

межличностные отношения идентифицировались как нейтральные, присутствовала дистанция между многочисленными внутригрупповыми образованиями из 2-3 человек;

имелась ярко выраженная акцентуация по гипертимному и демонстративному, застревающему типу;

отсутствовали или были не ясны групповые цели;

отсутствовала общность интересов;

не было акцента на качество получаемых профессиональных знаний, положительные аспекты профессиональной деятельности сотрудника ФСКН России;

решались узколичностные проблемы.

При формировании учебных групп необходимо основной костяк группы составлять из психологически стабильных слушателей. Непосредственный руководитель группы (низовое звено) должен относиться к психологическому типу, который в группе представлен в большинстве. Так, при наличии большего количества стабильных интуитивных типов сотрудников, руководитель должен быть с уровнем гармонии не ниже Н-65, уровнем стабильности не ниже 70, уровнем интуиции не ниже 60 – интуитивно-стабильный тип.

В случае наличия в группе большинства сотрудников, обладающих логически дестабилизированными психическими характеристиками, требуется целенаправленная психолого-воспитательная работа с сотрудниками, имеющими низкие показатели согласованности колебательных процессов в полушариях головного мозга (20-35 %), где уровень Н ниже 40.

*Е.В. Дементьева,*

*Дальневосточный институт повышения квалификации ФСКН России*

***Возможности метода видеоконьютерной диагностики  
по А. Ануашвили в изучении профессионально важных качеств  
оперативных сотрудников ФСКН России***

Процессы радикальных социально-экономических преобразований, построение в России демократического общества и правового государства актуализировали потребность в существенном улучшении деятельности правоохранительных органов. На одно из первых мест вышла задача кадрового обеспечения реформы правоохранительных органов и формирования, в частности, новой концепции управления ими.

Профессиональный отбор – важное направление кадровой работы в правоохранительных органах. Правоохранительная деятельность предъявляет высокие требования к профессиональным качествам человека.

Зависимость успешности служебной деятельности от способностей человека к ней установлена давно.

Чем сложнее работа, чем выше ее требования, тем меньшее число людей способно выполнять ее, тем важнее тщательно отбирать людей при приеме на службу. Необходимость совершенствования оперативно-служебной деятельности ФСКН России отражена в ведомственных нормативных документах последних лет. Среди различных направлений совершенствования управления ФСКН России важное место занимает комплектование оперативных подразделений высококвалифицированными кадрами, способными добиваться успешного выполнения возложенных на эти подразделения служебных задач. Принимая во внимание то, что назначение на должность оперативного сотрудника осуществляется с учетом, с одной стороны, профессиональных требований, а с другой – способностей кандидата к выполнению должностных обязанностей, актуальным становится обращение к личности сотрудника оперативного подразделения и его психологическим особенностям, составляющим основу оперативно-служебного потенциала.

В настоящее время имеется определенный опыт изучения психологических аспектов профессиональной пригодности к оперативно-служебной деятельности (Т.Ю. Базаров, В.А. Бакеев, А.И. Китов, Е.П. Клубов, А.Г. Ковалёв, Л.М. Колодкин, А.И. Панкин, Е.А. Пономарева, И.Б. Пономарев, А.Н. Роша, А.М. Столяренко, А.Г. Шестаков, И.В. Якушев и др.). В последние годы активно разрабатываются компьютерные методики диагностики личности, в том числе и сотрудников правоохранительных органов (С.П. Петров, 2004 г.; А.Н. Анушвили, 2001 г.).

Однако личность сотрудников оперативных подразделений ФСКН России не представлена соответствующей моделью с интегрированными в ней профессионально важными качествами. Существующие психологические модели личности достаточно хорошо разработаны на теоретическом уровне, хотя во многих случаях труднореализуемы в психодиагностической практике при оценке степени выраженности профессионально важных качеств оперативного сотрудника ФСКН России, изучении его оперативно-служебной компетентности, психологического потенциала.

Значительный научный и особенно практический интерес представляет разработка методического аппарата психодиагностического исследования и оценки профессионально важных качеств сотрудника оперативных подразделений ФСКН России.

Несмотря на определенную проработанность теоретико-методологических вопросов психодиагностики, а также ряда прикладных исследований личности в системе МВД России (Б.Б. Коссов, А.Ф. Майдыков, 1981; Е.П. Клубов, 1982; В.А. Урываев, 1990; Б.Г. Бовин, М.О. Калашников, Л.А. Колесников, 1995; Н.В. Андреев, 1996; И.А. Андреева, Е.Б. Гоголевская, Х.Х. Лойт, 1996; Б.Г. Бовин, Н.И. Мягких,

А.Д. Сафронов, 1997; Е.А. Киселева, 1998; И.О. Котенев, 2000), ФСКН России (Е.Ю. Панченков, 2005), методическому обеспечению психологического изучения личности оперативных сотрудников ФСКН России уделено меньше внимания, чем того требуют задачи психологической службы при профессиональном отборе, обучении, становлении в должности. Так, во многих случаях отсутствие комплекса методик, ориентированных на выявление и оценку профессионально важных качеств у среднего звена оперативного состава ФСКН России, позволяет делать лишь заключения общего плана о профессиональной пригодности оперативного сотрудника, без учета специфики оперативно-служебной деятельности, что существенно снижает их точность и диагностическую ценность.

