таблице 1.

Таблица 1

Результаты исследования по методике «Шкала экзистенции» обучающихся в образовательной организации МВД России

Методика	Шкалы	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	5 курс
Опросник «Шкала экзистенции»	Самодистанцирование (SD)	27,3	36,06	32,6	38,6	34,6
	Самотранценденция (ST)	57,4	58,4	67,7	69,8	65,7
	Свобода (F)	38,2	48,5	46,7	48,1	40,9
	Ответственность (V)	46,5	57,8	55,2	58,3	58,8
	Персональность (Person)	95	106,3	106,3	114,1	116,7
	Экзистенциональность (E)	90,3	107,5	100,5	109	121,3
	Общий показатель (G-WERT)	179,3	206,6	206,8	206,8	238

Согласно полученным данным, можно утверждать следующее:

1. Средние показатели по шкале «Самодистанцирование» имеют все курсанты, кроме первокурсников, чьи показатели ниже среднего, т. е. их дистанция к самому себе увеличивается. Полагаем, причиной тому являются проблемы адаптации, в том числе социально-психологической адаптации.

2. Средний уровень развития по шкале «Самодистанцирование» продемонстрировали все обследованные курсанты. Лишь у курсантов первого года обучения показатели ниже среднего, так как они еще имеют недостаточный опыт установления взаимоотношения с миром и окружающими людьми, а также осознания собственных эмоциональных проявлений. Средние показатели по данной шкале у курсантов 2–5 годов обучения свидетельствуют о том, что начиная со второго года обучения у курсантов и слушателей благодаря выполнению практических заданий и тренинговых упражнений в процессе изучения учебных дисциплин «Общий психологический практикум», «Психология личности», «Психология стресса и стрессоустойчивого поведения», «Психологическое консультирование», «Психологическая интервенция (развитие, коррекция и реабилитация)» и др. обучаются навыкам оценивать собственные эмоциональные состояния. Кроме того, благодаря практико-ориентированному подходу на учебных занятиях по психическим дисциплинам и необходимости контактов с различными категориями людей (преподавателями различных кафедр, инспекторами отдела воспитательной работы, психологами отдела психологической работы, офицерами дежурной части, гражданским персоналом столовой Университета, директором, сотрудниками и воспитателями ФКУ «ЗДП «Русичи» МВД России», курсантами старших курсов во время несения службы в составе наряды, сотрудниками ППСП в мероприятиях по охране общественного порядка и др.) у респондентов расширяется коммуникативный опыт межличностных отношений.

3. Средние показатели по шкале «Свобода» имеют все респонденты, однако отметим первокурсников, их показатель пограничен. Полагаем, на ранних этапах обучения, находясь в структуре, респонденты не могут высказывать свое мнение, они только набираются базой знаний, чтобы быть уверенными в своих словах и глазах собеседника.

4. Средние показатели по шкале «Ответственность» имеют все респонденты, что говорит о проявлении ими нравственно-психологических качеств ответственности и долга в их служебной и учебной деятельности (как при подготовке к учебным занятиям и в период сессии, так и во время несения службы), проявления заботливого отношения ко всем событиям и мероприятиям, происходящих каждый учебный день.

5. По шкале «Персональности» респонденты отличаются средними показателями. Отметим, что курсанты и слушатели старших курсов (4 и 5 годов обучения) продемонстрировали высокий балл по данной шкале. Мы считаем, что этому способствует получение профессионального образования и прохождение различных видов практик, применение на практических занятиях с будущими психологами ролевых игр, моделирования

психологической работы, рефлексивных практик. Более того, в рамках формирующего эксперимента, было доказано, что создаваемые с помощью указанных методов профессионального обучения благоприятные условия способствуют развитию профессионально важных качеств психолога – рефлексивных способностей, способности к эмпатии, чувствительности, готовности к взаимодействию с другими людьми [3].

6. Средние показатели по шкале «Экзистенциальности» продемонстрировали все курсанты. Слушатели 5 курса имеют высокие показатели, полагаем, что их удовлетворяет выбор профессионального пути, процесс профессионального обучения и служебной деятельности, слушатели психологически и в рамках смысловой сферы личности готовы к предстоящей психологической работе в подразделениях территориальных органов МВД России.

7. Средние показатели по шкале «Общий показатель» имеют все курсанты, за исключением респондентов 1-го курса, у которых наблюдается низкий показатель. Данное явление связано с поступлением на службу. Не обойдем стороной и респондентов пятого курса, который снова претендует на высокий показатель. Можно сказать, что за все время службы, они стали решительными, доступными, восприимчивыми, открытыми, готовы развиваться в выбранном направлении и обладают чувством ответственности к своим действиям и выбору.

Результаты исследования, полученные с помощью методики «Индекс удовлетворенности жизни», представлены в таблице 2.

Таблица 2

Результаты исследования по методике «Индекс удовлетворенности жизни» обучающихся в образовательной организации МВД России

Курс	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	5 курс
Показатель индекса	29,4	31,2	34,5	36,1	39,4

Проведенный анализ данных показывает:

– курсанты 1–4 годов обучения имеют средний уровень удовлетворенности жизнью, что свидетельствует о позитивном психическом состоянии и общем фоне настроения обучающихся, проявлении интереса к жизни, последовательности в достижении целей и задач учебной и служебной деятельности, средней положительной оценке собственных качеств и поступков;

– слушатели выпускного курса образовательной организации МВД России имеет высокий уровень индекса удовлетворенности жизнью. Полагаем, что, находясь на завершающем курсе обучения, респонденты испытывают удовлетворение от обучения, комфортное настроение; они осознали и приняли сделанный пять лет тому назад выбор, практически достигли поставленные цели, связанные с получением образования; планируют новый жизненный этап, основой которого было обучение и служба на протяжении 5 лет.

Результаты исследования при помощи методики «Локус контроль» (*табл. 3*) позволяют утверждать следующее:

Таблица 3

Результаты по методике «Локус контроль» обучающихся в образовательной организации МВД России

	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	5 курс
Экстерналы	5	3,8	6,4	3,4	3,5
Интерналы	12,1	18,2	4,8	19,8	18,5
Смешанный тип	–	1,9	–	1,7	–

– наибольшее количество экстерналов обучаются на 1 и 3 курсах. Такое количество первокурсников-экстерналов вызывает тревогу, так как на самых ранних ступенях профессионального становления курсанты перекладывают ответственность за себя и свою жизнь на внешние обстоятельства. Курсанты третьего года обучения находятся на своеобразном «экваторе» своего обучения [6]. Считаем, что склонность курсантов к приписыванию ответственности за произошедшее связано с таким переломным этапом обучения;

– как следствие, значительное число респондентов – интерналы (самое большое количество на 2, 4 и 5 курсах). Подчеркнем, что такой локус контроля благотворно влияет не только на процесс обучения и служения, но и обеспечивает гармоничное развитие курсантов как личности и как субъекта деятельности.

Проведенный **сравнительный анализ** при помощи t-критерия Стьюдента **выявил** статистически значимые различия по всем шкалам: экзистенциальная исполненность значимо выше на 5 курсе; жизненная удовлетворенность выше на 5 курсе ($t = 2,05$); интернальность выражена как статистически значимый показатель. Это подтверждает гипотезу: с каждым годом обучения у курсантов повышается осмысленность собственной жизни и субъективная оценка удовлетворенности этой жизни при помощи локализации контроля значимых событий в период обучения.

Результаты эмпирического исследования позволяют утверждать, что курсанты первого года обучения в образовательной организации МВД России, обучающиеся по специализации 37.05.02 «Психология служебной деятельности», адаптируясь и находясь на начальном этапе познания себя и осмысливания своей жизни через призму получения профессионального образования, имеют средние и пограничные с низкими показателями по шкалам методик «Шкала экзистенции», «Индекс жизненной удовлетворенности жизни», т. е. не вполне удовлетворены собственной жизнью. На протяжении 2, 3 и 4 курсов по мере накопления опыта (социально-психологической адаптации, межличностных контактов с различными категориями людей, осмысления собственной жизни в рамках предстоящей деятельности в должности психолога органов внутренних дел Российской Федерации, преодоления жизненно трудных, стрессовых и критических ситуаций в учебной и служебной деятельности) происходит увеличение удовлетворенности жизнью. Тому подтверждение – у слушателей пятого года обучения зафиксированы более значимо высокие показатели экзистенциальной исполненности, индекса жизненной удовлетворенности по сравнению с подобными показателями курсантов 1 курса, представленные в таблице 4.

Таблица 4

Результаты сравнительного анализа по методике «Шкала экзистенции» обучающихся 1 и 5 курсов образовательной организации МВД России

Шкалы	Среднее значение		Среднеквадратическое отклонение		t-критерия Стьюдента
	1 курс	5 курс	1 курс	5 курс	
Самодистанцирование (SD)	27,3	34,6	4,6	3,2	1,33*
Самотранценденция (ST)	57,4	65,7	2,6	2,7	3,03*
Свобода (F)	38,2	40,9	5,8	3,05	4,55
Ответственность (V)	46,5	58,8	4,1	7,5	3,68*
Персональность (Person)	95	116,7	9,1	9,3	2,37*
Экзистенциональность (E)	90,3	121,3	11,3	10,1	8,49*
Общий показатель (G-WERT)	179,3	238	14,05	17,4	4,58*

* – различия статистически значимы при уровне значимости $p \leqslant 0,05$

Полученные данные соответствуют исследованиям Т. И. Куликовой, которая так описала возрастные особенности динамики изменения показателей экзистенциональной исполненности и жизнестойкости у студентов: экзистенциональная исполненность с каждым годом обучения возрастает [2].

Список литературы

1. Костина Л. Н. Психология личности : курс лекций. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2017. 194 с.

2. Костина Л. Н. Психологические аспекты расследования групповых преступлений несовершеннолетних // Юридическая психология. 2006. № 2. С. 11–16.

3. Королева Д. М., Костина Л. Н. Из опыта применения рефлексивного практикума для развития профессионально важных качеств у будущих психологов // Психология и педагогика служебной деятельности. 2019. № 1. С. 27–30.

4. Куликова Т. И. Возрастная динамика изменения показателей экзистенциальной исполненности и жизнестойкости у студентов // International Journal of Medicine and Psychology. 2024. № 27. С. 272–279. URL: https://ijmp.ru/archives/category/publications/.

5. Лэнгле А. Современный экзистенциальный анализ: история, теория, практика, исследования. М. : Юрайт, 2020. 403 с.

6. Психология личности: Пребывание в изменении / под ред. Н. В. Гришиной. СПб. : Санкт-Петербургский университет, 2019. 575 с.

7. Семчук И. В. Психологические особенности формирования готовности к профессиональной деятельности психологов в образовательных учреждениях МВД России : автореф. дис. ... канд. психол. наук. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2013. 24 с.

8. Экзистенциальный анализ. № 1. Бюллетень. 2009. С. 141–170.

Творогова Н. Н.[1]*,*
начальник отделения
психологической работы
отдела морально-психологического обеспечения
Восточно-Сибирского института МВД России

ОКАЗАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ ЛИЦАМ, ПЕРЕЖИВАЮЩИМ УТРАТУ

Психологами подразделений органов внутренних дел на постоянной основе проводится работа с лицами, переживающими утрату близких людей, а с начала проведения специальной военной операции возросла актуальность вопроса психологической поддержки родственников погибших или пропавших без вести военнослужащих. Нет ничего важнее жизни и здоровья близких родственников и нет горя сильнее при их утрате.

Для психологов не существует универсального подхода к работе с человеком, переживающим потерю близкого, но в основе подхода всегда лежит трепетное и внимательное отношение к страданию горюющего, незаметное и деликатное.

Смертельная болезнь близкого человека или его уход требуют великого мужества, силы воли и терпения скорбящего. Практика психологической работы доказывает, что человек способен пережить многие беды, особенно, если с ним находятся любовь и вера.

Особенность работы психолога в чрезвычайной ситуации состоит в побуждении человека осознать свое горе для дальнейшего его переживания. В мудрой библейской истине *«всему свое время, и время всякой вещи под небом: время рождаться, и время умирать; … время разбрасывать камни, и время собирать камни; … время войне, и время миру»,* видятся и такие слова: «время горевать и время остановиться». Потому что всему есть начало и конец. Но чем дольше человек будет отодвигать от себя осознание горя, тем тяжелее ему будет идти дальше с этим грузом.

Существуют определенные стадии, по которым развивается горе, как процесс. Для специалистов знание такой классификации необходимо, чтобы оказать своевременную помощь, а также сориентировать всех участников процесса с целью оказания поддержки страдающему, это могут быть родственники, коллеги, близкие люди, руководители. Недостаточно обладать только лишь знаниями, необходимо осторожно и внимательно сопровождать процесс восстановления после утраты, который является сугубо индивидуальным для всех участников. В некоторых случаях поддержка проводится не только индивидуальная, но и в виде дебрифинга с коллективами.

Рассмотрим пять основных стадий в процессе горевания: шок, гнев, торг, депрессия, принятие. В действительности их может быть больше. Основные этапы горевания человек проходит примерно за 1–1,5 года, в своем темпе, при этом, не исключено перескакивание с одной стадии на другую или возвращение

[1] © Творогова Н. Н., 2026.

по каким-либо причинам к началу процесса (что является нормальным), все индивидуально, бывают осложнения в зависимости от ситуации, от поведения окружающих людей.

1. Шок или отрицание. Характеризуется с позиции «Я не верю, это невозможно», «Вы меня обманываете», «Вы ошибаетесь». Это стадия защитного механизма психики, которая уберегает человека от внезапных сильных эмоций. Помощь: соблюдать терпение, поддерживать разговор, но не давать обещаний, советов, рекомендаций. Находиться всегда рядом, если человек молчит, дать время на осознание произошедшего. Нельзя предлагать сильнодействующие лекарственные средства без рекомендации врача, алкоголь. Исключите такие фразы поддержки, как «Я тебя понимаю», «Соберись», «Теперь ничем помочь нельзя», «Такова жизнь».

Специалисты, работающие в чрезвычайных ситуациях знают, что молчание лучше, когда не знаешь, что сказать, просто находитесь рядом; когда человек осознает страшную действительность, он сам начнет говорить: задавать вопросы о случившемся или рассказывать о чем-то. Можно честно признаться: «Я не знаю, что сейчас Вам сказать», «Скажите, чем можно Вам помочь», «Что для тебя сделать, чтобы тебе стало лучше? Хочешь, я просто посижу рядом? Мы можем вместе молчать или говорить» [1, с. 92].

2. Гнев, связанный с чувством вины. Большинство страдающих на этом этапе ищут виновного в случившемся: в авиакатастрофе – пилот, аварии – другие водители, в болезни – врач, и так далее, при суициде, несчастном случае, природных катаклизмах. «Застрявший» на поиске и наказании виновного может переступить правовой порог, обречь себя на недоверие ко всему миру, месть станет постоянным мотивом существования. Наихудшим вариантом считается тот, в котором человек обвиняет в случившемся себя, душевную боль облегчает самонаказанием через аутоагрессию. Помощь: поддержка в выражении чувств через приемлимые способы: слезы, крик, путешествие, помощь другим людям. Совместный анализ произошедшего, поиск причины и действительных виновников, если таковые имеются.

3. Торг или сделка: все еще остается защитным механизмом психики горюющего, это когда «разбитую чашку уже не склеить», а горюющий пытается найти иные силы, которые могут помочь ее «склеить». Признаки поиска таких сил – обращение к шаманам, магам, гадалкам, уход в секты, передача имущества или денег мошенникам. Постоянные мысли: «Если бы я сделал по-другому, то этого бы не случилось», «Если я смогу вернуть время назад» и т. д. Появляются новые правила, ритуалы, навязчивость в идеях, вера в чудо (чудесное воскрешение). Помощь: при всей нелепости поведения человек пытается найти выход из ситуации, нельзя осуждать, а тем более допускать насмешки окружающих по поводу странных действий. В разговоре с горюющим дайте ему высказаться по вопросам: есть ли у него чувство вины, злости, отчаяния, страха.

4. Депрессия – это отчаяние и бессилие. Основные чувства и ощущения: равнодушие и бессмысленность, усталость и апатия. Существует риск самоповреждения или пагубная зависимость, как уход от душевной боли, когда психика отказывается от защиты. Помощь: поддержка и защита, привлечение

близких родственников или друзей, проговаривание чувств и эмоций, выражение их в творчестве или ином виде деятельности. Внешняя поддержка сродни костылям: опираясь на кого-то, человек чувствует уверенность, он обязательно сможет ходить сам, потом, а сейчас ему очень важны понимание и любовь.

5. Принятие как возвращение к привычной жизни. Несмотря на стихание горя, боль останется в сердце, постепенно превращаясь в печаль, светлые воспоминания, которые необходимо сохранить, в благодарность за сделанное при жизни. Часто в жизни происходят кардинальные перемены – переезд, смена деятельности, внешнего вида, привычек. Возвращение должно происходить постепенно, прислушиваясь к своим чувствам и эмоциям. Не нужно человека торопить, ресурсы не могут восстанавливаться мгновенно, так же нельзя проявлять гиперопеку, оставляя возможности для самостоятельности.

При встрече с переживаниями и чувствами, владеющими человеком в критический момент, рассыпаются все классификации, прогнозы и советы по «поиску ресурсов». Нет одинаковых слов, и нет одинаковых людей – одному человеку какие-то слова дадут силы, а другого они приведут в отчаяние. Как и нет правильного и неправильного поведения, когда человек горюет.

Фразы, необходимые человеку при обретении внутреннего ресурса: «Я с тобой. Пока ты не можешь сам справиться, но ты сможешь потом, а сейчас мы будем все делать вместе», «Мы тебя любим», «Мы переживаем за тебя», «Очень жаль, что нас нет рядом».

Формальные фразы, которых нужно избегать: «Такова судьба», «Бог забирает лучших», «Пришло его (ее) время», «Надо держаться», «Вам надо жить ради детей», «Заведи себе какое-нибудь животное», «Ему сейчас там хорошо, он ушел в прекрасный мир», «Ты еще сможешь выйти замуж», «Вы еще можете иметь детей», «Он прожил такую долгую жизнь, его время настало».

Ворден Д. В. предложил вариант описания реакции горя не по стадиям или фазам, а через четыре задачи, которые должны быть выполнены горюющим при нормальном течении горя. Хотя формы течения горя и их проявления очень индивидуальны, любая реакция утраты будет всегда развиваться сходным образом по содержанию, разнится лишь длительность и интенсивность; неизменность содержания процесса позволяет выделить те универсальные шаги, которые должен сделать горюющий, чтобы вернуться к нормальной жизни, и на выполнение которых должно быть направлено внимание консультанта. Задачи горя неизменны, поскольку обусловлены самим процессом, а формы и способы их решения индивидуальны и зависят от личностных и социальных особенностей горюющего человека. Четыре задачи горя решаются субъектом последовательно:

1. Принятие реальности утраты (помогают ритуалы прощания).
2. Переработка боли, причиняемой горем.
3. Приспособиться к миру без умершего.
4. Сохранить связь с умершим, приступая к построению новой жизни [2, с. 207].

Практикующие психологи отмечают некоторые симптомы, свидетельствуют о затянувшихся переходах между стадиями горевания:

– задержка реакции на горе в течение нескольких недель (нет признаков страдания, печали);

– появление психосоматических заболеваний: сердечно-сосудистые, желудочные, аллергические реакции;

– вербальная агрессия (против конкретных людей или многих);

– развитие бурной деятельности, которая истощает силы;

– бессонница, малоактивность, постоянное употребление антидепрессантов.