Перспективным научно-практическим направлением изучения личности оперативного сотрудника ФСКН России является применение диагностического инструментария, реализованного на основе современных компьютерных технологий. При этом автоматизация психодиагностического исследования предъявляет свои специфические требования к теоретическому обоснованию, разработке и психометрической проверке соответствующей психодиагностической технологии, что также является одной из узловых, но пока нерешенных проблем, возникающих на стыке таких научных направлений, как психодиагностика и информатика.

Наряду с комплексом методик психологической диагностики, позволяющих эффективно оценивать степень выраженности профессионально важных качеств оперативного сотрудника органов наркоконтроля, может быть использована компьютерная методика визуальной диагностики по А. Ануашвили, позволяющая за короткий промежуток времени получить значимую информацию о профессиональных и личностных качествах кандидата на службу и сотрудников оперативных подразделений. Эффективность метода видеокomпьютерной психодиагностики по А. Ануашвили, кроме быстроты проведения диагностики, еще и в том, что диагностируемому невозможно повлиять на результат тестирования. Достоверность метода оценивается разработчиком в пределах 80 %.

Видеокomпьютерная психодиагностика по методу профессора А.Н. Ануашвили, основанная на определении функциональной асимметрии двух полушарий головного мозга путем анализа изображения лица человека, которое вводится в компьютер с помощью видеокамеры. Компьютер определяет: 1) доминирование одного из полушарий головного мозга на основе разности амплитуд колебательных процессов, происходящих в правом и левом полушариях, и 2) степень согласованности (когерентности) этих колебательных процессов между собой. По этим значениям компьютер определяет психологическое состояние человека и выдает полную личностную характеристику, профессиональную

характеристику, прогноз поведения в экстремальной ситуации, прогноз при ухудшении состояния и рекомендации по гармонизации личности.

Видеокomпьютерный метод психодиагностики является частным случаем реализации именного патента автора «Способ определения психологического типа по Ануашвили». Автор метода – Автандил Николаевич Ануашвили, доктор психологических наук, доктор технических наук, академик ганноверского отделения Европейской академии естественных наук им. Лейбница (Германия), руководитель Международного института управления, психологии и психотерапии (Варшава, Гранитова, 1), директор Центра экологии человека, заведующий лабораторией восприятия информации Института проблем управления Российской академии наук (Москва, Профсоюзная, 65).

Данный способ устанавливает закономерную связь между состоянием двух полушарий головного мозга человека и его психологическим состоянием. В частности, выявлено, что психологическое состояние человека меняется вполне определенным образом в зависимости от доминирования одного из полушарий и согласованности между ними.

Видеокomпьютерный комплекс психодиагностики и психокоррекции является объективным инструментом психолога, психотерапевта, управленца, так как результат не зависит от субъективного мнения исследуемого.

В рамках психологического исследования были обследованы оперативные сотрудники ФСКН России, проходящие обучение в ДВИПК ФСКН России в 2006 и 2007 учебном году. Большая часть исследуемых относится к логически дестабильному психическому типу (по А. Ануашвили). Характер деятельности позволяет данному психическому типу быстро и четко работать в неизвестной ситуации повышенной конфликтности, проявляя смелость и энергичность, автономность и независимость поведения от внешних социальных воздействий. Данный психологический тип стремится к высокому месту в групповой иерархии, имеет развитые коммуникативные качества и умения (способность располагать к себе людей и вызывать у них чувство доверия, способность разумно сочетать деловые и личные контакты с окружающими, способность к установлению психологических контактов с новыми людьми, широкий спектр ролевого поведения); при этом они имеют невысокий уровень интеллектуального развития (низкий уровень обучаемости, критичность мышления), но способны быстро оценивать и анализировать оперативную ситуацию, имеют высокий уровень распределения внимания, профессиональную память.