Дети и горе. Дети по-своему воспринимают потерю близкого человека, но для них это тоже горе, они все слышат, все понимают, они такие же члены семьи и имеют право участвовать в процессе горевания. Неправильно отстранять детей от семейного несчастья, потому что они могут почувствовать себя ненужными. Детей нужно брать на похороны, если там будет человек, который о них позаботится. Детей тоже необходимо привлечь к ритуалу разговора с умершим: в виде письма или возложения цветов на могилу. Некоторым взрослым кажется, что ребенок не понимает, что произошло, однако он может остаться один на один со своим горем и перенести его в свой мир, будучи уже взрослым. Психологи периодически сталкиваются с такими проблемами уже у взрослых людей, причина проблемы в том, что когда-то он потерял ощущение безопасности и любви, от него отстранились, ему не дали возможность сопереживать близким в горе.

Процесс скорби не является какой-то неадекватной реакцией, от которой надо уберечь человека, более того, с гуманистических позиций он необходим. Скорбь нельзя приостанавливать, но и она конечна. Родителям и другим родственникам необходимо поддерживать эмоциональный и физический контакт с ребенком, потерявшим близкого, внимательно относиться к его состоянию и желаниям, честно отвечать на вопросы, проявлять терпение к негативным сторонам поведения, быть открытым к его чувствам [3, с. 16].

Проблемы, разрешаемые в процессе консультирования, очень индивидуальны. Некоторые люди просто не понимают, что с ними происходит; в этом случае даже простые объяснения психологии горя могут помочь уменьшить страх и напряжение. Обычно на острой стадии горя человек жаждет, прежде всего, облегчения страданий, так как боль утраты и другие переживания могут быть невыносимыми. Парадокс состоит в том, что в этот период психолог должен помогать в переживании боли, необходимом для заживления травмы, а не избегать или отрицать ее, что делает кризисную помощь очень сложной проблемой, в том числе и для консультанта, поскольку он может оказаться мишенью для выражения агрессии со стороны пациента.

Количество сессий консультирования можно установить только тогда, когда речь идет о решении конкретной проблемы (например, вновь выйти на работу или начать навещать могилу умершего), а в большинстве случаев консультирование продолжается до тех пор, пока пациент нуждается в сопровождающей помощи. По различным данным, большинство пациентов, консультирующихся в связи с утратой, проходят от четырех до десяти сессий в течение одного или

двух лет после события. Распространены и однократные обращения, в основном за разъяснениями и информацией [4, с. 49].

Ответственность специалистов – поддерживая людей, не превратить их в жертву. В состоянии горя человек становится очень внушаемым. Ему необходимо найти поддержку, хотя внешне не все это показывают: мужчина не может плакать, потому что «воспитание не позволяет», старшая в семье женщина берет на себя все обязанности и «забывает» о собственном горе, не позволяя эмоциям прорваться, бабушки уходят в дальнюю часть дома, чтобы своим болезненным видом «не расстраивать родственников». Слыша со всех сторон: «Тебе так тяжело, ты не сможешь, ты не выдержишь, ты не справишься», – он начинает верить, что действительно ничего не может [5, с. 117]. Важно, чтобы сам человек сказал – «смогу, справлюсь», а для этого надо, чтобы он почувствовал свою внутреннюю крепость и поверил в себя. Тогда он на подсознательном уровне почувствует, что горе можно пережить и что у него есть будущее.

Список литературы

1. Баринова О. В., Малютина А. С. Специфика переживания утраты близкого человека // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2020. № 1 (50). С. 87–96.

2. Полушина О. Б. Работа психолога с клиентом в острой фазе горевания // Личность в экстремальных условиях и кризисных ситуациях жизнедеятельности. 2024. № 14. С. 204–211.

3. Балагурова М. Чтобы горе не стало травмой. Психолог МЧС рекомендует // Основы безопасности жизнедеятельности. 2018. № 3. (219). С. 15–17.

4. Психологическая помощь в кризисных ситуациях / [В. Г. Ромек и др.]. СПб. : Речь, 2007. 256 с.

5. Смарышева В. А. Кризисное психологическое консультирование. 2-е изд., доп. СПб. : Веип, 2023. 184 с.

Тиранова В. Ю.[1]*,*
командир отделения
Института-факультета психологии
служебной деятельности органов внутренних дел
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Зуйкова А. А.,
доцент кафедры педагогики
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук, доцент

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ ПСИХОЛОГОВ СИЛОВЫХ СТРУКТУР КАК ФАКТОР, ОГРАНИЧИВАЮЩИЙ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПОМОЩИ: ЭТИЧЕСКИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ

Статья анализирует, как профессиональное выгорание подрывает эффективность работы психологов в силовых структурах. Эмоциональное напряжение, деперсонализация и чувство некомпетентности – прямые следствия их сложной работы – создают идеальные условия для развития этого синдрома. Основное внимание уделено тому, как выгорание искажает профессиональную практику, порождая серьезные этические конфликты и снижая общее качество психологического сопровождения.

Актуальность данной проблемы состоит в выявлении взаимосвязи стрессоустойчивости и эмоционального интеллекта с профессиональным выгоранием у сотрудников правоохранительных органов, которая связана со сложными, опасными и стрессогенными условиями труда, высоким нервно-психическим напряжением, а также рисками для жизни и здоровья, что связано со спецификой выполняемых профессиональных задач.

В работе психологов силовых ведомств наблюдаются снижение операционной эффективности, увеличение риска этических нарушений и возникновение синдрома профессионального выгорания. Главной целью данного исследования является выявление и описание основных причинно-следственных связей между указанными явлениями.

Профессиональное выгорание – это деструктивный психологический синдром, развивающийся у работников в условиях интенсивных межличностных коммуникаций, сопряженных с высокими эмоциональными затратами. В научный оборот это понятие ввел Х. Дж. Фрейденбергер (1974 г.), определивший

[1] © Тиранова В. Ю., 2026.

его как результат хронического стресса, ведущего к истощению энергетических, эмоциональных и личностных резервов человека [1].

Работа в ведомственных структурах оказывает серьезное воздействие на психологов в виде профессионального выгорания. Их работа изначально проходит в постоянном стрессе и напряжении, а также связана с риском. Помимо обычных причин, которые могут вызвать выгорание у любого специалиста, на них оказывают давление еще и специфические факторы, неизбежные в правоохранительной системе. Ежедневно они сталкиваются с кризисами и преступностью, и такая нагрузка значительно отображается на психике. В итоге у сотрудников высок риск не только выгореть, но и получить другие серьезные психологические проблемы [2].

Психолог в силовой структуре работает в условиях двойной лояльности. С одной стороны, он обязан оказывать помощь сотруднику, а с другой – отчитываться перед командованием о психологическом климате в подразделении и потенциальных рисках. Необходимость балансировать между ожиданиями руководства организации (отчетность, стандарты, задачи) и помощи сотруднику (конфиденциальность, поддержка, доверие), создает постоянное напряжение и эмоциональную нагрузку, так как интересы сторон могут расходиться.

Психолог в силовых структурах ежедневно сталкивается с тяжелыми случаями – работает с последствиями боевых командировок, критическими инцидентами, помогает тем, кто столкнулся с «синдромом выжившего». Постоянное погружение в чужую травму не проходит бесследно: постепенно развивается вторичная травматизация. Фактически, психика специалиста начинает пропускать через себя боль подопечных, как если бы эти события происходили с ним самим [3].

Усложняет ситуацию и высокий уровень ответственности. От заключения психолога часто зависят судьбы людей – возможность допуска к службе, своевременное выявление суицидальных рисков, предотвращение кризисных ситуаций. Понимание, что ошибка может привести к непоправимым последствиям, создает постоянное фоновое напряжение и требует непрерывной мобилизации, что многократно ускоряет эмоциональное истощение [4].

На эмоциональное состояние так же влияет закрытость корпоративной культуры, где демонстрация усталости, неуверенности или эмоциональной уязвимости часто воспринимается как профнепригодность. В связи с этим психолог и сам вынужден соответствовать этому мифу о «несгибаемости», подавляя собственные эмоции и игнорируя накапливающийся стресс [5].

Выгорание психолога влияет не только на его личное состояние, но и на качество профессиональной деятельности, что отрицательно может сказываться на этическом аспекте профессиональной деятельности.

В состоянии выгорания первым и самым опасным следствием становится снижение эмпатии и качества консультирования. Работа начинает превращаться в формальное выполнение сеансов, без настоящей эмоциональной вовлеченности. Это снижает качество помощи и может привести к недоверию со стороны клиента.

Нарушаются конфиденциальность и профессиональные границы. Это может проявляться двумя способами: либо в виде дистанционной холодности и пренебрежения, либо, наоборот, в виде нездоровой чрезмерной вовлеченности и сти-

рания границ между личным и профессиональным. Оба варианта деструктивны. Этические стандарты подчеркивают необходимость поддерживать границы, избегать множественных ролей и сохранять профессионализм [6].

Возрастает риск некорректной диагностики. Из-за эмоционального истощения и когнитивных нарушений психолог может использовать устаревшие или нерелевантные методики, давать поверхностные заключения. Он упрощает сложные случаи, чтобы снизить свою психическую нагрузку. Это нарушает принцип компетентности и причиняет потенциальный вред сотруднику.

Выгорание психологов отражается на уровне организации и службы в целом – ухудшается эффективность, страдает репутация, возникает текучесть кадров. Снижение производительности и инициативности психолога. Когда психолог выгорел, его продуктивность падает: выполнение только обязательного минимума, избегание дополнительных задач и проектов. Это тормозит развитие службы и ухудшает результаты работы.

Когда психологическая служба перестает справляться со своими задачами, она быстро теряет доверие. И рядовые сотрудники, и командование замечают неэффективность: растет число жалоб, а к рекомендациям психологов начинают относиться скептически. В результате служба теряет свой авторитет и перестает восприниматься как серьезный партнер при принятии кадровых решений. Это замкнутый круг – чем хуже работает служба, тем меньше к ней прислушиваются, а значит, ее положение только ухудшается.

Выгоревший психолог постепенно утрачивает свою ключевую – превентивную – роль. Он уже не может объективно оценивать эмоциональное состояние коллег, вовремя замечать признаки надвигающегося кризиса и давать обоснованные рекомендации по распределению нагрузки или необходимости отдыха. В результате организация лишается важнейшего механизма профилактики стрессов и просто не замечает многие проблемы, пока они не перерастут в серьезный кризис.

Постоянные перегрузки, отсутствие реальной поддержки и профессиональное выгорание заставляют психологов увольняться. Текучесть кадров становится серьезной проблемой: уходят опытные специалисты, а новые не задерживаются надолго. В итоге выгорание психологов перестает быть личной проблемой отдельного человека и превращается в системную угрозу для всей организации, подрывая ее стабильность и благополучие коллектива.

Учитывая системный характер проблемы и ее деструктивное влияние на функционирование ведомства, преодоление профессионального выгорания психологов требует не разрозненных мер, а целостной стратегии. Профилактика профессионального выгорания должна рассматриваться как системная задача, включающая индивидуальный и профессиональный уровень.

Для устойчивой и эффективной работы психологу необходимо сознательно и регулярно заниматься сохранением своего ресурса. На уровне саморегуляции это означает освоение и ежедневное применение практик: от кратковременных методов, таких как «стоп-пауза» или визуализация в течение рабочего дня, до более глубоких техник дыхания, осознанности и релаксации для восстановления после сложных случаев. Не менее важна профессиональная гигиена – регу-

лярная супервизия или личная терапия, которые помогают обрабатывать сложные темы, предотвращают выгорание и сохраняют объективность. Наконец, фундаментом является строгое разделение работы и личной жизни: соблюдение режима, полноценный отдых, увлечения и общение с близкими. Только такой комплексный подход позволяет поддерживать профессиональное долголетие.

Для поддержания профессионального тонуса и профилактики выгорания критически важно непрерывно развиваться и осознанно выстраивать свою карьерную траекторию. Активное участие в конференциях и курсах повышения квалификации, особенно по современным методам стресс-менеджмента, не только расширяет инструментарий, но и возвращает ощущение профессиональной значимости. Параллельно необходима регулярная рефлексия собственных границ: осмысление степени вовлеченности в случаи и строгое соблюдение этического кодекса защищают от двух крайностей – эмоционального отчуждения и разрушительного слияния с клиентом. Наконец, даже в рамках одной должности крайне полезно стремиться к ротации задач, чередуя консультации, диагностику и аналитику – это предотвращает профессиональное «замыливание глаза» и поддерживает интеллектуальный интерес к работе.

Таким образом, профессиональное выгорание психолога является системной многомерной проблемой, корни которой заложены в спецификации деятельности (высокая эмоциональная нагрузка, двойственные обязательства, травматичный контент, корпоративная культура), в этической области (снижение качества помощи, нарушения границ) и на уровне организации (снижение эффективности службы). Выгорание ограничивает способность психолога эффективно работать, снижает качество оказания помощи и угрожает устойчивости службы.

Список литературы

1. Кулакова С. В. Факторы риска развития профессионального выгорания у психологов силовых структур // Государственная служба и кадры. 2018. № 3. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/faktory-riska-razvitiya-professionalnogo-vygoraniya-u-psihologov-silovyh-struktur.

2. Кузнецова О. Л. Теоретический анализ феномена вторичной травматизации и его психологической профилактики у психологов, работающих с прямыми и косвенными участниками боевых действий // Мир педагогики и психологии: международный научно-практический журнал. 2025. № 06 (107).

3. Конычева Ю. Д. Профессиональное выгорание психологов как социальная проблема // Мир науки. Педагогика и психология. 2024. Т. 12. № 2. URL: https: //mir-nauki.com/PDF/95PDMN224.pdf/.

4. Поджио В. А., Зверева М. В. Риски профессионального выгорания у практикующих специалистов-психологов // Медицинская психология в России. 2020. Т. 12. № 3. С. 2. doi: 10.24412/2219-8245-2020-3-2.

5. Молокоедов А. В., Слободчиков И. М., Удович С. В. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности : монография. М. : Левъ, 2018. 250 с.

Тищенко С. Ю.[1]*,*
слушатель
Института-факультета психологии
служебной деятельности органов внутренних дел
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Охотников Ю. М.,
доцент кафедры психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук, доцент

ПРОБЛЕМЫ ПСИХИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Психическое здоровье – это состояние благополучия, при котором человек реализует собственный потенциал, способен справляться с обычными жизненными стрессами, продуктивно работать и вносить вклад в жизнь сообщества. В условиях профессиональной деятельности, особенно связанной с рисками и высокой ответственностью, психическое здоровье становится неотъемлемым фактором успешной адаптации.

Для сотрудников органов внутренних дел (ОВД) поддержание психического здоровья является критически важным, так как они регулярно сталкиваются с ситуациями угрозы психического здоровья, могут проявляться в форме тревожных расстройств, депрессии, синдрома эмоционального выгорания и посттравматического стрессового расстройства (ПТСР).

Психическое здоровье – это не просто отсутствие психических заболеваний, это «состояние благополучия, при котором человек способен реализовать свои способности, справляться с жизненными стрессами, продуктивно работать и вносить вклад в жизнь общества». В условиях профессиональной деятельности психическое здоровье приобретает особое значение, так как от него напрямую зависит эффективность труда, межличностное взаимодействие, устойчивость к профессиональному стрессу и общий уровень удовлетворенности жизнью.

В современной психологии и медицине феномен психического здоровья рассматривается как многоуровневое образование, включающее когнитивные, эмоциональные, мотивационные и поведенческие компоненты. Поддержание психического здоровья становится важной задачей не только для индивида, но и для работодателя, особенно в высокострессовых профессиях, где психоэмо-

[1] © Тищенко С. Ю., 2026.

циональные перегрузки являются нормой. По этому поводу, как отмечает С. Мадди, жизнестойкость человека при сохранении внутреннего баланса способствует преодолению стрессовой ситуации, не ограничивая успешность деятельности. Жизнестойкость включает три компонента – вовлеченность, контроль и принятие риска. Выраженность этих компонентов имеет значение для сохранения здоровья, работоспособности и активности в стрессовых ситуациях [4].

Отмечая вышесказанное, стоит отметить, что психическое здоровье в профессиональной деятельности включает в себя ряд компонентов, которые отражены на рисунке 1.



Рис. 1. Компоненты психического здоровья

Анализ современных исследований позволил нам выделить факторы, влияющие на психическое здоровье сотрудников ОВД:

– организационные (режим труда, условия и характер помещений, стиль управления руководителей);

– социальные (поддержка коллег, наличие профессионального сообщества);

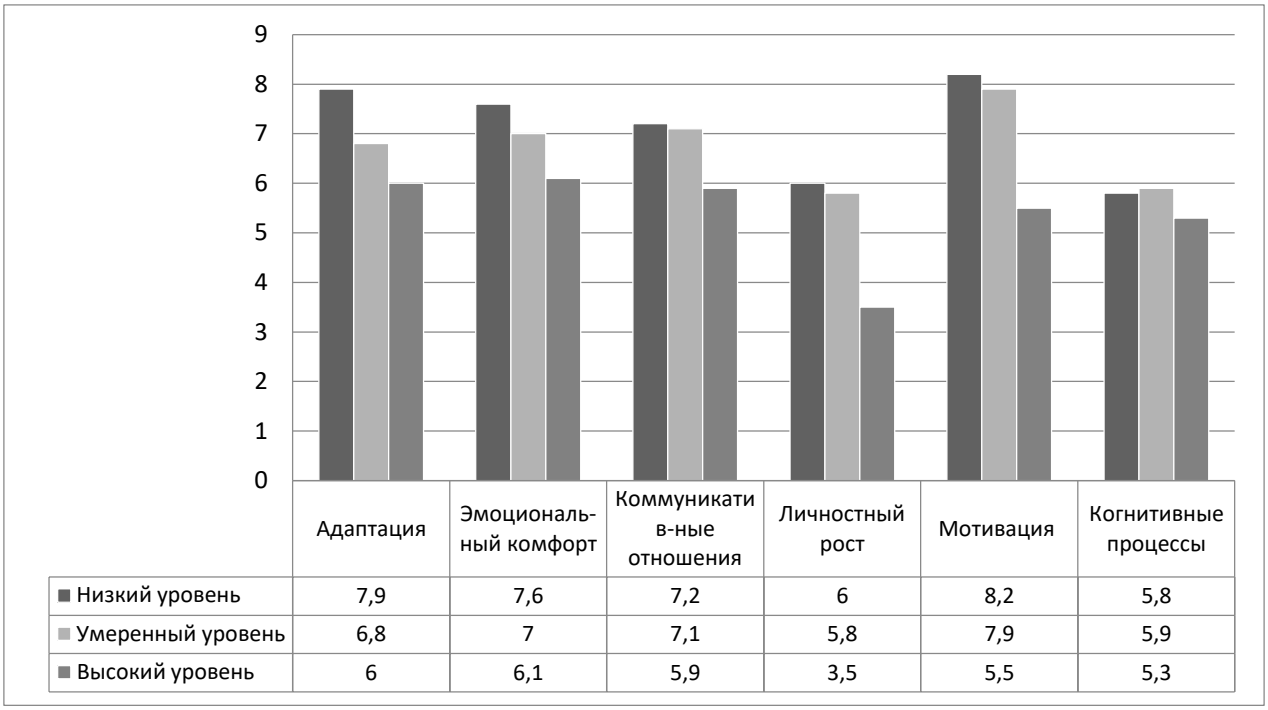
– индивидуальные (уровень стрессоустойчивости сотрудника ОВД, развитость личностных ресурсов, стиль совладания со стрессом).

Необходимо учитывать, что психическое здоровье формируется в динамическом взаимодействии этих факторов, а его нарушение может проявляться в виде дезадаптации, эмоционального и профессионального выгорания, снижения мотивации, когнитивных нарушений, состоянии тревожности и напряженности.