Однако отрицательные характеристики этого типа позволяют говорить о том, что в экстремальной ситуации они могут повести себя неадекватно с преобладанием инстинкта эгоцентризма и удовольствия. При этом могут пойти на неоправданный риск, пожертвовать здоровьем других людей (склонны к конфликтным ситуациям, дракам). Появляется

склонность обвинять других людей, показывать свое преимущество перед другими, так как неосознанно стремятся получить компенсацию внутренней неуверенности и страха. Склонны к нечестности, агрессии, проявляя при этом внешнюю активную деятельность по защите интересов группы, заботу, однако реально сделать этого не могут. Преобладает подвижный эмоциональный тип реагирования в критических ситуациях, снижена выносливость к длительно воздействующим психофизиологическим перегрузкам, что предполагает: компенсация воздействиям может идти через агрессивные действия, алкоголизацию. Волевой контроль слабый.

Успешные сотрудники оперативного подразделения принадлежат к стабильному типу (логик, интуит), что предполагает: в большинстве случаев они реально воспринимают информацию, вырабатывают адекватное поведение в соответствии с внутренними принципами, способны брать ответственность на себя и принимать решения. Они в экстремальной ситуации будут вести себя адекватно, могут действовать быстро и проявлять организаторские и лидерские качества.

Данный тип имеет стенический тип реагирования в критических ситуациях (адаптивные свойства нервной системы); выносливость к длительно воздействующим психофизиологическим перегрузкам, эмоционально-волевая устойчивость (низкий уровень тревоги, развитый волевой самоконтроль, высокая профессиональная мотивация) и высокий уровень социальной адаптации (стремление к общественной пользе своей деятельности, чувство долга, интерес к оперативно-розыскной деятельности, наблюдательность, развитая интуиция).

Профессионально успешные оперативные сотрудники выявлялись из числа сотрудников, которые характеризуются высоким уровнем интеллектуального развития, способностью к логическому анализу, абстрактному мышлению, отличаются критичностью и гибкостью мышления; они организованны, упорны, настойчивы, целеустремленны; к людям относятся с предубеждением, не поддаются чужому влиянию, не доверяют первым ощущениям и интуиции, подозрительны, недоверчивы, настороженны; не испытывают трудностей в общении, не теряются в неожиданных ситуациях, часто становятся лидерами, особенно в случаях, когда деятельность группы связана с риском, хорошо ориентируются в эмоционально напряженной обстановке.

Успешные оперативные сотрудники ФСКН России проявляют выраженную склонность к самостоятельности, доминированию, лидерству, независимости, смелости, решительности, рискованному поведению, склонны к вербальной и физической агрессии.

Доминирующими мотивами при принятии решения о поступлении на службу в ФСКН России являются: стремление к справедливости, правде, желание изменить общество (блок профессионально значимых мотивов) и стремление к риску, опасности, возможность проверить себя в трудных

ситуациях (личный интерес к профессии).

Особенности деятельности ФСКН России остро ставят вопрос о самодиагностике, самокоррекции и самопрофилактике. Начаты работы по подготовке и подбору таких методик. Деятельность сотрудников оперативных подразделений в условиях информационного дистресса, вызванного большими потоками информации, наполненными большей частью шумами и дезинформацией, настоятельно требует специальной психологической подготовки. Необходимы специальные методики, раскрывающие креативные способности и интуицию. С этой целью также можно использовать методику видеокomпьютерной психодиагностики. Таким образом, применение данного метода позволяет увидеть полную объективную картину внутреннего мира человека и взаимоотношения внутри коллектива, что помогает определить дальнейшую стратегию развития сотрудников ФСКН России.

По словам разработчиков, методика видеокomпьютерного психоанализа способна полностью заменить ММРІ, тест Майерс-Бриггс и многие другие известные тесты. Проведенные исследования достоверности (валидности) метода психодиагностики (в том числе в Джорджтаунском университете США) дали хорошие результаты.

*Е.В. Трофимов,*

*Хабаровская государственная академия экономики и права*

### ***Ведомственные награды Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков***

Широкое распространение отраслевые и ведомственные награды получили в нашей стране в 1930-х годах. Для использования в наградной деятельности наркоматов (затем министерств) и ведомств были учреждены награды в виде знаков (значков), званий и грамот. Советская система отраслевых и ведомственных наград была воспринята и в Российской Федерации. Однако в 1990-х годах произошел резкий всплеск наградной активности российских министерств и ведомств, результатом которой явилось отнюдь не только увеличение количества отраслевых и ведомственных наград. Вместо наград в виде нагрудного знака «отличник», звания «почетный» по профессии и почетной грамоты, применявшихся в соответствии со стандартными статутными нормами, стали учреждаться отраслевые и ведомственные награды в других формах, в том числе медали. Кроме того, в каждой отрасли и каждом ведомстве для наград были установлены особые статутные нормы, придавшие системам отраслевых и ведомственных наград своеобразие, а иногда уникальность.

Система ведомственных наград ФСКН России установлена приказом ФСКН России от 28 июня 2005 г. № 203 «О ведомственных наградах», в ее составе учреждены: звание «Почетный сотрудник органов наркоконтроля»,