Как считает Е. А. Евтушенко, существуют различия в особенностях состояний психологического здоровья сотрудников в разных условиях несения службы, при этом сотрудники, применяющие адаптивные механизмы совладающего

поведения в повседневных условиях несения службы отличаются высоким уровнем выраженности показателей психологического здоровья [1, с. 208].

Учитывая особенности проявлений психического здоровья сотрудников, в ходе исследования мы выявляли основные критерии и различия факторов, в зависимости от степени проявлений ими совладающего поведения (*рис. 2)*.



	Адаптация	Эмоциональный комфорт	Коммуникативные отношения	Личностный рост	Мотивация	Когнитивные процессы
Низкий уровень	7,9	7,6	7,2	6	8,2	5,8
Умеренный уровень	6,8	7	7,1	5,8	7,9	5,9
Высокий уровень	6	6,1	5,9	3,5	5,5	5,3

Рис. 2. Сравнительный анализ факторов психического здоровья сотрудников ОВД в различных условиях профессиональной деятельности (в баллах)

Как отмечает Р. С. Немов, «…поддержание психического здоровья специалистов является ключевым элементом устойчивого развития любой организации» [3]. Это особенно актуально для подразделений органов внутренних дел, где высок уровень ответственности, эмоционального напряжения и постоянного взаимодействия с людьми.

Основные меры поддержки психического здоровья для сотрудников ОВД могут включать:

– обоснованные программы профилактики стресса;

– групповые тренинги по развитию эмоционального интеллекта, коммуникативных способностей;

– психологическое консультирование и супервизии;

– обеспечение баланса между служебной деятельностью и личной жизнью сотрудника.

Учитывая все вышесказанное, определяется, что психическое здоровье в профессиональной деятельности – это неотъемлемая часть общего благополучия сотрудников ОВД, является критически важным элементом их профессиональной эффективности и личной безопасности, требующее комплексного подхода, включающего как индивидуальные стратегии самоподдержки, так и системные меры со стороны руководства и начальников, психологических служб.

Психологическая устойчивость сотрудника – это не только залог его благополучия, но и гарантия эффективного выполнения им своих служебных обязанностей. Отсюда вытекает необходимость целенаправленного формирования стрессоустойчивости как ключевого компонента психического здоровья.

Целесообразно выделить, что стрессоустойчивость сотрудников ОВД включает в себя следующие аспекты:

– психологическую готовность к действию в экстремальных ситуациях;

– умение контролировать эмоциональные реакции, избегая импульсивных решений;

– способность к быстрой адаптации к изменяющимся условиям и неопределенности;

– навыки саморегуляции и восстановления личных ресурсов (физических и ментальных);

– высокий уровень профессиональной мотивации и внутренней устойчивости к разочарованиям и перегрузкам.

Указанные аспекты стрессоустойчивости сотрудников ОВД позволяют нам раскрыть практические меры по поддержке психического здоровья сотрудников ОВД в системе МВД России:

– системы ранней диагностики признаков выгорания и эмоционального истощения;

– формирование позитивного микроклимата в коллективе и поддержка командной сплоченности;

– нормирование регламента служебного времени, контроль за графиком дежурств и отпусков;

– свободный доступ к профессиональной психологической помощи и консультациям и др.

Таким образом, развитие стрессоустойчивости и системная поддержка психического здоровья сотрудника ОВД являются необходимыми условиями для стабильной и результативной службы сотрудников органов внутренних дел. Это требует не только индивидуального развития личных навыков, но и создания организационной культуры, заботы о психологическом благополучии.

Список литературы

1. Евтушенко Е. А. Особенности психологического здоровья сотрудников полиции в зависимости от условий прохождения службы // Психология и право. 2019. № 9 (3). С. 207–218.

2. Лазарус Р., Фолькман С. Стресс, оценка и совладание. СПб. : Питер, 2006. 256 с.

3. Немов Р. С. Психология : учебник для студентов высших педагогических учебных заведений : в 3 кн. 4-е изд. М. : Гуманитарный издательский центр Владос, 2003. Кн. 1: Общие основы психологии. 688 с.

Тышков А. А.[1]*,*
слушатель
Института-факультета психологии
служебной деятельности органов внутренних дел
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Костина Л. Н.,
профессор кафедры психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
доктор психологических наук, профессор

ВОЛЕВОЙ КОНТРОЛЬ КАК КОМПОНЕНТ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Актуальность обращения к глубоким познаниям и практическому применению психологических знаний возрастает у психологов органов внутренних дел Российской Федерации в связи с возрастанием проблем, с которыми сталкиваются сотрудники органов внутренних дел в экстремальных и особых условиях несения службы. В современных условиях сотрудники несут службу на новых территориях – субъектах Российской Федерации, в Донецкой Народной Республике, Луганской Народной Республике, Запорожской и Херсонской областях для обеспечения общественной безопасности и охраны общественного порядка. Новая обстановка и особые условия оперативно-служебной деятельности, динамическое изменение криминогенной и оперативной обстановки, неопределенность ситуаций, повышение уровня ответственности может вызвать у сотрудника ответную реакцию в виде сильного стресса и других негативных психоэмоциональных состояний, что актуализирует проблему их преодоления.

Сотрудники органов внутренних дел Российской Федерации в поисках ответов на конкретные вопросы. Например, как совладать с эмоциями, с которыми они столкнулись при выполнении служебных обязанностей, в процессе взаимодействия с агрессивным гражданином или подозреваемым в совершении преступления (стрессогенной ситуации)? В этом может помочь развитие психологического потенциала, который поможет мобилизовать внутренние ресурсы сотрудника и его жизнестойкость для эффективного выполнения служебных задач.

Гипотеза исследования: уровень волевого контроля может оказывать влияние на показатели профессиональной жизнестойкости у сотрудников органов внутренних дел.

---

[1] © Тышков А. А., 2026.

Начнем с определения, которое сформулировано В. И. Чернениловым, – «психологический потенциал – интегративное состояние актуализированных и остающихся невостребованными психологических качеств личности, которые могут быть реально задействованы в профессиональной деятельности». В структуре психологического потенциала он выделил две основные подсистемы: психотехнологическую (включает в себя ряд навыков, необходимых для выполнения профессиональных задач – способность к быстрому принятию решений, наблюдательность, стрессоустойчивость в экстремальных ситуациях и др.) и общечеловеческую (включает устойчивые личностные качества, эмоционально-волевую сферу, ценностные ориентации, мотивацию, жизнестойкость, способность к саморегуляции, нравственные установки и т. д.). Подробнее разберем такой компонент эмоционально-волевой сферы как волевой контроль. Волевой контроль в исследованиях Е. А. Сергиенко, Г. А. Виленской и И. И. Ветровой рассматривается как третья субсистема контроля поведения, как способность человека управлять собственными действиями, эмоциями и мыслями, основываясь на поставленных целях и задачах. Волевой контроль играет немаловажную роль в различных аспектах жизни, включая здоровье, учебу, работу и межличностные взаимоотношения. Развитие волевого контроля может происходить через использование методов психологической саморегуляции, саморефлексию и различные практики.

По мнению Л. С. Выготского, волевая регуляция имеет социокультурную природу, т. е. культура оказывает влияние на формирование волевого поведения и волевых качеств личности. Вероисповедание, история этноса и условия жизни народа на современном этапе развития – данные факторы волевой регуляции Л. С. Выготский выделял как деятельность, направленная на увеличение способности контролировать собственные эмоции, чувства, действия и поведение. Устойчивые способы волевой регуляции, в частности, реализации намерений в действии, в большей степени определяются характеристиками национальной культуры; склонностью к самоконтролю – актуальными условиями жизни субъекта и этнической группы; волевой самооценкой – культурными образцами и эталонами поведения, продиктованными как актуальной жизненной ситуацией, так и традиционным образом жизни народа.

Профессиональная жизнестойкость, с точки зрения Н. В. Коноваловой, представляет из себя интегральное личностное образование, позволяющее специалисту сохранять психологическое здоровье, профессиональную эффективность и личностную целостность в условиях длительного воздействия стрессогенных и травмирующих профессиональных факторов. Она обеспечивает готовность человека реализовать свои профессиональные функции в условиях, не благоприятствующих и даже препятствующих сохранению профессиональной и личной целостности.

Жизнестойкость зачастую относят к одной из ключевых личностных переменных, которая является своего рода барьером от негативного влияния стресса на душевное и соматическое здоровье. Как утверждает российский педагог-психолог Ю. И. Сова: содержательный аспект жизнестойкости представлен двумя компонентами – жизнестойкое поведение и жизнестойкое отношение.

Жизнестойкое поведение мобилизует силы для преодоления стрессовых ситуаций, его основная цель: сохранение психического и физического здоровья человека. Жизнестойкое отношение способствует тому, что человек воспринимает жизненные события как менее значимые и травмирующие, а также склонен к их позитивной переоценке. Профессиональная жизнестойкость дает возможность адекватно подходить к анализу стрессогенных ситуаций в профессиональной деятельности и своевременно распознавать возникающие профессиональные деформации личности.

Также есть исследования, которые концентрируются на отдельных компонентах профессиональной жизнестойкости в контексте служебной деятельности. Большое количество работ раскрывают понятие профессиональная жизнестойкость как целостное личностное образование, интегрирующее когнитивные, эмоциональные, мотивационные, поведенческие и рефлексивные ресурсы, которые позволяют не только противостоять неблагоприятным факторам служебной деятельности, но и сохранять профессиональную эффективность, личностную целостность и служебную мотивацию в долгосрочной перспективе (Н. В. Коновалова, С. А. Хацкевич, И. В. Романова, Е. А. Серых, Л. Г. Дворкина и др.). Анализируя данные определения, можем сделать вывод о том, что исследуемые нами понятия «волевой контроль» и «профессиональная жизнестойкость» относятся именно к общечеловеческой подсистеме структуры психологического потенциала.

Таким образом, современные исследования значительно углубили представления о волевом контроле и профессиональной жизнестойкости как компонентах, которые включаются в структуру психологического потенциала. Применительно к деятельности сотрудников органов внутренних дел эти компоненты необходимы для грамотного использования механизмов саморегуляции и способности сохранять эффективность в условиях профессионального стресса. Изучение взаимосвязи между двумя рассматриваемыми понятиями помогает лучше понимать механизмы психологической устойчивости сотрудников органов внутренних дел, способствует повышению качества их профессиональной деятельности в стрессовых ситуациях и разработке эффективных методов профилактики профессиональных деформаций личности.

Выборка исследования составила 44 курсанта (36 девушек и 8 юношей; средний возраст 20–22 года) 4-го года обучения института психологии служебной деятельности органов внутренних дел Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя (обучающихся по специальностям: 37.05.02 «Психология служебной деятельности»; 44.05.01 «Педагогика и психология девиантного поведения»). Психодиагностический инструментарий представлен двумя опросниками: опросник «Контроль поведения» (Е. А. Сергиенко, Г. А. Виленская, И. И. Ветрова) и опросник «Профессиональная жизнестойкость» (Е. А. Шмелева, П. А. Кисляков).

Представим анализ результатов тестирования: большинство респондентов (34 человека, 77,3 %) демонстрируют уровень профессиональной жизнестойкости выше среднего, а остальные (10 человек, 22,7 %) на среднем уровне, низкие результаты не были получены. Такие результаты свидетельствуют о сформиро-

ванной способности сохранять устойчивость, мотивацию и эффективность в профессионально важных ситуациях, что особенно значимо для сотрудников органов внутренних дел. Также следует отметить, что большинство респондентов (54,5 %, 24 человека) обладают высоким уровнем волевого контроля, 40,9 % (18 человек) – находятся лишь на среднем уровне развития волевого контроля и 4,5 % (2 человека) – на низком, что может указывать на необходимость дополнительной психолого-педагогической работы по развитию волевой сферы у определенной категории сотрудников. Полученные данные отражают благоприятный уровень развития профессионально-важных качеств у респондентов.

Для оценки взаимосвязи между уровнем волевого контроля и показателями профессиональной жизнестойкости был использован непараметрический коэффициент ранговой корреляции Спирмена. Выбор данного метода обусловлен тем, что распределения исследуемых переменных значительно отклонялись от нормального (по критерию Шарипо-Уилка). В таблице представлены результаты исследования.

Таблица 1

Результаты корреляционного анализа между волевым контролем и профессиональной жизнестойкостью сотрудников ОВД; значимость связей между показателями

Показатели	Волевой контроль	Профессиональная жизнестойкость
Волевой контроль	r = 1	
Профессиональная жизнестойкость	**r = 0,60****	r = 1

Примечание: звездочками указаны уровни значимости связей: *p ⩽ 0,05; **p ⩽ 0,01, *** p ⩽ 0,001 (для r_{xy} – критерия Спирмена).

В результате применения коэффициента корреляции Спирмена для оценки связи между уровнем волевого контроля и показателями профессиональной жизнестойкости была выявлена статистически значимая положительная связь между этими переменными. Результаты исследования указывают на заметную связь: чем выше уровень волевого контроля, тем выше показатели профессиональной жизнестойкости, и наоборот.

Полученные в ходе настоящего исследования результаты, подтверждающие гипотезу исследования (уровень волевого контроля может оказывать влияние на показатели профессиональной жизнестойкости у сотрудников органов внутренних дел), согласуются с выводами, представленными в научной статье Н. В. Коноваловой «Волевая регуляция как ресурс профессиональной жизнестойкости сотрудников силовых структур». В указанном исследовании корреляционный анализ выявил достоверную связь между волевыми показателями (целеустремленностью, самообладанием и способностью к произвольной регуляции поведения) и ключевыми аспектами профессиональной жизнестойкости (устойчивостью к профессиональному выгоранию и сохранением мотивации к служебной деятельности). Таким образом, эмпирическое подтверждение

нашей гипотезы дополняет данные, полученные Н. В. Коноваловой, и подтверждает значимую роль волевого контроля как одного из центральных психологических ресурсов, обеспечивающих жизнестойкость личности сотрудника органов внутренних дел.

Результаты исследования позволяют рассматривать волевой контроль и профессиональную жизнестойкость как важные ресурсные компоненты психологического потенциала сотрудника органов внутренних дел, который способствует его устойчивости к профессиональным вызовам и предотвращению негативных последствий хронического стресса, включая профессиональное выгорание и профессиональные деформации личности. Высокий уровень волевого контроля обеспечивает способность личности целенаправленно регулировать свои действия, эмоции и внимание даже в условиях неопределенности, давления и повышенной ответственности, что особенно актуально для профессии, связанной с обеспечением правопорядка и общественной безопасности. Данное исследование подчеркивает необходимость целенаправленного развития волевой регуляции в рамках психологической подготовки и сопровождения сотрудников органов внутренних дел как одного из путей эффективного повышения их профессиональной жизнестойкости.

Дальнейшее исследование в данной области может помочь в развитии методов, направленных на выявление симптомов профессиональной деформации личности сотрудника, а также в повышении эффективности программ, направленных на укрепление навыков контроля поведения и рост уровня профессиональной жизнестойкости сотрудников силовых структур.

Список литературы

1. Выготский Л. С. (1996). История развития высших психических функций // Психологическая наука и образование. № 1 (2). С. 5–8.

2. Коновалова Н. В. Волевая регуляция как ресурс профессиональной жизнестойкости сотрудников силовых структур // Психология и право. 2020. Т. 10. № 3. С. 89–101.

3. Маджидова Л. А. Психологический потенциал личности: структура и динамика // Вопросы психологии. 2013. № 5. С. 45–54.

4. Музалева Д. А. Профессиональная жизнестойкость педагога, как частный случай жизнестойкости личности // Мир науки. Педагогика и психология. 2022. Т. 10. № 3.

5. Сергиенко Е. А., Виленская Г. А., Ветрова И. И. Новый метод оценки психической регуляции – опросник «Контроль поведения» // Экспериментальная психология, 2023. № 1. С. 3–5.

6. Сова Ю. И. Смысловая саморегуляция жизнестойкого отношения студента к кризисным ситуациям : дис. … канд. психол. наук. Тамбов : Тамбовский государственный университет, 2009. 228 с.

7. Столяренко А. М. Энциклопедия юридической психологии / под общ. ред. А. М. Столяренко. М. : Юнити-Дана : Закон и право, 2003. 345 с.

Федюкина Е. И.[1]***,***
командир отделения
Института-факультета психологии
служебной деятельности органов внутренних дел
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Балашова В. А.,
заместитель начальника
кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологический наук

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ ТРУДНЫХ ЖИЗНЕННЫХ СИТУАЦИЙ КУРСАНТАМИ

Каждый человек хотя бы раз сталкивался с трудной жизненной ситуацией. Под влиянием беспокойства, апатии и чувства безысходности кажется, что проблема полностью взяла контроль над жизнью и выбраться из сложившейся ситуации не представляется возможным. На схожие обстоятельства, в силу своей психоэмоциональной устойчивости, люди реагируют по-разному. Кто-то быстро находит решение и варианты действий, а кто-то «застревает» и не может прийти в себя еще долгое время.

В отношении сотрудников полиции стоит учесть, что их профессиональная деятельность напрямую связана со стрессом, риском и высокой ответственностью. У психологически неподготовленного человека эти факторы могут вызвать ряд проблем: тревожность, снижение работоспособности, чувство постоянной усталости, социальную изоляцию. Для курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России процесс обучения сопровождается не только получением теоретических и практических навыков и умений по выбранной специальности, но и необходимостью адаптации к служебной дисциплине, требованиям по физической подготовке и психоэмоциональной устойчивости. Такая специфика профессионального обучения направлена на развитие психологической подготовленности к дальнейшей службе, где требуется умение управлять своим поведением и контролировать морально-психологическое состояние в критических ситуациях [7]. Понимание преодоления трудностей помогает курсантам стать квалифицированными специалистами в будущем.

[1] © Федюкина Е. И., 2026.

Изучение данной темы позволит выявить основные проблемы преодоления жизненных ситуаций курсантами и дать рекомендации для их решения, что является актуальностью исследования.

Для проведения эмпирического исследования была выбрана методика «Решение трудных ситуаций» (Я. Боукал (1978); адаптация: О. Ю. Михайлова (2000), которая позволяет определить особенности решения трудных ситуаций по одиннадцати диагностическим шкалам.

Под трудными жизненными ситуациями стоит понимать обстоятельства, в результате которых происходит нарушение адаптации к жизни за счет внешних воздействий и внутренних изменений, в результате чего человек не может удовлетворить свои основные потребности посредством привычных способов поведения.

Зарубежные и отечественные авторы выделяют ряд характеристик трудных жизненных ситуаций. К ним относят: наличие угрозы, которая становится препятствием для достижения поставленных целей; чувство напряжения и фрустрация; смена привычного ритма жизни.

Отметим, что одинаковые ситуации могут оказать различное по степени травматичности влияние на личность. Как считает Е. Н. Туманова, «данный факт позволяет сделать вывод, что на личность влияет не столько сама объективная ситуация, сколько отношение к ней данной личности» [4].

На восприятие человеком ситуации и оценки степени ее трудности [1], оказывают влияние следующие факторы: степень позитивности самооценки, уверенность в себе, уровень субъективного контроля, наличие позитивного мышления, выраженность мотивации достижения успеха и др. Поведение личности в ситуации детерминировано особенностями темперамента человека (тревожность, темп реагирования и др.) и его характера (выраженность определенных акцентуаций) [2].

Нами было проведено анкетирование курсантов 4 курса образовательной организации МВД России в количестве 21 человека. Результаты, полученные при проведении методики «Решение трудных ситуаций» [3], представлены на рисунке 1.

Согласно результатам исследования, можно выделить несколько преобладающих шкал: сравнение проблем, интрапунитивное отношение, компенсация и возрастание усилий.

Исходя из этого можно сделать вывод, что у большинства курсантов решение трудных жизненных ситуаций выражается:

– в желании найти поддержку и сочувствие у окружающих, а также в склонности успокаивать себя тем, что у других тоже есть проблемы и трудности;

– в чувстве вины на самого себя за произошедшие неудачи;

– в стремлении достичь успеха в другой области или переключением на ту, которая легче и лучше получается;

– в желании тратить больше усилий, терпения и настойчивости, чтобы все же достичь своей цели.

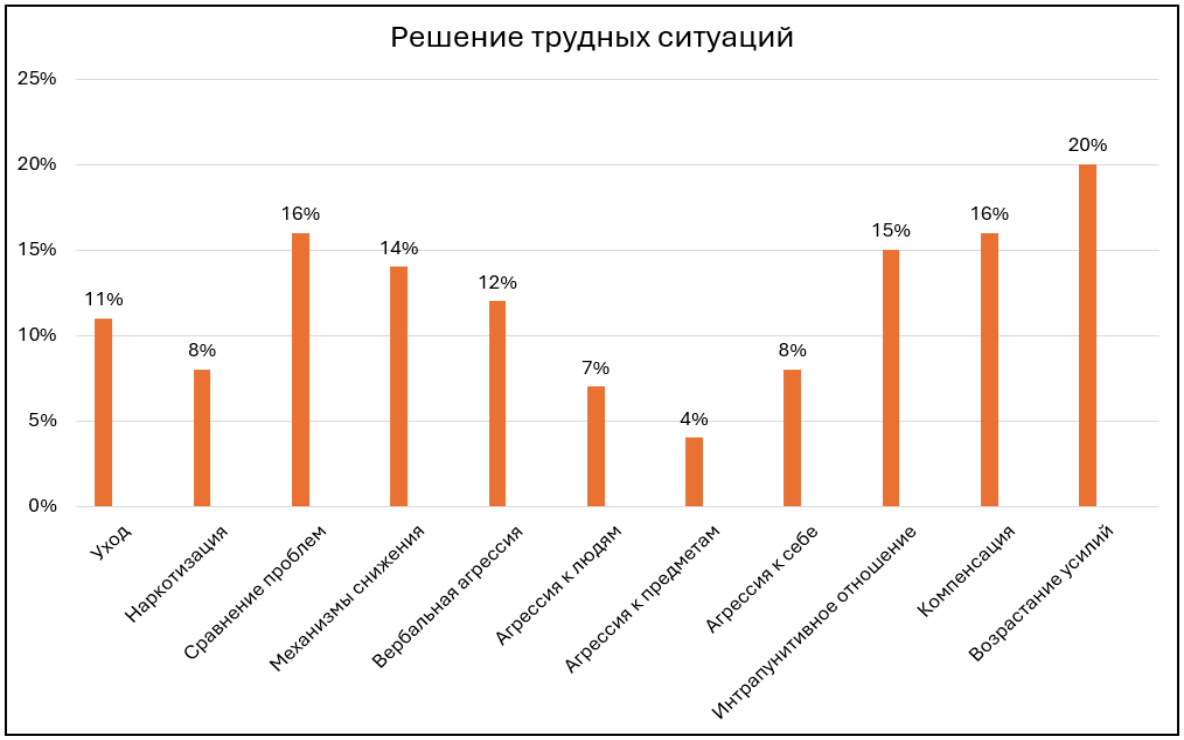


Рис. 1. Показатели особенностей решения трудных ситуаций у испытуемых

Для того, чтобы подготовить курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России к служебной деятельности и помочь им избежать негативных последствий в случае столкновения с трудными ситуациями, необходимо развивать когнитивные и эмоциональные навыки, повысить уровень психологической устойчивости [5]. Проведение тренингов по коммуникативным навыкам и лидерству помогут стать увереннее и научат брать ответственность за свои действия, что очень важно в правоохранительной деятельности. Методы релаксации, дыхательные упражнения, медитативные техники помогут сконцентрироваться и локально убрать тревогу в момент сильного переживания.

Полностью избежать трудных ситуаций невозможно. Преодолевая трудные ситуации, человек становится сильнее, опытнее и мудрее.

Список литературы

1. Балашова В. А., Ефимкина Н. В. Субъективно-оценочное восприятие трудных ситуаций сотрудниками полиции // Вестник Московского университета МВД России. 2024. № 5. С. 254–258.

2. Дружинина Ю. А. Формирование механизмов преодоления трудной жизненной ситуации // Современные проблемы и перспективы развития педагогики психологии : сборник материалов 3-й Международной научно-практической конференции, Махачкала, 20 января 2014 г. Махачкала : Апробация, 2014. С. 118–119.

3. Дыба М. В., Наумлюк А. Г. Особенности поведения человека в экстремальных условиях // Материалы XIV Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум». URL: http: https://scienceforum.ru/2022/article/2018030606.

4. Карелин А. М. Большая энциклопедия психологических тестов // Эксмо, 2009. С. 293–295.

5. Кравцов О. Г., Балашова В. А., Цветков В. Л. Факторы психологической устойчивости сотрудников полиции при несении службы в экстремальных и чрезвычайных условиях // Психология и педагогика служебной деятельности. 2024. № 4. С. 57–61.

6. Туманова Е. Н. Помощь подростку в кризисной ситуации жизни : учебное пособие. Саратов, 2020. 69 с.

7. Цветков В. Л., Балашова В. А., Пустовитова Д. А., Хрусталева Т. А. Психологическая устойчивость и готовность сотрудников полиции к служебной деятельности в экстремальных условиях // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2024. Т. 29. № 2 (97). С. 133–139.

Царева А. Н.[1]***,***
курсант
Института-факультета психологии
служебной деятельности органов внутренних дел
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Батищев В. Н.,
доцент кафедры психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук, доцент

ВЗАИМОСВЯЗЬ СТРЕССОВЫХ СИТУАЦИЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации характеризуется высокой степенью ответственности и регулярным воздействием стрессогенных факторов. В соответствии с приказом МВД России от 2 февраля 2024 г. № 44 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации», ключевой задачей ведомственного образования является формирование у будущих сотрудников стойких профессиональных компетенций, включая способность к эффективным действиям в условиях психоэмоционального напряжения.

В научной литературе существует множество понятий психоэмоционального состояния. Согласно современным определениям, под эмоциональным состоянием понимается психическое состояние, характеризующееся как возрастание интенсивности эмоций и переживаний, реакция на внутреннюю или внешнюю проблему. Работы, имеющие отношение к изучению психоэмоциональных состояний, принято связывать с такими учеными, как В. Вундт, В. К. Вилюнас, У. Джемс, У. Макдауголл, которые пришли к выводу об эффективности влияния умственной и двигательной активности на психоэмоциональное состояние человека.

Исследование данной проблемы психофизиологического состояния, возникающего и влияющего на различные виды деятельности человека, затрагивает спектр понятий, имеющих отношение к категории деятельности. Исходя из анализа нейрофизиологии эмоций, эмоциональные состояния используются

[1] © Царева А. Н., 2026.

и в психологии как «готовность к какому-либо действию, а именно способность организма реагировать на биологически и социально значимые стимулы».

Огневая подготовка, являясь обязательным компонентом профессионального обучения, традиционно фокусируясь на отработке технических навыков. Однако современные исследования показывают, что психофизиологическое состояние стрелка является не менее значимым фактором, определяющим меткость, чем мышечная память и знание уставных требований. Учебные стрельбы, моделируя элементы экстремальной ситуации, выступают для сотрудников мощным стресс-фактором, что позволяет изучать механизмы адаптации и дезадаптации в контролируемых условиях.

Цель исследования: оценить динамику психоэмоционального состояния курсантов под влиянием стресс-фактора учебных стрельб и установить взаимосвязь между уровнем ситуативного стресса, показателями функционального состояния (по методике САН) и результативностью огневой подготовки.

Выборка и условия проведения. Исследование проводилось на базе учебного центра огневой подготовки. В нем приняли участие 20 курсантов 3-го курса (средний возраст – 20 лет) в рамках плановых учебных стрельб из пистолета Макарова. Все участники были предварительно проинформированы о целях и процедуре исследования и дали добровольное информированное согласие.

Оценка уровня ситуативного стресса. За 30 минут до выхода на огневой рубеж курсанты заполняли опросник для оценки уровня ситуативной тревожности на основе шкалы Ч. Д. Спилбергера (в адаптации Ю. Л. Ханина). Данная методика позволяет количественно оценить степень нервно-психического напряжения, испытываемого в конкретный момент времени:

1. Оценка психоэмоционального состояния. Для оценки актуального функционального состояния применялся опросник САН (В. А. Доскин и соавт.). Опросник содержит 30 пар антонимичных характеристик, сгруппированных по трем шкалам: Самочувствие, Активность, Настроение. Первый замер (САН-1) проводился непосредственно перед выполнением упражнения по стрельбе. Второй замер (САН-2) проводился сразу после сдачи оружия и объявления результатов стрельбы.

2. Оценка результативности. Фиксировался объективный результат выполнения упражнения 5 (стрельба с 10 метров с ограничением по времени – 10 секунд) – количество выбитых очков.

Процедура исследования состояла из четырех последовательных этапов: за 30 минут до выхода на огневой рубеж курсанты заполняли опросник ситуативной тревожности по методике Спилбергера-Ханина; непосредственно перед выполнением стрельб они проходили первый замер по опроснику САН (САН-1); затем выполняли упражнение учебных стрельб с фиксацией результата в количестве выбитых очков; сразу после сдачи оружия курсанты проходили повторный замер по опроснику САН (САН-2) для оценки динамики психоэмоционального состояния.

На первом этапе по результатам тестирования ситуативной тревожности вся выборка (n=20) была разделена на две группы: Группа 1 (n=11) составила курсанты с низким и средним уровнем ситуативной тревожности (⩽ 30 баллов),

а Группа 2 (n=9) объединила курсантов с высоким уровнем ситуативной тревожности (> 30 баллов) (*табл. 1*).

Таблица 1

Сравнительные показатели результативности выполнения Упражнения 5

Группа	Уровень ситуативной тревожности (баллы, M±m)	Результат стрельбы (очки, M±m)
Группа 1 (n=11)	25,8 ± 2,3	35,2 ± 3,1
Группа 2 (n=9)	49,1 ± 3,8	24,3 ± 4,8

Как продемонстрировано в таблице 1, была выявлена статистически значимая сильная отрицательная корреляция между уровнем ситуативной тревожности и результатом выполнения Упражнения 5. Максимально возможный результат упражнения составлял 40 очков.

Таблица 2

Динамика показателей опросника САН до и после выполнения Упражнения 5 (баллы, M±m)

Показатель	Группа 1 (n=11)		Группа 2 (n=9)	
	САН-1 (До)	САН-2 (После)	САН-1 (До)	САН-2 (После)
Самочувствие	5,8 ± 0,7	5,5 ± 0,9	3,8 ± 1,0	3,1 ± 1,2
Активность	5,6 ± 0,8	5,7 ± 0,9	4,1 ± 0,9	3,5 ± 1,2
Настроение	6,0 ± 0,6	5,9 ± 0,7	3,7 ± 1,1	2,8 ± 1,4

Анализ данных опросника САН (таблица 2) выявил существенные различия в динамике психоэмоционального состояния между группами. В Группе 1 показатели САН до и после выполнения Упражнения 5 оставались на стабильно высоком уровне. В Группе 2 зафиксировано статистически значимое ухудшение по всем трем шкалам после выполнения упражнения.

Выводы.

1. Установлено, что высокий уровень ситуативной тревожности перед выполнением профессиональных задач является значимым негативным фактором, снижающим результативность деятельности сотрудников ОВД.

2. Сотрудники с низким и средним уровнем тревожности демонстрируют стабильное функциональное состояние и более высокие результаты профессиональной деятельности.

В рамках реализации требований приказа МВД России № 44 целесообразно интегрировать в программу профессиональной подготовки модуль психологи-

ческой подготовки, включающий обучение техникам психической саморегуляции и проведение идеомоторных тренировок для закрепления правильной техники стрельбы в условиях стрессовых ситуаций.

Список литературы

1. Приказ МВД России от 2 февраля 2024 г. № 44 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации». URL: https://mvd.consultant.ru/documents/1058340?items=100&page=1/.

2. Александров Ю. И. Психофизиология : учебник. СПб. : Питер, 2016. 463 с.

3. Елисеев О. П. Конструктивная типология и психодиагностика личности. Псков : Псковский областной институт усовершенствования учителей, 1994.

4. Ежова Г. С. Особенности психоэмоционального состояния и уровня тревожности у студентов // Актуальные проблемы педагогики и психологии. 2022. № 11. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-psihoemotsionalnogo-sostoyaniya-i-urovnya-trevozhnosti-u-studentov.

5. Тест дифференцированной самооценки функционального состояния (САН) / [В. А. Доскин и др.] // Вопросы психологии. 1973. № 6. С. 141–145.

6. Ковалева А. В. Нейрофизиология, физиология высшей нервной деятельности и сенсорных систем : учебник. М. : Юрайт, 2017. 365 с.

Цветкова А. Л.[1],
преподаватель кафедры психологии
Военного университета имени князя Александра Невского
Министерства обороны Российской Федерации,
кандидат психологических наук

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИЙ СОВЛАДАЮЩЕГО ПОВЕДЕНИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В современных условиях военная служба представляет собой один из наиболее сложных и напряженных видов профессиональной деятельности. Военная служба характеризуется постоянным воздействием экстремальных факторов, жесткой регламентацией поведения и высоким уровнем ответственности за принимаемые решения.

Ежедневно военнослужащие сталкиваются с ситуациями, требующими мобилизации всех психологических ресурсов для эффективного выполнения поставленных задач. В этих условиях особую значимость приобретает изучение механизмов совладающего поведения, которое является важнейшим фактором профессиональной адаптации и психологической устойчивости личного состава.

Не менее важным является выявление специфики стрессовых факторов, характерных для военной службы. Понимание этих факторов поможет разработать эффективные стратегии преодоления трудностей и адаптации к сложным условиям. Особое внимание уделяется определению доминирующих копинг-стратегий у различных категорий военнослужащих. Это позволит выявить наиболее эффективные способы преодоления стрессовых ситуаций и разработать рекомендации по их оптимизации.

Современные исследования в области военной психологии, проведенные В. А. Бодровым и С. К. Нартовой-Бочавер [1; 4], позволяют рассматривать совладающее поведение военнослужащих как сложную систему осознанных действий, направленных на преодоление профессиональных трудностей и стрессовых ситуаций.

В психологии принято рассматривать совладающее поведение как особую форму социального поведения человека, направленную на преодоление стрессовых ситуаций через осознанные и целенаправленные действия. Центральное место в этом процессе занимают копинг-стратегии, которые помогают личности адаптироваться к сложным обстоятельствам. Современные исследования выделяют три основных типа таких стратегий, каждый из которых играет свою роль в борьбе со стрессом.

Первый тип – проблемно-ориентированные стратегии. Они ориентированы на рациональный анализ ситуации и активный поиск решений. Здесь человек планирует свои действия, собирает информацию и напрямую преодолевает

[1] © Цветкова А. Л., 2026.

трудности, что позволяет структурировать проблему и найти эффективные пути ее разрешения.

Второй тип – эмоционально-ориентированные стратегии, которые сосредоточены на изменении внутреннего отношения к стрессу. Сюда входит самоконтроль над эмоциями, переосмысление событий и регуляция чувств, что помогает снизить эмоциональное напряжение и обрести душевное равновесие.

Третий тип – избегающие стратегии, предполагающие временный уход от проблемы или переключение внимания. Хотя они могут дать мгновенное облегчение, их чрезмерное применение часто мешает найти долгосрочное решение.

Говоря о теоретических моделях совладания, стоит отметить концепцию Ричарда Лазаруса и Сьюзан Фолкман [2]. Они описывают совладающее поведение как динамический процесс, где личность взаимодействует со стрессовой ситуацией. Выбор стратегий зависит от оценки обстоятельств, доступных ресурсов, индивидуальных особенностей личности и социального контекста, которые постоянно меняются. Другая модель, предложенная Джоном Амирханом [3], выделяет три базовые копинг-стратегии: решение проблем, поиск социальной поддержки и избегание. Эти подходы подчеркивают важность активных действий и помощи окружающих, а также возможности временного отступления.

На выбор копинг-стратегий влияют разнообразные факторы. Личностные детерминанты включают самооценку, когнитивные стили мышления, эмоциональную устойчивость и ценностные ориентации, которые формируют уникальный стиль совладания для каждого человека. Ситуационные факторы зависят от природы стрессора, временных ограничений, доступных ресурсов и степени социальной поддержки, требуя адаптировать подход под конкретные условия. Наконец, социокультурный контекст играет ключевую роль через культурные нормы, социальные ожидания, профессиональные требования и групповые стандарты. Особенно это актуально в военной среде, где высокая регламентация, экстремальные условия и необходимость быстрых решений усиливают эти влияния.

В целом, эффективность совладающего поведения определяется тем, насколько выбранные стратегии соответствуют ситуации, а также уровнем развития копинг-ресурсов личности и ее способностью гибко сочетать разные способы преодоления трудностей [6]. Поскольку эти факторы напрямую влияют на способность личности адаптироваться к стрессовым условиям, это делает исследование механизмов совладающего поведения не просто актуальным, а жизненно необходимым для повышения эффективности военной службы и сохранения психического здоровья личного состава.

В процессе выполнения боевых задач военнослужащие регулярно сталкиваются с серьезными испытаниями, что подчеркивает важность разработки методов поддержки и укрепления психологической устойчивости военнослужащих. Им приходится действовать в условиях реальной угрозы жизни и здоровью, принимать ответственные решения в кратчайшие сроки, преодолевать колоссальные физические и психологические нагрузки. При этом времени на обдумывание ситуации часто не хватает.

Жесткая регламентация военной службы создает дополнительные сложности. Военнослужащие должны беспрекословно выполнять приказы, ограничивать личную инициативу, постоянно находиться под контролем командования и строго соблюдать распорядок дня. Такая система требует от военных высокого уровня самоконтроля и дисциплины, что само по себе является источником постоянного напряжения. Социальная изоляция также оказывает значительное влияние на психологическое состояние военнослужащих. Частая смена места жительства, разрыв привычных социальных связей, ограниченное общение с семьей и близкими, замкнутость коллектива – все это создает дополнительную психологическую нагрузку, особенно в период адаптации к новым условиям службы.

Особую роль играет высокая ответственность за принимаемые решения. Военнослужащие отвечают не только за собственную жизнь, но и за жизни подчиненных, за исправность военной техники, выполнение поставленных задач и сохранность военного имущества. Такое сочетание ответственности и риска создает постоянное психоэмоциональное напряжение.

Длительное воздействие этих стрессовых факторов может привести к развитию серьезных психологических проблем. У военнослужащих могут возникать профессиональное выгорание, посттравматическое стрессовое расстройство, различные тревожные и депрессивные состояния.

Именно поэтому так важна систематическая психологическая работа с личным составом. Она направлена на развитие стрессоустойчивости и формирование эффективных копинг-стратегий, которые помогают военнослужащим успешно справляться с профессиональными вызовами и сохранять психологическое здоровье.

В процессе профессиональной деятельности военнослужащие вырабатывают особый набор стратегий преодоления трудностей, которые помогают им эффективно справляться со стрессовыми ситуациями. Активное решение проблем становится ведущей стратегией, включающей в себя уверенные действия в рамках должностных обязанностей, детальное планирование и прогнозирование возможных последствий.

Важную роль в системе совладающего поведения играет социальная поддержка. Военнослужащие активно обращаются за помощью к сослуживцам, взаимодействуют с командирами и обмениваются опытом с коллегами. Это создает прочную основу для преодоления трудностей и способствует формированию сплоченного коллектива.

Самоконтроль и рационализация выступают ключевыми механизмами психологической защиты [5]. Военнослужащие учатся управлять своими эмоциями, переосмысливать стрессовые ситуации и ставить конкретные цели для преодоления трудностей. Это позволяет им сохранять ясность мышления даже в самых сложных обстоятельствах.

Корпоративная культура оказывает существенное влияние на формирование копинг-стратегий. Традиции подразделения, неформальные нормы поведения и сплоченность коллектива определяют, как военнослужащие реагируют на стрессовые ситуации. В условиях военной службы эти факторы работают особенно эффективно.

В процессе профессиональной подготовки происходит постепенное совершенствование копинг-стратегий. Базовое обучение дает первичные навыки адаптации, профессиональная подготовка развивает специализированные компетенции, а практический опыт накапливает знания о способах преодоления трудностей.

С увеличением стажа службы наблюдается заметный рост стрессоустойчивости. Военнослужащие становятся более гибкими в выборе стратегий преодоления трудностей, совершенствуют навыки саморегуляции и развивают способность к эффективному самоконтролю.

Таким образом, система совладающего поведения военнослужащих представляет собой сложный многоуровневый механизм, который формируется под влиянием профессиональной деятельности, корпоративной культуры и личного опыта. Эффективность этих стратегий напрямую зависит от уровня профессиональной подготовки и психологической устойчивости каждого военнослужащего.

Способность к самообладанию позволяет военнослужащим сохранять контроль над эмоциональными реакциями даже в самых сложных ситуациях. Они умеют поддерживать дисциплину поведения и рационально мыслить, несмотря на экстремальные условия. Решительность помогает быстро принимать ответственные решения и действовать без колебаний.

Ценностно-смысловая сфера военнослужащих формирует особый подход к преодолению трудностей. Патриотические ценности и чувство долга создают внутреннюю мотивацию к выполнению служебных обязанностей, даже если это связано с риском для жизни. Эти высокие идеалы определяют готовность к самопожертвованию и усиливают ответственность за принимаемые решения.

Темперамент и характер каждого военнослужащего накладывают свой отпечаток на способы преодоления трудностей. Сангвиники активно ищут решения проблем, холерики могут проявлять эмоциональную реакцию, меланхолики склонны к избеганию, а флегматики демонстрируют спокойствие и устойчивость.

Важную роль играют копинг-ресурсы личности. Самоэффективность проявляется в уверенности военных в своих силах и способности достигать поставленных целей. Жизнестойкость помогает противостоять трудностям и восстанавливаться после стрессовых ситуаций. Оптимизм позволяет позитивно воспринимать сложные обстоятельства и находить пути их разрешения.

Таким образом, каждый военнослужащий обладает уникальным набором личностных качеств, которые формируют его индивидуальный стиль совладающего поведения. Развитие этих качеств является важной задачей психологической подготовки, поскольку от них зависит успешность выполнения служебных обязанностей и способность преодолевать профессиональные трудности.

В процессе военной службы каждый военнослужащий проходит через различные этапы развития своих навыков преодоления трудностей. Новобранцы, только пришедшие в армию, находятся в периоде активной адаптации. Они активно ищут поддержку у окружающих, ориентируются на старших по званию и часто используют стратегии избегания в стрессовых ситуациях.

По мере прохождения службы военнослужащие срочной службы постепенно формируют более устойчивые механизмы совладания. У них развивается самоконтроль, появляется умение решать стандартные задачи и снижается за-

висимость от внешней поддержки. Военнослужащие по контракту, выбравшие военную службу как профессию, демонстрируют высокий уровень развития копинг-стратегий. Чаще всего при решении служебных задач используют такие стратегии поведения как: доминировании ассертивных действий, направленных на разрешение конфликтных ситуаций, а также импульсивных и агрессивных реакций, связанных с раздражением. Наблюдается низкий уровень осторожных (пассивных) и просоциальных стратегий, что указывает на недостаточную склонность к поиску поддержки и избеганию рисков. В этом случае наблюдается низкая социальная активность и поддержка. Они обладают отличной когнитивной гибкостью, умеют эффективно планировать свои действия и активно используют социальные ресурсы для решения проблем. Особую группу составляют офицеры, несущие руководящую функцию. Их копинг-поведение характеризуется преобладанием стратегического планирования, высоким уровнем ответственности и развитыми навыками общения с подчиненными. Они способны комплексно оценивать ситуацию и принимать взвешенные решения.

Развитие копинг-поведения происходит постепенно и проходит через несколько этапов. На начальном этапе службы военнослужащие осваивают базовые стратегии преодоления трудностей. В среднем периоде происходит стабилизация сформированных навыков и развитие профессиональной компетентности. Завершающий этап характеризуется автоматизацией копинг-стратегий и формированием индивидуального стиля преодоления трудностей.

На развитие копинг-поведения влияют различные факторы. Профессиональные аспекты включают стаж службы, должность и специфику выполняемых задач. Личностные характеристики определяются психологической устойчивостью, когнитивными способностями и мотивацией. Социальные факторы охватывают влияние коллектива, систему наставничества и психологическую поддержку. В результате, копинг-поведение военнослужащих развивается от простых адаптационных механизмов до сложных профессиональных стратегий преодоления трудностей. Этот процесс зависит как от объективных условий службы, так и от индивидуальных особенностей каждого военного.

Правильное использование эффективных стратегий приносит ощутимые плоды. В коллективе растет сплоченность, улучшается психологическая атмосфера, повышается профессиональная компетентность и стрессоустойчивость. Все это напрямую влияет на боеготовность подразделения.

Однако существуют и деструктивные формы поведения, которые могут серьезно навредить. К ним относятся избегание ответственности, отрицание проблем, пассивность и нарушение воинской дисциплины. Особенно опасны такие проявления, как злоупотребление алкоголем и агрессивное поведение.

Эффективность копинг-стратегий в военной среде оценивается по нескольким критериям. Важно, насколько быстро и качественно решаются проблемы, как используются ресурсы и насколько действия соответствуют уставу. Не менее значимы личностные показатели: сохранение психического здоровья, поддержание работоспособности и развитие профессиональных навыков.

Соответственно, развитие навыков эффективного совладающего поведения и его постоянное совершенствование являются ключевыми факторами повы-

шения психологической устойчивости военнослужащих, что особенно важно в современных условиях, требующих высокой адаптивности и психологической подготовки.

Комплексная система психологической работы включает несколько важных направлений. В первую очередь проводится диагностическая работа, которая помогает выявить индивидуальные особенности поведения каждого военнослужащего в стрессовых ситуациях. На основе полученных данных разрабатываются индивидуальные программы развития. Коррекционная работа направлена на формирование эффективных копинг-стратегий и отработку навыков успешного преодоления трудностей. Специалисты помогают военнослужащим освоить адаптивные способы реагирования на стрессовые ситуации, также предлагают ряд рекомендаций.

Важную роль играет профилактическая работа, нацеленная на предупреждение дезадаптивных форм поведения. Психологи проводят мероприятия, направленные на укрепление психического здоровья личного состава. Развивающее направление включает совершенствование копинг-ресурсов военнослужащих, что помогает им эффективнее справляться с профессиональными задачами. Для развития копинг-навыков применяются различные методы. Циклы упражнений помогают военнослужащим освоить навыки саморегуляции, научиться эффективно решать проблемы и совершенствовать коммуникативные умения. Особое внимание уделяется техникам релаксации.

Ситуационно-ролевые игры позволяют моделировать стрессовые ситуации в безопасной обстановке. Военнослужащие отрабатывают навыки принятия решений и учатся конструктивно реагировать на сложные обстоятельства, развивая командное взаимодействие.

Военный психолог играет ключевую роль в этой работе. Он проводит диагностику копинг-поведения, корректирует дезадаптивные стратегии, консультирует по вопросам преодоления стресса и осуществляет профилактическую работу.

Создание поддерживающей среды включает формирование благоприятного психологического климата, развитие системы наставничества и организацию групповой поддержки. Важную роль играет создание условий для профессионального роста военнослужащих.

Эффективность работы оценивается по ряду критериев: повышению стрессоустойчивости личного состава, развитию адаптивных копинг-стратегий, снижению уровня дезадаптивных реакций и улучшению психологического климата в коллективе.

Таким образом, оптимизация совладающего поведения требует комплексного подхода, включающего как индивидуальную работу, так и создание благоприятных организационных условий. Успешная реализация циклов упражнений и программ психологической подготовки способствует повышению боеготовности и эффективности выполнения служебных задач.

Список литературы

1. Бодров В. А. Психологический стресс: развитие и преодоление. М. : Пер Сэ, 2006. 528 с.

2. Лазарус Р. С. Психологический стресс и процесс совладания = Psychological Stress and the Coping Process / пер. с англ. М. : Смысл, 2012. 431 с.

3. Амирхан Дж. Индикатор копинг-стратегий = Coping Strategy Indicator : методическое руководство / пер. с англ. СПб. : Иматон, 1999. 24 с.

4. Нартова-Бочавер С. К. «Coping behavior» в системе понятий психологии личности // Психологический журнал. 1997. Т. 18. № 5. С. 20–30.

5. Эйдемиллер Э. Г., Юстицкис В. В. Психология и психотерапия семьи. 4-е изд. СПб. : Питер, 2024. 672 с.

6. Крюкова Т. Л. Психология совладающего поведения. Кострома : Авантитул, 2004. 164 с.

Чан Х. К.[1]***,***
слушатель
факультета подготовки
иностранных специалистов
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Охотников Ю. М.,
доцент кафедры психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук, доцент

ВЗАИМОСВЯЗЬ УВЛЕЧЕННОСТИ СЛУЖБОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ КОМПЕТЕНТНЫХ ОРГАНОВ (НА ПРИМЕРЕ СЛУШАТЕЛЕЙ РЕСПУБЛИКИ ВЬЕТНАМ, ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ МВД РОССИИ)

Профессиональная деятельность в правоохранительных органах, особенно в системе Министерства общественной безопасности (далее – МОБ), является крайне стрессогенной и ведет к профессиональному выгоранию [1; 2; 3]. Эта проблема актуальна уже на этапе обучения слушателей, где закладываются основы их будущей психологической устойчивости [4]. Наряду с выгоранием, ключевым фактором является увлеченность службой – позитивное состояние, повышающее эффективность работы [5; 6]. Современная наука рассматривает выгорание и увлеченность не как противоположности, а как сложно связанные феномены, что важно для разработки программ психологического благополучия будущих сотрудников [6].

Цель исследования – выявить и проанализировать взаимосвязь между увлеченностью службой и профессиональным выгоранием у слушателей МОБ, изучающих в образовательных организациях МВД России, а также определить роль личностных характеристик в развитии этих феноменов.

Прежде всего, мы исследуем теоретические основы феномена профессионального выгорания, уровня увлеченности и личностных характеристик, влияющих на эту взаимосвязь.

Профессиональное выгорание – это синдром, развивающийся в результате хронического профессионального стресса и характеризующийся тремя основными компонентами [1]:

---

[1] © Чан Х. К., 2026.

– эмоциональное истощение (ощущение усталости, истощения эмоциональных и физических ресурсов, неспособность восстановиться после работы);

– деперсонализация (развитие негативного, циничного отношения к людям, с которыми приходится работать, отчужденность и эмоциональное отстранение);

– редукция личных достижений (снижение чувства компетентности, эффективности и личного вклада в работу, ощущение неудачи и бесполезности).

В контексте профессиональной деятельности сотрудника полиции, выгорание развивается под влиянием специфических факторов [2; 3]: высокая рабочая нагрузка и ненормированный рабочий день, постоянное столкновение с негативными аспектами человеческого поведения, угроза жизни и здоровью в процессе деятельности, бюрократические препятствия и организационные проблемы, недостаточная социальная поддержка и признание, конфликты между личными ценностями и организационными требованиями.

Увлеченность работой – это позитивное, приносящее удовлетворение состояние, связанное с работой и характеризующееся тремя основными компонентами:

– энергичность (высокий уровень энергии и умственной устойчивости при выполнении работы, готовность вложить усилия в работу, даже перед лицом трудностей;

– преданность (сильная вовлеченность в работу, чувство значимости и вдохновения, гордость за выполняемую работу);

– поглощенность (полная концентрация и погружение в работу, ощущение того, что время проходит быстро, и трудность отвлечься от работы) [5].

Увлеченность связана с рядом позитивных результатов: повышение производительности и качества работы; увеличение удовлетворенности работой и жизнью; снижение текучести кадров и абсентеизма; улучшение физического и психического здоровья; развитие лидерских качеств и инициативности.

Вопрос о взаимосвязи между профессиональной увлеченностью и выгоранием продолжает оставаться дискуссионным в научной среде [6].

В настоящее время сосуществуют несколько конкурирующих теоретических подходов. Согласно первому, эти состояния представляют собой противоположные полюса единого континуума, где рост увлеченности неминуемо ведет к снижению выгорания, и наоборот.

Второй подход, напротив, рассматривает их как относительно независимые, хотя и взаимосвязанные феномены, способные в определенной степени сочетаться друг с другом, демонстрируя отрицательную корреляцию, но не являясь абсолютными антиподами.

Особый интерес представляет третий подход, который вскрывает парадоксальный механизм: в условиях хронического стресса и отсутствия адекватных ресурсов совладания, чрезмерная увлеченность может сама стать фактором риска, приводя к истощению и, как следствие, к выгоранию. Эта закономер-

ность особенно рельефно проявляется в профессиях с высокой эмоциональной нагрузкой, таких как служба в органах внутренних дел.

Существенный вклад в увлеченность служебной деятельностью, так и выгорание, вносят индивидуально-личностные особенности сотрудника [6]. Эмпирические данные выявляют устойчивые паттерны: например, экстраверсия и добросовестность выступают в роли личностных ресурсов, положительно связанных с увлеченностью и отрицательно – с выгоранием, что объясняется, соответственно, более эффективным использованием социальной поддержки и склонностью к структурированной организации деятельности. Открытость опыту, коррелируя с увлеченностью, способствует гибкости и адаптивности в меняющихся условиях. Напротив, нейротизм является значимым фактором уязвимости, демонстрируя прямую связь с выгоранием и обратную – с увлеченностью, поскольку предопределяет склонность сотрудников к переживанию тревоги и стресса. Не менее важную защитную роль играет и доброжелательность, которая, опосредуя качество межличностных отношений, создает буфер против профессионального истощения.

Выборка исследования осуществлялась случайным образом и включает 30 слушателей Министерства общественной безопасности, обучающихся в образовательных организациях МВД России (Волгоград, Москва, Санкт-Петербург): возраст – 19–23 года (средний возраст 20,8 лет); курсы обучения: 2–4 курсы (данные слушатели прошли первоначальный этап адаптации и обладают достаточным учебным опытом для формирования); пол: 50 % мужчин (15 человек), 50 % женщин (15 человек).

В ходе исследования сбор данных осуществлялся посредством качественных (наблюдение, экспертные оценки) и количественных методов (использование диагностических методик, таких как опросник MBI, шкала UWES, опросник BFI). Исследования проводились с апреля 2025 г. по июль 2025 г.

Наблюдение за поведением слушателей проводилось в течении 4 месяцев в различных контекстах и фиксировалось в протоколах наблюдений: *учебная деятельность* (на лекциях, семинарах, практических занятиях, выполнении заданий); *внеучебная деятельность* (участие в спортивных мероприятиях, культурных событиях, общественной жизни); *социальное взаимодействие* (общение и совместная деятельность с сокурсниками, преподавателями, начальниками); *эмоциональные реакции* (ответные реакции на стрессовые ситуации, успехи и неудачи, особенно после экзаменов, часов физической подготовки, занятий по огневой и строевой подготовке).

Результаты, полученные с применением количественных методов, представлены в таблицах 1 и 2.

Таблица 1

Описательная статистика показателей выгорания и увлеченности

Показатель	Среднее значение	Стандартное отклонение	Минимум
Эмоциональное истощение (MBI)	18,5	8,2	0

Таблица 1

Описательная статистика показателей выгорания и увлеченности

Показатель	Среднее значение	Стандартное отклонение	Минимум
Деперсонализация (MBI)	7,3	4,1	0
Редукция достижений (MBI)	28,6	7,9	0
Энергичность (UWES)	4,8	1,3	1
Преданность (UWES)	5,1	1,2	1
Поглощенность (UWES)	4,6	1,4	1

Таблица 2

Корреляции между компонентами выгорания и увлеченности

Переменные	Коэффициент корреляции	p-значение
Энергичность ↔ Эмоциональное истощение	-0,58	$p < 0,001$
Энергичность ↔ Деперсонализация	-0,62	$p < 0,001$
Энергичность ↔ Редукция достижений	-0,58	$p < 0,001$
Преданность ↔ Эмоциональное истощение	-0,62	$p < 0,001$
Преданность ↔ Деперсонализация	-0,58	$p < 0,001$
Преданность ↔ Редукция достижений	-0,71	$p < 0,001$
Поглощенность ↔ Эмоциональное истощение	-0,65	$p < 0,001$
Поглощенность ↔ Деперсонализация	-0,63	$p < 0,001$
Поглощенность ↔ Редукция достижений	-0,68	$p < 0,001$

Сравнительный анализ результатов показывает, что слушатели демонстрируют умеренный уровень увлеченности (средние значения по шкалам UWES находятся в диапазоне 4,6–5,1) и начальные признаки выгорания (особенно эмоциональное истощение и редукция достижений).

Коэффициенты корреляции рассчитаны с использованием метода Пирсона. ($N=30$, $p<0,001$). Из таблицы 2 видно, что все компоненты увлеченности показывают статистически значимую отрицательную корреляцию со всеми компонентами выгорания. Это подтверждает, что увлеченность служит защитным фактором против выгорания.

Согласно таблиц 3 и 4 видно, что экстраверсия, открытость опыту и добросовестность показывают положительные корреляции с компонентами увлечен-

ности. Это указывает на то, что сотрудники с этими личностными чертами более склонны к увлеченности работой.

Нейротизм показывает сильную положительную корреляцию с выгоранием, особенно с эмоциональным истощением. Добросовестность выступает защитным фактором против выгорания.

Таблица 3

Корреляции между личностными чертами и увлеченностью

Переменные	Коэффициент корреляции	p-значение
Экстраверсия ↔ Энергичность	0,70	p < 0,001
Экстраверсия ↔ Преданность	0,58	p < 0,001
Экстраверсия ↔ Поглощенность	0,63	p < 0,001
Открытость ↔ Энергичность	0,58	p < 0,001
Открытость ↔ Преданность	0,58	p < 0,001
Открытость ↔ Поглощенность	0,62	p < 0,001
Добросовестность ↔ Энергичность	0,74	p < 0,001
Добросовестность ↔ Преданность	0,69	p < 0,001
Добросовестность ↔ Поглощенность	0,72	p < 0,001

Таблица 4

Корреляции между личностными чертами и выгоранием

Переменные	Коэффициент корреляции	p-значение
Нейротизм ↔ Эмоциональное истощение	0,68	p < 0,001
Нейротизм ↔ Деперсонализация	0,59	p < 0,001
Нейротизм ↔ Редукция достижений	0,61	p < 0,001
Добросовестность ↔ Эмоциональное истощение	–0,60	p < 0,001
Добросовестность ↔ Деперсонализация	–0,68	p < 0,001
Добросовестность ↔ Редукция достижений	–0,71	p < 0,001
Экстраверсия ↔ Эмоциональное истощение	–0,63	p < 0,001
Экстраверсия ↔ Деперсонализация	–0,59	p < 0,001

На основе анализа уровней увлеченности и выгорания, а также личностных характеристик, нами выделены четыре типа слушателей:

1. **Тип 1: «Вовлеченные и устойчивые» (35 %)**. Эта группа слушателей демонстрирует высокую увлеченность по всем компонентам (энергичность, преданность, поглощенность) и низкое выгорание. Они характеризуются высокой экстраверсией и открытостью опыту, высокой добросовестностью и организованностью, низким нейротизмом и тревожностью, активным участием в учебной и внеучебной жизни, позитивным отношением к профессии и будущей карьере, хорошей адаптацией к условиям обучения.

2. **Тип 2: «Рискующие» (30 %)**. Эта группа слушателей демонстрирует высокую увлеченность, но умеренное эмоциональное истощение. Они характеризуются высокой преданностью профессии и энергичностью, повышенным нейротизмом и склонностью к тревожности, средней добросовестностью, высокой чувствительностью к стрессу и недостаточными механизмами совладания со стрессом, риском перехода в выгорание при неблагоприятных условиях.

3. **Тип 3: «Отстраненные» (20 %)**. Эта группа слушателей демонстрирует низкую увлеченность и умеренное выгорание, особенно деперсонализацию. Они характеризуются низкой энергичностью и преданностью, низкой экстраверсией и открытостью опыту, разочарованием в выборе профессии, апатией и пассивностью, отчужденностью от учебного процесса, низкой социальной активностью.

4. **Тип 4: «Выгоревшие» (15 %)**. Эта группа слушателей демонстрирует низкую увлеченность и высокое выгорание по всем компонентам. Они характеризуются высоким эмоциональным истощением и деперсонализацией, низким чувством личных достижений, высоким нейротизмом и тревожностью, низкой добросовестностью и организованностью, серьезными проблемами с психологическим благополучием, высоким риском отчисления или психических расстройств.

По результатам теоретического и эмпирического исследования можно сделать следующие выводы.

Во-первых, увлеченность службой и профессиональное выгорание связаны отрицательной корреляцией, но не являются абсолютными противоположностями.

Во-вторых, личностные характеристики играют значительную роль в развитии как увлеченности, так и выгорания. Экстраверсия, открытость опыту и добросовестность способствуют увлеченности, в то время как нейротизм является фактором риска для выгорания. Добросовестность выступает защитным фактором против выгорания.

В-третьих, на основе анализа выделены четыре типа слушателей, каждый из которых требует специализированного подхода к психологической поддержке. Парадокс слушателей группы «Рискующие» демонстрирует, что высокая увлеченность без адекватной поддержки может привести к выгоранию. Этот парадокс особенно актуален для профессий с высоким уровнем стресса, таких как работа в органах внутренних дел.

Результаты исследования имеют важное практическое значение для слушателей – представителей компетентных органов, в частности, из Республики

Вьетнам (с возможностью экстраполяции на местных слушателей) в образовательных организациях МВД России:

1. Ранняя диагностика и профилактика. На основе выделенной типологии можно разработать систему ранней диагностики слушателей, находящихся в группе риска (типы «Рискующие», «Отстраненные» и «Выгоревшие»). Это позволит своевременно оказать необходимую поддержку.

2. Дифференцированные программы поддержки. Для «Вовлеченных и устойчивых» сотрудников, обладающих высоким личностным потенциалом, фокус должен смещаться в сторону развития лидерских качеств и инициативности, что позволит трансформировать их энергию в управленческий и наставнический ресурс. Группа «Рискующих», демонстрирующая увлеченность, но имеющие такой недостаток, проявляющийся в неустойчивости, остро нуждается в овладении техниками совладания со стрессом и навыками эмоциональной саморегуляции для предотвращения истощения. В то же время, работа с «Отстраненными» слушателями должна быть направлена на экзистенциальную работу по восстановлению утраченного интереса к профессии и поиску личностного смысла в деятельности. Наиболее комплексного и незамедлительного вмешательства требует группа «Выгоревших», где приоритетом является оказание срочной психологической помощи и создание поддерживающей среды для реабилитации.

1. Развитие личностных ресурсов. Результаты подчеркивают важность развития личностных ресурсов, таких как добросовестность и эмоциональная устойчивость, которые защищают от выгорания.

2. Организационная поддержка. Исследование подчеркивает важность воспринимаемой организационной поддержки в развитии увлеченности. Образовательные организации МВД России должны создавать условия, способствующие ощущению слушателями поддержки и признания.

Вместе с тем настоящее исследование имеет ряд ограничений:

1) небольшой объем выборки (выборка состояла из 30 слушателей из Республики Вьетнам, что не позволяет считать ее репрезентативной для международного контингента обучающихся и для всей системы образовательных организаций МВД России);

2) ограниченный временной период сбора данных, который не позволяет выявить динамику и долгосрочные тенденции;

3) применение корреляционного анализа не всегда позволяет установить причинно-следственные связи между переменными.

Исходя из выявленных недостатков и ограничений, авторами предлагаются следующие направления для дальнейших исследований:

1. Лонгитюдные исследования. Проводить лонгитюдные исследования для отслеживания динамики увлеченности и выгорания на протяжении всего периода обучения и профессиональной деятельности.

2. Расширение выборки. Для повышения обоснованности выводов и их большей практической применимости целесообразно проводить исследования на более широкой и репрезентативной выборке. Важно включить в нее слушателей из разных образовательных организаций МВД России, что

позволит учесть специфику регионов и особенностей подготовки и получить целостную картину изучаемых феноменов.

3. Качественные исследования. Чтобы за сухими цифрами статистики увидеть живые человеческие истории и глубже проникнуть в суть феномена, крайне полезно дополнить методологию качественными исследованиями. Глубинные интервью и фокус-группы помогут понять внутренние механизмы, личные переживания и скрытые причины, стоящие за развитием как увлеченности, так и выгорания у сотрудников.

4. Интервенционные исследования. Следующим логичным шагом является переход от констатации проблем к активным действиям. Необходимо разрабатывать и практически апробировать разнообразные программы психологической интервенции, а затем тщательно оценивать их эффективность. Это позволит не просто констатировать наличие выгорания, а активно его предотвращать и целенаправленно культивировать профессиональную увлеченность, подобрав наиболее действенные инструменты поддержки для наших сотрудников.

Список литературы

1. Maslach C., Jackson S. E., & Leiter M. P. Maslach Burnout Inventory Manual (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. 1996.

2. Врублевская В. В. Теоретические основы профессионального выгорания сотрудников органов внутренних дел // Вестник Белорусского государственного университета, 2018. № 2. С. 45–52.

3. Халитов О. Ф. Взаимосвязь психофизиологических особенностей и эмоционального выгорания сотрудников полиции // Вестник Казанского юридического института МВД России. 2020. № 1 (39). С. 108–112.

4. Нимировская Ю. К. Особенности эмоционального выгорания у сотрудников органов внутренних дел // Психология и Право. 2022. № 12 (4). С. 107–118.

5. Schaufeli W. B., Salanova M., González-Romá V., & Bakker A. B. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness Studies, 2002. № 31. P. 71–92.

6. Полунина О. В. Взаимосвязь увлеченности работой и профессионального выгорания: на примере представителей сферы обслуживания : дис. … канд. психол. наук. М., 2009. 213 с.

Шабаев А. Т.[1]*,*
адъюнкт факультета подготовки
научно-педагогических
и научных кадров
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ, ФИЗИЧЕСКОЙ И ПРАВОВОЙ ПОДГОТОВКИ КУРСАНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ И СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ К ДЕЙСТВИЯМ В ОСОБЫХ УСЛОВИЯХ

Работа сотрудников полиции часто протекает в условиях интеллектуальной, эмоциональной и физической напряженности, в условиях ненормированного рабочего времени, сопряженная с опасностью для жизни и здоровья. Постоянный контакт с асоциальными элементами, работа с оружием, наличие стрессовых ситуаций, повышенная степень риска – факторы, предполагающие необходимость полной отдачи психических и физических сил. Указанные причины обуславливают высокие требования к уровню профессиональной подготовки и психологическим качествам личности сотрудника органов внутренних дел.

Психологическая устойчивость сотрудников органов внутренних дел имеет особенно важное значение в ходе исполнения служебных обязанностей в особых условиях. Но без физической подготовки достигнуть нужного уровня стрессоустойчивости невозможно. Существует прямая взаимосвязь между хорошей физической подготовкой сотрудника полиции и его стрессоустойчивостью.

Психологическую устойчивость сотрудника органов внутренних дел возможно выработать в ходе занятий по специальным методикам путем постепенного его погружения в условия, максимально приближенные к реальным, возникающим в ситуациях боевых столкновений, угрозы техногенного характера, природных катаклизмов и иных факторов, сопряженных с опасностью для жизни и здоровья человека.

При этом возникает противоречие между необходимостью безопасного проведения обучающих мероприятий и необходимостью максимально приблизить моделируемую учебную ситуацию к реальным условиям. Для решения указанных задач необходима разработка специальных упражнений и методик преподавания алгоритма действий сотрудника полиции в особых условиях.

Под особыми условиями подразумеваются ситуации, которые создают риск для жизни и здоровья окружающих людей, попавших в зону их воздействия. К ним можем отнести ликвидацию последствий аварий и катастроф на промышленных объектах и транспорте, чрезвычайные ситуации природного характера, сложившиеся в результате нерегулируемых природных явлений, такие как землетрясения, сели, оползни, лесные пожары, снегопады, ураганы, бури, смерчи, наводнения, цунами и эпидемии. Особым образом следует отметить воору-

[1] © Шабаев А. Т., 2026.

женные конфликты различного происхождения, теракты, введение режима военного или чрезвычайного положения и другие ситуации, определенные нормативными правовыми актами.

Для ликвидации последствий аварий и катастроф сотрудники органов внутренних дел должны пройти обучение, в ходе которого вырабатывается навык работы в подобных ситуациях. К таким навыкам относится тактическая медицина, умение обращения с оружием и специальными средствами, навык взаимодействия в составе групп специального назначения для выполнения поставленных задач. Учитывая специфику сложившейся ситуации, необходима разработка особой программы обучения, направленной на формирование соответствующих навыков, умений и знаний сотрудников полиции. При этом важно отметить, что обучение на всех этапах должно учитывать современное техническое оснащение и соблюдение баланса теории и практики.

Сотрудник полиции может иметь хорошую физическую подготовку, теоретические знания оказания первой медицинской помощи, навык обращения с оружием, быть психологически устойчив к воздействию стрессовых ситуаций, но при комплексном воздействии отвлекающих факторов при возникновении чрезвычайной ситуации быть не готовым к выполнению поставленных задач.

Для снижения комплексного воздействия отвлекающих негативных факторов, в ходе тренировок необходимо решение задач прикладного характера, способствующих разностороннему развитию сотрудника полиции. Так, к примеру, у сотрудников кафедры огневой и тактико-специальной подготовки Уфимского юридического института МВД России находится в разработке прибор, имитирующий огнестрельное ранение путем передачи обучающемуся импульсов электрических разрядов, создающих дискомфорт в ходе выполнения учебных задач.

Период обучения в ведомственном вузе МВД России представляет собой оптимальное время для закладки ценностных ориентаций на формирование здорового образа жизни, устойчивых поведенческих привычек, физической и психологической подготовки к службе в органах внутренних дел Российской Федерации. В рамках профессиональной подготовки курсантов образовательных организаций МВД России и сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации в контексте их деятельности при режиме особых условий возможно выделить направления подготовки методам оптимизации выполнения должностных обязанностей в условиях, которые требуют от человека умения мобилизовать свои ресурсы, принимать быстрые и взвешенные решения и демонстрировать высокую степень физической и психоэмоциональной выносливости; формирование навыков использования специального оборудования, которое применяется при ликвидации последствий чрезвычайной ситуаций; улучшение уровня общефизической, профессиональной и психологической подготовки [1, с. 747].

Косяченко В. И., Бочков В. Е., Таланов В. М. в проведенных исследованиях подчеркивают важность уделять внимания подготовке сотрудников органов внутренних дел для их эффективного выполнения обязанностей в особых условиях [2, с. 130]. Содержание профессиональной подготовки курсантов образовательных учреждений МВД России и сотрудников полиции должно находить-

ся в тесной связи с характером особых условий, в которых им предстоит действовать. Для решения специальных задач обучающиеся должны иметь навык участия в проведении спасательных операций, эвакуации населения, охраны общественного порядка и государственных объектов от противоправных действий, участия в поисковых операциях и других видах профессиональной деятельности.

Ямалетдинова Г. А. в своих публикациях выделяет подготовку сотрудников полиции к реализации полномочий в экстремальных условиях чрезвычайной ситуации [3, с. 58]. Готовность сотрудников полиции к действиям в особых условиях включает в себя физическую и психологическую подготовку. Это обусловлено высокой степенью риска, связанного с выполнением задач по поддержанию правопорядка и безопасности граждан, и необходимостью принимать оперативные решения в условиях дефицита времени.

Целью профессионально-психологической подготовки является выработка у курсантов и сотрудников полиции психологических знаний, умений и готовности к успешному преодолению психологических трудностей, возникающих в процессе служебной деятельности, в интересах повышения эффективности выполнения своих обязанностей в экстремальных ситуациях.

К задачам психологической подготовки можно отнести формирование зрелой и адекватной мотивации, актуализация психологической готовности к работе в конкретных чрезвычайных обстоятельствах, совершенствование профессионально-значимых экстремальных психологических качеств личности сотрудника, повышение морально-психологической устойчивости к экстремальным стрессовым воздействиям, укрепление уверенности в себе, самообладания, формирование навыков оказания психологической взаимопомощи, снятия эмоционального напряжения, развитие коммуникативной компетентности и навыков профессионального общения в критических ситуациях.

Методы психологической подготовки подразумевают практические занятия, групповые дискуссии, ролевые игры и тренинги. Занятия должны тесно увязываться с другими видами профессионального обучения сотрудников в системе боевой, физической, правовой и огневой подготовки.

Педагогическая валеология подчеркивает необходимость целенаправленной работы по формированию ценностного отношения к здоровью в образовательном процессе. При этом традиционные подходы к физической подготовке часто недостаточны, требуется интеграция профессионально-прикладного аспекта.

В рамках профессионально-психологической подготовки курсантов образовательных организаций МВД России и сотрудников полиции к действиям в особых условиях, спорт выступает мощным средством решения поставленных задач, интегрируя физическое, психологическое и нравственное воспитание.

Прикладная физическая подготовка сотрудников органов внутренних дел в условиях чрезвычайной ситуации должна включать в себя: формирование двигательных навыков и умений при помощи изучения основ единоборств; развитие психологических качеств при помощи распределения усилий между физической нагрузкой, общением с тренерским составом и психологом, саморазвитием; обучение методам задержания преступников при помощи овладения навыками использования огнестрельного оружия и других специальных

средств, приемов самообороны [4, с. 68]. Важно отметить, что нагрузка должна возрастать поступательно для сбалансированного улучшения уровня подготовленности специалиста и минимизации рисков получения травм в ходе тренировочного процесса.

Занятия прикладными видами спорта являются способом снятия стресса и нервного напряжения, накопленного во прохождения службы, что способствует психоэмоциональной регуляция. Физическая разрядка, концентрация на технике выполнения упражнений или боевых приемов, необходимость мгновенно реагировать на действия партнеров в ходе учебно-тренировочных спаррингов, перезагружают сознание, способствуют выработке эндорфинов, улучшая эмоциональный фон. Преодоление усталости, болевых ощущений, страха перед спаррингом, закаляет характер, формирует стрессоустойчивость, столь необходимую при работе в органах внутренних дел Российской Федерации. Совместные интенсивные тренировки, взаимопомощь при отработке приемов, совместное преодоление трудностей, общие победы и поражения сплачивают коллектив, создают атмосферу доверия и взаимовыручки. Здоровая конкуренция стимулирует профессиональный рост. Формируются ценности взаимоподдержки, критически важные для оперативной работы в команде.

Методы физической подготовки подразумевают моделирование типовых служебно-боевых ситуаций, введение элементов неожиданности, комплексные занятия, предполагающие введение элементов внезапности. Важно учитывать, что нагрузка должна возрастать поступательно, чтобы сбалансированно улучшить уровень подготовленности и минимизировать риски получения травм обучающихся.

Укреплению физического здоровья способствуют систематические нагрузки, развивающие основные физические качества, укрепляющие опорно-двигательный аппарат, сердечно-сосудистую и дыхательную системы, повышающие общую резистентность организма к заболеваниям и неблагоприятным факторам среды.

В процессе физической подготовки сотрудников полиции, военнослужащих отдельных частей России и сотрудников специальных подразделений успешно применяются различные методики функциональной подготовки, основанные на элементах спортивной борьбы самбо. Формированию спортивного режима и ведению здорового образа жизни способствуют регулярные тренировки, развивающие дисциплину, требующие полноценного сна и отдыха, рационального питания, правильного планирования свободного времени.

Эффективное обучение элементам самообороны без оружия (спортивной борьбы самбо) в как средству подготовки к действиям в особых условиях курсантов и сотрудников органов внутренних дел, должно базироваться на общепедагогических и специальных принципах [4, с. 22]:

1. Принцип сознательности и активности подразумевает понимание не только технических основ выполнения приемов, но и возможности их прикладного использования в контексте служебной деятельности (например, применение болевых приемов для задержания правонарушителей, ограничение подвижности атакующего) и как это может способствовать их здоровью

(развитие определенных качеств в ходе тренировочного процесса). Активная позиция обучающегося – залог успеха.

2. Принцип систематичности и последовательности складывается из регулярного посещения тренировок. Изучение техники идет от простого к сложному: базовая стойка, перемещения, отработка умения безопасного падения, изучение базовых бросков и удержаний, комбинации бросков, ударной техники, защиты от ударов, болевых и удушающих приемов, комплекса действий в условиях, моделирующих реальное нападение (с использованием спецсредств). Каждый этап закладывает основу для последующего.

3. Принцип прочности предполагает многократные осознанные повторения техники проведения приемов в различных условиях (в статике, движении, с разными партнерами, на разной скорости, с постепенным увеличением сопротивления). Без прочного навыка прием бесполезен в реальной ситуации противостояния.

4. Принцип наглядности – личный пример тренера (мастера спорта, имеющего опыт служебной деятельности), выступает как ключевой фактор мотивации занятия спортом, прохождения службы и обучения. Широко используется показ приема в целом и по частям, анализ, демонстрация применения в реальных ситуациях служебной деятельности сотрудников полиции.

5. Принцип доступности и индивидуализации предполагает учет физической подготовленности, психофизиологических особенностей и состояния здоровья каждого обучающегося, в результате чего применяются индивидуальные задания, дозировка нагрузки.

Для обучения и постепенного формирования навыка проведения приемов борьбы самбо необходимо создание общего представления обучающихся, ознакомления с технической и тактической составляющей. Тренер объясняет назначение приема в профессиональной деятельности, демонстрирует в идеальном исполнении. Прием расчленяется на составляющие элементы (подготовка, основное действие, завершение, уход/контроль). Отработка элементов происходит в медленном темпе без сопротивления, с исправлением возникающих ошибок. Многократное повторение приема в стандартных условиях с постепенным увеличением скорости и внесением элементов усложнения (работа в движении, с неожиданными командами) способствует закреплению изученного материала. Введение учебно-тренировочных схваток с заданными действиями и ограниченным сопротивлением дает возможность обучающимся усвоить прикладное значение изученных технических действий.

Отработка приема в условиях, максимально приближенных к реальным – спарринги с активным сопротивлением, действия в ограниченном пространстве, против нескольких условных противников, в состоянии утомления, с использованием защитной амуниции (шлемов, жилетов) является заключительным практическим этапом изучения и закрепления технических действий.

Для всестороннего развития качеств, необходимых в ходе изучения элементов спортивной борьбы самбо, необходимо интегрировать тренировочный процесс с другими видами подготовки. Для улучшения общефизической подготов-

ки курсантов и сотрудников полиции, в тренировочный процесс вводятся силовые упражнения из раздела тяжелой атлетики, бег для развития выносливости и скорости, плавание для развития дыхательной системы, восстановления, снятие нагрузки с позвоночника, акробатика для развития ловкости, координации, вестибулярной устойчивости, игровые виды спорта (футбол, регби и др.) для развития скоростных качеств, выносливости, тактического мышления, командного взаимодействия.

Для теоретической подготовки к тренировочному процессу, понимания эффективности и безопасности выполнения приемов, необходимо изучение основ анатомии и биомеханики, физиологии нагрузки и восстановления (основы режима, питания), психологии конфликта.

Спортивная борьба, и, в первую очередь, самбо как национальная система, доказала свою исключительную эффективность в решении задач эффективной служебной подготовки сотрудников органов внутренних дел. Самбо выступает уникальным интегратором физического развития, профессионального мастерства, психологической устойчивости при внештатных служебных ситуациях, ценностных ориентаций, поведенческих стереотипов здорового образа жизни и мышления.

Регулярные тренировки обеспечивают необходимый уровень силы, ловкости, быстроты, выносливости – основу служебной надежности сотрудника полиции. Навыки владения приемами самбо дают реальные алгоритмы самозащиты и задержания, критически важные для безопасности самого сотрудника и граждан. Самбо воспитывает волю, смелость, самообладание, стрессоустойчивость, формирует осознанное отношение к здоровью как к профессиональному ресурсу, патриотизм, дисциплину, ответственность, командный дух.

В рамках правовой подготовки курсантов образовательных организаций МВД России и сотрудников полиции к действиям в особых условиях, сотрудники осваивают применение нормативных правовых актов на практике в оперативно-служебной деятельности, правовые основы деятельности органов внутренних дел при чрезвычайных обстоятельствах.

Для сотрудников органов внутренних дел необходимо придерживаться работы в соответствии с Конституцией российской Федерации, федеральными законами и ведомственными нормативными правовыми актами, а также обучение этическому принятию решений в сложных ситуациях, что должно быть реализовано в ходе морально-психологической подготовки.

Приобретение навыков применения нормативных правовых актов включает использование мер принуждения, соблюдение государственной законности при проведении специально разработанных операций и режимных мероприятий, осуществление правовой пропаганды.

Специальная юридическая подготовка действий в особых условиях подразумевает обучение курсантов и сотрудников полиции в минимальное время давать юридическую оценку действиям граждан и принимать правильные процессуальные решения, связанные с применением физической силы, боевых приемов единоборств, специальных средств и огнестрельного оружия.

Список литературы

1. Горецкий И. И. Профессиональная подготовка сотрудников ОВД // Аллея науки. 2018. Т. 3. № 7. (23). С. 746–749.

2. Косяченко В. И., Бочков В. Е., Таланов В. М.Особенности подготовки сотрудников органов внутренних дел к профессиональной деятельности в особых условиях // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. 2021. № 9 (199). С. 128–132.

3. Ямалетдинова Г. А. Педагогика физической культуры и спорта : курс лекций. Екатеринбург: Уральский университет, 2014. 247 с.

4. Броев А. Х. Организация и методика обучения сотрудников ОВД России ударам и защитным действиям в процессе их физической подготовки // Научное обозрение. Педагогические науки. 2019. № 6. С. 22–26.

Шаповал В. А.[1]*,*
доцент кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса
по исследованию проблем кадровой работы
и морально-психологического обеспечения
деятельности органов внутренних дел
Санкт-Петербургского университета МВД России,
кандидат медицинских наук, доцент

ПСИХОДИНАМИЧЕСКИ ОРИЕНТИРОВАННАЯ ЭКСПЕРТНО-ДИАГНОСТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА ОЦЕНКИ, ПРОГНОЗИРОВАНИЯ И МОНИТОРИНГА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАДЕЖНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

В современных условиях геополитической нестабильности, гибридных вызовов и угроз, глобального военно-политического противостояния России с объединенным Западом, США и НАТО реализация комплекса мер, направленных на повышение эффективности профессиональной деятельности сотрудников ОВД для успешного решения возложенных на них приоритетных задач национальной безопасности, на которых акцентировал свое внимание Президент Российской Федерации В. В. Путин во время своего выступления на расширенном заседании коллегии МВД России 2 апреля 2024 г., существенно тормозится выраженным некомплектом личного состава, снижением качества кандидатов, поступающих на службу, вынужденной необходимостью укомплектовывать ОВД лицами с 3 категорией профессиональной пригодности (рекомендуемых условно, с уровнем развития личных и деловых качеств ниже среднего) [1], прогнозами значительного роста среди кандидатов участников СВО после ее завершения, в том числе с латентными признаками ПТСР, тенденцией роста числа поведенческих девиаций и противоправных действий, совершаемых самими правоохранителями.

Особая роль в решении данной проблемы возложена на ведомственную «психологическую службу», призванную осуществлять превентивную психологическую работу по раннему выявлению сотрудников, склонных к различным видам девиантного (агрессивно-насильственного, аддиктивного, суицидального, противоправного, коррупционного и др.) поведения для последующего проведения адресного психокоррекционного воздействия. При этом наиболее проблемной зоной данного вида психологической работы, как и ведомственной практической психологии в целом, сегодня можно признать систему психодиагностического обеспечения, характерной особенностью которой является ощутимый дефицит валидного и надежного психодиагностического инструментария, специально предназначенного для массовых (недобровольных)

[1] © Шаповал В. А., 2026.

скрининговых обследований многочисленных контингентов сотрудников ОВД. Иными словами, речь идет о психодиагностических методиках, ключи которых отсутствуют в Интернете и не доступны для испытуемых, чего не скажешь о «штатных» психологических тестах, применяемых сегодня в целях профессионального психологического отбора лиц, поступающих на службу.

Вместе с тем, стремительный рост цифровых технологий и искусственного интеллекта открывают широкую перспективу для решения задач экспресс психологической диагностики массовых контингентов за счет привлечения возможностей экспертных психодиагностических систем.

Под экспертной психодиагностической системой (ЭПС) мы понимаем компьютерную программу, имитирующую процесс принятия решений экспертом-психодиагностом, на основе базы специальным образом формализованных психодиагностических знаний и опыта применения интерпретационных схем анализа результатов обследования испытуемых с помощью психодиагностической методики (батареи методик).

Структурно ЭПС включает в себя: базу знаний – информацию и набор правил для решения задачи соотнесения испытуемых с той или иной группой профессионально-психологического здоровья (ППЗ) или профессионально-психологической надежности (ППН); статические сведения о поло-возрастных характеристиках испытуемых и решающих правилах; машину логического вывода, анализирующую входные психодиагностические данные испытуемых, применяющую решающие правила из базы знаний (регрессионные уравнения и дискриминантные функции) и генерирующую выводы или рекомендации по каждому испытуемому с объяснительным механизмом выводов и приведших к ним шагов, а также пользовательский интерфейс, позволяющий взаимодействовать с системой от автоматизированного ввода данных до получения выводов.

Следует отметить, что ЭПС не заменяет экспертов, а лишь дополняет их, являясь удобным инструментом для принятия оптимальных и эффективных решений в условиях лимита времени и массовых обследований.

Кроме улучшения качества и скорости принятия решений за счет сокращения времени анализа на основе экспертных знаний и алгоритмов, по сравнению с традиционными методами, к преимуществам ЭПС также относят: возможность сохранять и использовать экспертные знания при недоступности самих экспертов; систематизация, стандартизация и прозрачность процессов принятия решений, повышающие их эффективность и надежность; автоматизация рутинных задач и снижение ошибок из-за человеческого фактора; масштабируемость и адаптивность (возможность доработки и адаптации ЭПС под новые задачи).

В настоящее время известны многие ЭПС, такие как «СМОЛ-Эксперт», Аппаратно-программный психодиагностический комплекс «Мультипсихометр», Психодиагностические компьютерные системы «СТАТУС», «НОРТ», «ТЕСТАН», Системы конструирования и автоматизации тестов «ПРАКТИК», «ПРОФЕССОР», «Психометрик Эксперт» и другие. Они разрабатывались либо как универсальные компьютерные психодиагностические системы для автоматизации процедуры проведения психологического и психофизиологического тестирования с помощью стандартных тестовых батарей, либо под различные

специфические задачи заказчика, но часто ограничивались лишь созданием алгоритмов вербальной интерпретации психодиагностических данных на основе базы психодиагностических знаний.

Разработанная нами ЭПС изначально предназначалась для оснащения мобильных войсковых психодиагностических групп, проводящих выездные психопрофилактические экспресс-обследования массовых контингентов военнослужащих внутренних войск с производительностью до 1 000 человек за рабочий день и выдачей руководству списков градаций личного состава на 4 группы (категории, уровня) психического здоровья с выделением «групп повышенного и высокого риска» по критериям психического здоровья.

Планируемое оснащение такой группы на базе автомобиля типа «Газель» включало ноутбук, быстродействующий сканер, принтер, партию тестовых брошюр, специальных регистрационных бланков и шариковых ручек. Организационно психодиагностическое тестирование проводится групповым способом (по 30–60 человек на 1 подготовленного специалиста-тестолога) в учебных аудиториях. Одномоментно 3 специалиста могут обследовать до 200 человек. Время обследования в среднем варьирует от 30 минут до 1 часа в зависимости от когнитивных особенностей испытуемых.

Для автоматизированного ввода неограниченного числа бланковых данных тестирования и их распознавания, верификации и экспорта используется лицензионная программа ABBYY FormReader (TestReader, FlexiCapture), позволяющая осуществлять высокоточную обработку графической бланковой информации, а также интегрированная с ней авторская программа (В. Н. Арсеньев, В. А. Шаповал, 2015), реализованная в Microsoft Visual Basic, интегрированная с Microsoft Office Access (или привязанная к полям базы данных FlexiCapture с помощью Web-скриптов), позволяющая представлять результаты как в индивидуальной (психограмма Я-структуры личности с кратким психодиагностическим заключением), так и в групповой (матрица данных в Microsoft Office Access или Microsoft Office Excel) форме.

В качестве психодиагностической мишеней ЭПС нами сначала было выбрано психическое здоровье военнослужащего (абитуриента и курсанта военного вуза МВД России), а затем предмет исследования трансформировался в профессиональное психологическое здоровье (ППЗ) и тесно связанную с ним профессионально-психологическую надежность сотрудников ОВД [2].

В нашем понимании *психическое* здоровье, характеризующееся цельностью и согласованностью всех психических функций организма, обеспечивающих чувство субъективной психической комфортности, способностью к целенаправленной осмысленной деятельности и оптимальным выполнением социальных функций, адекватными общечеловеческими ценностями и этнокультурными особенностями той группы, к которой человек принадлежит [3], рассматривается как многогранная жизнеспособность, поддерживаемая полноценным развитием и функционированием психического аппарата, служит основой здоровья **психологического**, имеющего отношение к личности в целом, тесно связанного с высшими проявлениями человеческого духа и такими указывающими на него критериями как хорошо развитая рефлексия, стрессоустой-

чивость, умение находить собственные ресурсы в трудной ситуации (И. В. Дубровина), самоактуализацией и самореализаций (А. Маслоу). В плане дефиниции рассматриваемых понятий мы полагаем, что они в большой степени синонимичны, а их отличия главным образом отражают разграничение сфер деятельности специалистов, предметом исследования которых они являются. Так, психическое здоровье традиционно служит предметом исследования психиатров, наркологов, психотерапевтов, медицинских (клинических) психологов, в то время как здоровье психологическое – предмет исследования более широкого круга психологов, валеологов, педагогов, социальных работников и др.

Концепт «*профессиональное психологическое здоровье сотрудника ОВД*» (ППЗ) в качестве психодиагностической мишени ЭПС был выбран нами не случайно, так как он, на наш взгляд, наиболее полно интегрирует в себе практически весь набор требований к профессионально-психологическим характеристикам кандидатов на службу и сотрудников, отраженных в специальных федеральных законах и подзаконных нормативных правовых актах, включая «Правила профессионального психологического отбора». В отличие в основном от *патоцентрически* ориентированного понятия «психическое здоровье», ППЗ содержательно трактуется *нормоцентрически*, отражая качество нормы, наличие и степень развития личностных ресурсов, необходимых для успешного функционирования сотрудника в социальной сфере, как в обычных, так и в экстремальных ситуациях. В современных условиях непрекращающегося роста пограничных, связанных со стрессом, психических расстройств, фраза Б. С. Братуся «Психически здоров, но личностно (психологически) болен», может служить характерным диагнозом для все большего количества современных людей. В этой связи психологическое (личностное) здоровье мы рассматриваем как универсальную, неспецифическую профессиональную мета-компетенцию сотрудника ОВД и как детерминанту его профессионально-психологической (личностной) надежности – т. е. интегральной характеристики личностных качеств и особенностей, определяющих стабильность установленного нормативного поведения в определенной профессиональной деятельности и в ее интересах.

Не вызывает сомнений тот факт, что эффективность функционирования ЭПС во многом определяется выбором адекватных психодиагностических методик и концептуальных, методологических подходов, на которых они построены.

Длительный опыт применения для решения задач военно-врачебной психолого-психиатрической экспертизы психического здоровья и профессионально-психологической пригодности кандидатов, поступающих в военный вуз [4], «штатных» личностных опросников, таких как ММИЛ, СМИЛ, МЛО, Минимульт, которые (как и их родоначальник – MMPI, 1940) имеют патоцентрическую направленность и лишены соотнесенности с какой-либо концепцией личности, показывает, что осуществить валидную прогностическую оценку психического здоровья с их помощью, равно как и сформулировать последующие экспертные, коррекционно-реабилитационные и организационные рекомендации, включая представление их в обобщенном виде руководству разного уровня, на которых в конечном итоге эти результаты и ориентированы, даже квалифицированным психологам бывает весьма затруднительно. При этом широкая доступность в сети

Интернет ключей указанных выше тестов не только существенно снижает их валидность, но и искажает или вовсе дискредитирует их применение.

Наконец, согласно современным психодинамическим представлениям, около 90 % всего психического материала, обусловливающего неадекватность поведения человека, равно как и выбор профессиональной деятельности, сексуальных партнеров, а также его психическое здоровье в целом, укоренено в бессознательном. В этой связи, традиционно применяемые «штатные» методики в ситуации психолого-психиатрической экспертизы, позволяют оценить, главным образом, лишь демонстрируемый испытуемыми личностный «фасад», отражающий их представление о социально одобряемых ожиданиях руководства.

Проблема существенной ограниченности научно-методологической парадигмы указанного психодиагностического подхода была преодолена нами за счет привлечения ценных наработок западных школ, которые в силу существовавших идеологических запретов долгое время оставались невостребованными. Среди них наше внимание привлекла психодинамическая гуман-структурологическая концепция личности Г. Аммона, максимально интегрирующая различные аспекты понимания человека как целостной био-психо-социо-духовной сущности, в последующем адаптированная нами и экстраполированная на область профессиональной психодиагностики.

В результате трансформации ортодоксальной фрейдовской стратификации личности на зоны Ид, Эго и Супер-Эго Г. Аммон рассматривал личность как Я-структуру или генетически функциональную иерархию, включающую в себя систему *первичных* (генетически детерминированных, био-соматических и нейрофизиологических особенностей индивида), *центральных* (неосознаваемых, образующих ядро личности) и *вторичных* (обеспечивающих контакт с внешним миром: мышление, память, интеллект, речь, переживания, способности, навыки и др.) *Я-функций* [5]. При этом для решения психотерапевтических задач им были отобраны 6 центральных гуман-функций, репрезентирующих целостную структуру бессознательного и содержательно понимаемых как механизмы, изначально наделенные конструктивным ресурсом: *агрессия* (деятельная активность), *страх* (совладание с тревогой), *внешнее «Я-отграничение»* (автономия с гибкой границей «Я»), *внутреннее «Я-отграничение»* (гибко регулируемая граница между «Я» и бессознательным), *нарциссизм* (безусловное принятие себя), *сексуальность* (способность к взаимообогащающему единению). Центральные Я-функции объединены интегрирующей их Я-функцией *идентичности*. На психодинамической «почве» атмосферы нуклеарной семьи и дальнейшего жизненного группо-динамического опыта центральные Я-функции могут быть сформированы *конструктивно* (нормально), *деструктивно* (патологически) или *дефицитарно* (задержанными в своем развитии), в связи с чем у каждого человека они представлены индивидуальным соотношением трех качественных состояний: конструктивности, деструктивности и дефицитарности. Именно степень преобладания их конструктивной (ресурсно-компенсаторной) составляющей неосознаваемой Я-структуры личности над деструктивно-дефицитарной (дезадаптирующе-лимитирующей) и определяет уровень психического и профессионального психологического здоровья инди-

вида, а также объясняет широкий спектр его состояний – от «идеального» (включая морально-этическую составляющую) до грубых личностных и психотических расстройств.

Возможность количественного измерения центральных Я-функций в совокупности своих конструктивных, деструктивных и дефицитарных проявлений была достигнута Г. Аммоном путем разработки своего первого в истории мировой психологии и психиатрии психоаналитического диагностического инструментария – Я-структурного теста (ISTA), что явилось для нас решающим аргументом его выбора для исследования психического и психологического здоровья курсантов военного вуза МВД России (1993–1998) [6], а также дальнейшей трансформации его в Психодинамически ориентированный личностный опросник (ПОЛО) «Ресурс» в этих же целях [7].

В основу идеи ISTA была положена идея *синэргизма* сознательной и бессознательной сфер личности, а также парадоксальное положение о доступности измерения бессознательных Я-функций с помощью сознательных ответов испытуемых на утверждения теста, представляющие собой проективные «ловушки». Трансформация ISTA, предназначенного для обследования клиентов психотерапевта в ситуации консультирования и лишенного шкал тестовых установок, была вызвана, его слабой пригодностью для массовых психопрофилактических обследований организованных контингентов в психодиагностической ситуации экспертизы (диссимуляции). Итогом психометрической переработки на основе айтем-анализа и стала его трансформация в ПОЛО «Ресурс», специально предназначенный для ситуации экспертизы и сохранивший в своем составе лишь 11 % исходных пунктов ISTA, при уменьшении количества утверждений с 220 до 190 в мужской версии опросника и до 208 в женской, а также увеличении количества шкал в 2 раза за счет разработки новых шкал, связанных со спецификой испытуемых и запросами психологической работы. В состав последних вошли: триада шкал тестовых установок (лжи, достоверности, коррекции); тетрада шкал дезадаптации (по психосоматическому, поведенческому, невротическому и тормозимо-депрессивному типу); триада интегральных шкал Я-идентичности (общая конструктивность, деструктивность и дефицитарность Я-структуры личностности), а также производные от их соотношения шкалы адаптационного потенциала, потенциала психической активности, общей дезадаптации (социо-психо-соматической проблемности), ресурса личностной конструктивности, профессионально-психологической успешности, профессионализма, непрофессионализма, ресурса субъектно-профессиональной идентичности, креативности.

Выборка для проведения айтем-анализа и стандартизации составила более 10 тысяч сотрудника ОВД мужского пола и более 3-х тысяч сотрудников женского пола.

На основе группы отобранных «позитивных» и «негативных» шкал ПОЛО «Ресурс» нами были получены 7-уровневые *интегральные индексы* (*личностные компетенции*), характеризующие соотношение ресурсных и лимитирующих компонентов неосознаваемой эго-структуры личности испытуемого:

1) *ресурс личностной конструктивности* (общий, ядра личности, ядра личности с коррекцией);

2) *ресурс субъектно-профессиональной идентичности* (общий, ядра личности, ядра личности с коррекцией);

3) *ресурс профессионально-психологической успешности*.

Итоговый 4-уровневый психодиагностический показатель – «группа профессионально-психологического здоровья», отражающий уровень поведенческой нормативности, профессионально-психологической надежности сотрудника и содержащий в себе *диагностический, прогностический, экспертный и организационный* аспекты, рассчитывается с помощью решающих правил, полученных на основе регрессионного и дискриминантного анализа вышеприведенных интегральных индексов, каждый из которых определяется с учетом пола и возраста испытуемого. *Дискриминантная модель* с высокой долей вероятности позволяет предсказывать (классифицировать) принадлежность испытуемого к одной из 4 категорий ППЗ (ППН) на основе метрических переменных, не зависящих от нормальности распределения психодиагностических показателей [8].

Уровневый принцип организации, интеграции и представления итоговой психодиагностической информации, позволяющий осуществлять градацию испытуемых по степени выраженности измеряемых показателей на критериальные группы с соответствующими диагностической и прогностической оценками, экспертным выводом, организационным решением, рекомендациями по предназначению, адресными психокоррекционными, психотерапевтическими и реабилитационными программами, позволяющими выстраивать эффективную модель системы дальнейшего психологического сопровождения сотрудника (курсанта).

По результатам пилотажных катамнестических и ретроспективных исследований глубина прогноза психодиагностических показателей ПОЛО «Ресурс» в отношении внешнего критерия (экспертных оценок) психологической устойчивости и успешности обучения курсантов в военном институте МВД России составила 5 лет, а в отношении эффективности профессионально-служебной деятельности офицера-выпускника по результатам отзывов из войск – 6 лет, что свидетельствует о прогностической валидности экспертно-диагностической системы [9].

Неоспоримым преимуществом использования ПОЛО «Ресурс» в составе ЭПС является возможность оценки Я-структурных компонентов личности (центральных Я-функций) укорененных в бессознательном в совокупности их здоровых(конструктивных) и нездоровых (деструктивно-дефицитарных) аспектов, т. е. одновременное сочетание в себе как патоцентрического, так и нормоцентрического (ресурсоцентрического) подходов, причем, он оперирует не стигматизирующей терминологией психиатрических диагнозов, типа «клинических» шкал депрессии, истерии, психопатии, шизофрении, мании и др. MMPI и его адаптированных версий, до сих пор стоящих на вооружении ЦПД МСЧ[1], а соотношением конструктивно-деструктивно-дефицитарных Я-структурных компонентов личности, обеспечивающих ресурс ее психического и психологического (личностного) здоровья. Это позволяет пользоваться полученной пси-

[1] Центры психофизиологической диагностики медико-санитарных частей МВД России.

ходиагностической информацией одинаково успешно, как психиатрам, так и психологам, позволяя реализовывать комплексный психолого-психиатрический (медико-психологический) подход к экспертизе профессиональной пригодности кандидатов на службу и сотрудников ОВД. В доступной форме, психодиагностической информацией также могут пользоваться испытуемые, воспитатели, сотрудники кадровых аппаратов, средний и высший руководящий состав и т. п.

ЭПС на основе ПОЛО «Ресурс» с учетом возможностей современных IT (например, организации единого центра обработки данных в он-лайн и оф-лайн режимах**)** позволяет отслеживать динамику ППЗ курсантов образовательной организации МВД России, решать задачи оперативного психодиагностического мониторинга неограниченных по численности контингентов сотрудников, психологического аудита подразделений МВД России и количественной оценки макропсихологических характеристик психологического здоровья общества, включая его психодинамическое информационно-смысловое поле.

Возможность интеграции в ЭПС новых психодиагностических методик и статистического манипулирования первичными ответами на пункты опросника больших репрезентативных выборок испытуемых позволяет осуществлять не только периодическое совершенствование ЭПС на основе психометрических экспертиз и обратной связи (катамнестических данных и экспертных оценок), но и разрабатывать новые психодиагностические шкалы под задачу заказчика, базирующиеся на критериальной валидности, например, такие как: ресурса эффективной самоорганизации, готовности к риску, склонности к насилию, виктимности, моральной нормативности, криминальной инфицированности, склонности сотрудника к алкогольной аддикции, деструктивной креативности, ресурса антикоррупционной устойчивости (коррупционной неустойчивости) и др. с учетом специфики институциональных выборок испытуемых: их гендерных, возрастных, ведомственных, профессиональных, территориальных, этнических, культурологических и других отличий.

По своему предназначению и месту в структуре профессиональной деятельности психолога ОВД ЭПС на основе ПОЛО «Ресурс» сочетает в себе характеристики: а) *замещающего* (при отсутствии или некомпетентности специалиста-психолога); б) *обучающего* (при недостаточной компетентности специалиста в области психодиагностики и психодинамического подхода); в) *развивающего* (для совершенствования профессиональной компетентности специалиста в сфере психодиагностики и психодинамически ориентированных подходов).

С точки зрения профессиональной позиции специалиста-психолога в области психолого-психиатрической экспертизы ППЗ сотрудников ОВД ЭПС на основе ПОЛО «Ресурс» отвечает принципам: 1) *процессуальности* (поддержки стандарта осуществления профессиональной деятельности и направления внимания эксперта на те компоненты процесса решения профессиональных задач, где возможны сбои и ошибки); 2) *ответственности* (способствования принятия экспертом позиции субъекта ответственности в решаемых им профессиональных задачах); 3) *рефлексивности* (предоставления эксперту средства для

рефлексии собственных знаний и навыков, теоретических установок, личностных смыслов профессиональной деятельности).

Таким образом, экспертная психодиагностическая система для оценки и прогнозирования профессионального психологического здоровья служит драйвером повышения эффективности решения актуальных задач морально-психологического обеспечения деятельности сотрудников ОВД.

Список литературы

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2012 г. № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации» (с изм. и доп.) // СПС «КонсультантПлюс».

2. Шаповал В. А. Профессиональное психологическое здоровье сотрудников органов внутренних дел: диагностика, прогнозирование, мониторинг : монография. СПб. : Санкт-Петербургский университет МВД России, 2015. 296 с.

3. Дмитриева Т. Б., Положий Б. С. Психическое здоровье россиян // Человек. 2002. № 6. С. 21–31.

4. Шаповал В. А. Прогноз психической дезадаптации и пограничных психических расстройств у курсантов высшего учебного заведения : автореф. дис. … канд. мед. наук / Министерство здравоохранения РСФСР, Научно-исследовательский психоневрологический институт имени В.М. Бехтерева. СПб., 1991. 16 с.

5. Гюнтер Аммон. Динамическая психиатрия. СПб. : Психоневрологический институт имени В.М. Бехтерева, 1995. С. 200.

6. Шаповал В. А., Бочаров В. В. Я-структурный тест Г. Аммона: перспективы использования в психологическом обеспечении учебно-воспитательного процесса в ввузе // 200 лет МВД: материалы Международной научно-практической конференции (Санкт-Петербург, 28–29 мая 1998 г.). СПб. : Санкт-Петербургская академия МВД России, 1998. С. 157–162.

7. Шаповал В. А. Метод оценки и прогнозирования психологического здоровья и профессиональной идентичности кандидатов на службу и сотрудников МВД на основе Психодинамически ориентированного личностного опросника (ПОЛО) «Ресурс» : учебно-методическое пособие. СПб. : Санкт-Петербургский университет МВД России, 2013. 276 с.

8. Экспертная психодиагностическая система оценки, прогнозирования и мониторинга профессионального психологического здоровья сотрудников органов внутренних дел : монография. СПб. : Санкт-Петербургский университет МВД России, 2019. 192 с.

9. Чекунов А. А., Шаповал В. А. Психодиагностические критерии профессиональной надежности офицеров Росгвардии // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2024. № 2 (102). С. 335–346.

Яшина А. В.[1]*,*
слушатель факультета заочного обучения
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ИНСПЕКТОРА ОТДЕЛЕНИЯ ПО ДЕЛАМ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В РАБОТЕ КОМИССИЙ ПО ДЕЛАМ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ И ЗАЩИТЕ ИХ ПРАВ

В нашей стране одной из важнейших целей является выполнение задач по защите и реализации прав и свобод граждан. Главным образом, обеспечение этого вопроса возложено на органы внутренних дел Российской Федерации, а значит, от компетентности личного состава ведомства зависит качество выполнения задач.

Поскольку профессиональная деятельность сотрудников правоохранительных органов относится к типу профессии «человек – человек», то важная роль принадлежит именно психологической компетентности [1, с. 324]. В работе инспектора отделения по делам несовершеннолетних (далее – ОДН) это утверждение наиболее актуально.

Инспектор ОДН, как правило, имеет большой практической опыт в работе с несовершеннолетними: по пресечению правонарушений, профилактике совершения противоправных действий подростками, детской беспризорности, выявлению неблагополучных семей, несовершеннолетних, находящихся в социально-опасном положении и др. В работе сотрудники опираются на нормы права, психологический и педагогический опыт, а также органы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, один из которых – Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (далее – КДН и ЗП).

Подавляющее большинство подростков, вызываемых на КДН и ЗП, так или иначе уже знакомы с участковым инспектором ОДН. Последний, являясь первичным звеном профилактической работы, ранее всех взаимодействует с несовершеннолетним – иногда задолго до совершения последним противоправных действий. В рамках оказания социально-бытовой помощи несовершеннолетнему, разрешения конфликтных ситуаций в школах, семьях, решения других возникающих вопросов инспектор ОДН, как отмечалось выше, применяет не только нормы законы, но и психологические приемы, личные убеждения. Многие варианты взаимодействия с несовершеннолетними и их родителями «наработаны» годами. Но так ли они эффективны?

Инспектору ОДН необходимо использовать знания не только в сфере юриспруденции, но и ориентироваться на основные положения педагогики и психологии. Эффективность приемов и способов, выбор *уровня передачи информации* может определить результат работы с несовершеннолетним [2, с. 251]. Знание базовых основ психического состояния личности в стрессовой обстановке, последствиях тяжелых психотравмирующих ситуаций, некоторых причин отклоняющегося поведения несовершеннолетних способствуют более ре-

[1] © Яшина А. В., 2026.

зультативной работе и позитивному изменению поведения подростков *в долгосрочной перспективе*. Во многих семьях, попадающих под внимание органов профилактики безнадзорных и правонарушений несовершеннолетних, имеет место педагогическая несостоятельность, тяжелая морально-психологическая атмосфера, из-за чего «утрачивается воспитательный потенциал семьи» [3, с. 39]. Компетентность и заинтересованность инспектора ОДН в таких ситуациях может иметь решающее значение для будущего несовершеннолетнего.

Профессионально-психологическая подготовленность сотрудника в работе с подростками и родителями выражается, главным образом, в двух направлениях: собственная психологическая безопасность и профессионально-психологическая грамотность. Для успешного выполнения поставленных задач сотруднику необходимо обладать эмоциональной устойчивостью, адаптивным поведением, справляться с высокой служебной нагрузкой, сохраняя психологическую целостность. С другой стороны – обладать знаниями в области возрастной психологии, навыками работы с «экстремальным» поведением несовершеннолетних, стремиться к повышению психолого-педагогической грамотности.

Многие вопросы по поводу делинквентного поведения ребенка, конфликтных ситуациях в семьях, неисполнения должным образом родителями своих обязанностей обсуждаются и решаются совместно с инспектором ОДН, не выходя за рамки этих отношений. Вместе с тем имеют место случаи, когда необходима совместная работа инспектора с КДН и ЗП.

Комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав представляет собой коллегиальный орган и состоит из представителей (руководителей либо их заместителей) различных ведомств, в основном входящих в систему профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних [4, с.84]. Согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 6 ноября 2013 г. № 995 «Об утверждении Примерного положения о комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав» некоторыми из задач комиссий являются: «предупреждение безнадзорности, беспризорности, правонарушений и антиобщественных действий несовершеннолетних, *выявление* и устранение *причин и условий*, способствующих этому; обеспечение защиты прав и законных интересов несовершеннолетних; *социально-педагогическая реабилитация* несовершеннолетних, находящихся в социально опасном положении, в том числе связанном с немедицинским потреблением наркотических средств и психотропных веществ». Перечисленные задачи предполагают предъявление к кадрам КДН и ЗП самых высоких требований, связанных со знанием как правовых вопросов ответственности несовершеннолетних, так и возрастной психологии отклоняющегося поведения [5, с. 59]. Однако фактически, основным условием для членов КДН и ЗП является опыт работы с несовершеннолетними. Например, на интернет-сайте администрации Чудовского муниципального района Новгородской области размещены квалификационные требования, предъявляемые к претенденту на должность главного специалиста КДН и ЗП: «профессиональное образование; профессиональные знания и умения, необходимые для выполнения должностных обязанностей; уверенный пользователь ПК» [6]. Требований к стажу не предъявляется. Так же отмечено, что право на участие в конкурсе

имеют граждане, достигшие возраста восемнадцати лет. Тогда, как вышеуказанное Постановление устанавливает, что членом комиссии может быть гражданин Российской Федерации, достигший возраста двадцати одного года. В подавляющем большинстве случаев члены КДН и ЗП, в том числе председатель и его заместители, не имеют профильного образования. При таком формальном руководстве КДН и ЗП основная нагрузка по организации их работы фактически ложится на ответственного секретаря, однако никаких обязательных требований к его образованию и опыту работы в Примерном положении о комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав не содержится [7, с. 64].

Невозможно сказать то же самое о требованиях к профессиональной подготовленности и компетентности инспектора ОДН: благополучие несовершеннолетних – его прямая обязанность и ответственность. Именно поэтому основная нагрузка по организации работы с подростками, попавшими в «поле зрения» КДН и ЗП, ложится на сотрудника ОДН.

Чрезмерный объем задач зачастую требует выполнения одновременного комплекса текущих и перспективных задач. В сочетании с постоянной эмоциональной нагрузкой, выражающейся в регулярном общении с людьми, состраданию к неблагополучным семьям, неподконтрольность обстоятельств, влияющих на судьбу несовершеннолетних, – приводят к развитию нервно-психического напряжения, профессиональной деформации. Здесь необходимо снова отметить значимость психологической устойчивости.

Представим возможный случай из практики – заседание КДН и ЗП одного из районов г. Москвы. Краткая реляция: на заседание приглашены отец и сын – ученик 7 класса. Основанием стало сообщение из районной больницы, куда ребенок попал с серьезным повреждением лица (порез), находился на лечении в стационаре. Травма получена в результате бытовой ссоры с отцом (настаивает, что упал и порезался сам). В настоящий момент мальчик выписан, не посещает школу на протяжении одного месяца, до этого систематически прогуливал. Проблемы с обучением начались два–три года назад.

Отец говорит о том, что с подростком неоднократно проводились беседы о необходимости посещать школу, предлагалась всяческая помощь, но безрезультатно. Приглашенный педагог (классный руководитель) характеризует подростка, как спокойного и «тихого», прилежного и способного к обучению. Члены комиссии долго и упорно наставляют мальчика тем, что он должен усердно учиться, посещать занятия и слушаться отца, о чем неоднократно говорили мальчику учителя. Выступает инспектор ОДН и просит родителя рассказать про обстановку дома. В процессе беседы выясняется, что два с половиной года назад у ребенка умерла мама, отец воспитывает двоих детей – младшей дочери шесть лет (страдает синдромом дефицита внимания и гиперактивности). Год назад отец снова женился. Дома подросток часто лежит на диване, никуда не выходит, «гаджетами» не пользуется.

Благодаря включенности и профессионально-психологической подготовке инспектора ОДН, которая смогла рационально и объективно взглянуть на ситуацию, были выявлены многие истинные причины поведения подростка, проведена работа по оказанию всесторонней помощи семье.

Инспектор ОДН в своей деятельности постоянно взаимодействует с родителями несовершеннолетних, представителями учебных учреждений и организаций. Зачастую профессиональное общение связано с асоциальными людьми, родителями, которые находятся в неустойчивом эмоциональном состоянии, не идут «на контакт». Применение психолого-педагогических приемов и опыта работы не всегда имеют успех, при этом, сотруднику необходимо сохранять спокойствие и выдержку. Сложность условий осуществления коммуникативной функции сотрудника правоохранительных органов должна компенсироваться наличием у него барьеров психологической защиты, которые минимизируют последствия общения с различными категориями населения и позволяют сохранить его внутренние профессиональные качества в неизменном виде, особенно при воздействии на него негативных эмоций [8, с. 127].

Профессионально-психологическая компетентность инспектора ОДН в работе КДН и ЗП способствует высокой результативности в работе по профилактике девиантного поведения, семейно-бытовых проблем и правонарушений несовершеннолетних. Важное значение для сотрудника играют стабильность личных убеждений, твердый профессиональный настрой, регулярная рефлексия. Для укрепления профессионально-психологической компетентности необходимо использование приемов психологической разгрузки, расширение профессиональных знаний; – анализ конкретных профессиональных ситуаций с целью совместного решения общих профессиональных задач (сложные ситуации взаимодействия с гражданами, конфликтные ситуации в служебном коллективе и др.) [9, с. 326].

Значительные успехи в совместной работе инспектора ОДН и КДН и ЗП могут быть достигнуты благодаря передаче знаний и опыта инспектором ОДН, проявлению инициативы при проведении заседаний комиссий, а также совершенствованию личностных качеств: работой над собственной психологической безопасностью и постоянному стремлению к получению новых профессиональных знаний.

Список литературы

1. Шингаев С. М. Психологическая компетентность сотрудников правоохранительных органов как фактор успешности профессиональной деятельности // Педагогика и психология в деятельности сотрудников правоохранительных органов: интеграция теории и практики. Санкт-Петербург : материалы Международно-практической конференции, 2022. С. 323–327.

2. Толстых С. К., Ежова А. В. К вопросу о профессиональной компетентности инспекторов по делам несовершеннолетних // Вестник ВИ МВД России. 2022. № 4. С. 250–252.

3. Душкин А. С. Модель психологического сопровождения профилактической деятельности сотрудников подразделений по делам несовершеннолетних органов внутренних дел // Ученые записки университета Лесгафта. 2010. № 9. С. 38–43.

4. Былинская Н. А. Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав: цель создания и реальность // Евразийская адвокатура. 2023. № 5. С. 84–89.

5. Таибова О. Ю. Правовой статус комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав: проблемы и перспективы развития // Lex Russica. 2015. № 1. С. 59–66.

6. Администрация Чудовского муниципального района. URL: https://chudovskij-r49.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/userfiles/Kadry/kadrovyy_rezerv/05042024/gla.spets.KDN.pdf/.

7. Таибова О. Ю. Правовой статус комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав: проблемы и перспективы развития // Lex Russica. 2015. № 1. С. 59–66.

8. Голодов А. П., Ячменев С. П. Особенности статусно-ролевого поведения сотрудников органов внутренних дел при исполнении ими должностных обязанностей // Вестник Краснодарского университета МВД России. 2023. № 1 (59). С. 125–128.

9. Шингаев С. М. Психологическая компетентность сотрудников правоохранительных органов как фактор успешности профессиональной деятельности // Педагогика и психология в деятельности сотрудников правоохранительных органов: интеграция теории и практики. Санкт-Петербург : Материалы Международно-практической конференции, 2022. С. 323–327.